

VERGÜTUNGSBERICHT DER YOC AG

NEUES VERGÜTUNGSSYSTEM

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG in der seit dem 01. Januar 2020 gültigen Fassung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Die erstmalige Beschlussfassung hatte bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat der YOC AG ein Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands beschlossen, welches auf den Prinzipien der Leistungsorientierung und der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes zugunsten sämtlicher Stakeholder beruht sowie den Anforderungen des ARUG II entspricht und welches sich an den Empfehlungen des DCGK 2020 orientiert.

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder ist am 30. Juni 2021 durch die Hauptversammlung der YOC AG gebilligt worden.

Der Aufsichtsrat wird dieses Vergütungssystem nach den gesetzlichen Vorgaben auf Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft anwenden, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG, § 26j Abs. 1 S. 2 EGAktG).

Ausführliche Informationen zum neuen Vergütungssystem finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://yoc.com/de/investor-relations-yoc/management-corporate-governance/>.

BESCHREIBUNG DES MASSGEBLICHEN VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR MITGLIEDER DES VORSTANDS

Der derzeit bestehende Vorstandsdienstvertrag mit dem alleinigen Vorstandsmitglied Dirk-Hilmar Kraus wurde bereits im März 2020 bis zum 31. März 2023 verlängert, so dass das von der Hauptversammlung gebilligte neue Vergütungssystem noch nicht im Rahmen des derzeitigen Vorstandsdienstvertrags umgesetzt wird und insofern nicht im vorliegenden Vergütungsbericht unmittelbar thematisiert wird.

Sofern der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG auf das maßgebliche Vergütungssystem abstellt, ist das Vergütungssystem relevant, welches bei Abschluss des derzeit gültigen Vorstandsdienstvertrags galt und weiter für diesen gilt (im Folgenden bezeichnet als das „Maßgebliche Vergütungssystem“).

Die Vergütung nach dem Maßgeblichen Vergütungssystem ist leistungsorientiert.

Sie ist so bemessen, dass sie am Markt für hoch qualifizierte Führungskräfte wettbewerbsfähig ist und Anreiz für erfolgreiches Arbeiten gibt.

Sie setzt sich im Geschäftsjahr 2021 aus einer fixen Grundvergütung, einem variablen Bestandteil sowie der Teilnahme am virtuellen Aktienoptionsprogramm zusammen:

- › Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung, die an dem Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird.
- › Den variablen Bestandteil bildet eine Barvergütung als Erfolgsbeteiligung, die sich am operativen Ergebnis nach IFRS (EBITDA) der YOC AG orientiert und in der Höhe nach oben begrenzt ist.
- › Mit der Teilnahme an dem im Jahr 2014 aufgelegten virtuellen Aktienoptionsprogramm erhalten vom Aufsichtsrat zu bestimmende Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft virtuelle Aktienoptionen (Phantom Stocks). Eine Ausübung von 20.000 virtuellen Aktienoptionen sind an ein Übernahmeangebot für die Aktien der YOC AG nach §§ 29, 35 WpÜG mit unbestimmter Laufzeit gekoppelt.
- › Zusätzlich enthält der im März 2020 erneuerte Dienstvertrag des Vorstands Dirk-Hilmar Kraus mit einer Laufzeit bis zum 31. März 2023 eine einmalige, erfolgsabhängige Vergütung unter der Bedingung eines Kontrollwechsels infolge eines Übernahmeangebots.

Mit dem virtuellen Aktienoptionsprogramm wird ein auf die tatsächliche Beteiligung der Berechtigten am Eigenkapital der Gesellschaft gerichtetes Aktienoptionsprogramm nachgebildet.

Anders als bei einem mit „echten“ Aktienoptionen unterlegten Optionsprogramm berechtigen die virtuellen Optionen bei ihrer Ausübung nicht zum Bezug von Aktien an der Gesellschaft, sondern räumen dem Berechtigten nach näherer Maßgabe der Optionsbedingungen einen Anspruch gegen die Gesellschaft auf Zahlung eines bestimmten Geldbetrages in bar ein.

ANWENDUNG DES MASSGEBLICHEN VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEMS IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Das Maßgebliche Vergütungssystem wurde im Rahmen der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 vollständig umgesetzt und angewendet. In Übereinstimmung mit dem Maßgeblichen Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat eine konkrete Zielvergütung mit dem Vorstandsmitglied festgelegt. Ferner hat der Aufsichtsrat die Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt.

Im Ergebnis enthält die Vergütung des Vorstands der YOC AG im Geschäftsjahr 2021 eine fixe Gehaltskomponente in Höhe von insgesamt 200 TEUR brutto (2020: 180 TEUR brutto) sowie eine variable Gehaltskomponente von weiteren 40 TEUR brutto (2020: 26 TEUR brutto). Die fixe Gehaltskomponente wurde in 2021 ausgezahlt. Die variable Gehaltskomponente ist zwei Wochen nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft fällig und wird daher in 2022 ausgezahlt.

Zusätzlich erfolgte eine seit dem Geschäftsjahr 2013 gestundete Zahlungsverpflichtung der YOC AG gegenüber ihrem Vorstand Dirk-Hilmar Kraus in Höhe von 180 TEUR im November 2021. Darüber hinaus wurden keine Vorschüsse, Kredite, Sicherheitsleistungen, Pensionszusagen oder ähnliche Vorteile an den Vorstand gewährt.

Für das Jahr 2020 wurde im Geschäftsjahr 2021 eine variable Gehaltskomponente in Höhe von 26 TEUR brutto an Dirk-Hilmar Kraus ausgezahlt.

IM ABGELAUFENEN GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES GEGENWÄRTIGEN VORSTANDSMITGLIEDS NACH § 162 AKTG

Die Tabelle 1 stellt die dem gegenwärtigen Vorstandsmitglied im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten (ausgezählten) und geschuldeten (in 2021 fällig gewordenen) festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Jahresfestvergütung, die im Geschäftsjahr 2021 angefallenen Nebenleistungen und die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte variable Vergütung.

Die Tabelle 2 zeigt die Erfüllung der vereinbarten Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte variable Vergütungskomponente:

TABELLE 1

NAME	FESTE VERGÜTUNG					AUZAHLUNG FÜR VORJAHRE	PENSIONS-AUFWENDUNGEN	GESAMTVERGÜTUNG	VERHÄLTNIS FESTE UND VARIABLE VERGÜTUNG
	GRUNDGEHALT	ZU-LAGEN	NEBEN-LEISTUNGEN	EIN-JÄHRIG	MEHR-JÄHRIG				
Dirk-Hilmar Kraus	200.000 EUR (für das Geschäftsjahr 2021)	-	2.453 EUR	26.000 EUR (für das Geschäftsjahr 2020)	-	180.000 EUR	-	408.453 EUR	Fest: 91 % Variabel: 9 %

TABELLE 2

NAME	LEISTUNGSKRITERIUM	RELATIVES GEWICHT DES LEISTUNGSKRITERIUMS	INFORMATIONEN ZUM LEISTUNGSZIEL		A) ZIELERREICHUNG B) AUSZAHLUNGSBETRAG
			A) MINIMUMZIEL B) ENTSPRECHENDE VERGÜTUNG	A) MAXIMALZIEL B) ENTSPRECHENDE VERGÜTUNG	
Dirk-Hilmar Kraus	Erreichung des budgetierten EBITDA	100 %	a) 65 % b) 19.500 EUR	a) 150 % b) 45.000 EUR	a) 87 % b) 26.000 EUR

BEITRAG ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Die Vergütung fördert durch die Zusammensetzung aus fixen und variablen Vergütungskomponenten die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Eine reine Fixvergütung wäre nicht geeignet, um die Ausrichtung auf eine von Innovationen geprägte und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern.

Vielmehr erfordert ein strategischer Wachstumskurs neben festen auch variable, anreizorientierte Vergütungsbestandteile, um das Management als Treiber von Innovationen und Visionen angemessen und mit Augenmaß am Erfolg des Unternehmens partizipieren zu lassen.

Die Vereinbarung einer variablen Vergütungskomponente, welche an die Erreichung des budgetierten EBITDA der Gesellschaft geknüpft ist, fördert die langfristige Entwicklung der YOC-Gruppe, weil die Vergütung damit an die strategische Ergebniszielsetzung geknüpft ist, welche ihrerseits der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft dienen soll.

ZUSAGEN FÜR DEN FALL VORZEITIGER BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Für den Fall, dass Dirk-Hilmar Kraus von seiner Verpflichtung zur Dienstleistung als Vorstandsmitglied während er Vertragslaufzeit freigestellt wird, erhält Dirk-Hilmar Kraus weiterhin die vereinbarte Festvergütung zuzüglich der anteiligen erfolgsabhängigen Vergütung, die bis zum Zeitpunkt der Freistellung des entsprechenden Jahres entstanden ist.

Andere, während der Freistellung erzielte Vergütungen von Dirk-Hilmar Kraus aus selbständiger und/oder nicht-selbständiger Arbeit werden angerechnet und reduzieren die feste Vergütung.

Zahlungen an Dirk-Hilmar Kraus werden bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen durch den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt.

WEITERE PFLICHTANGABEN NACH § 162 AKTG

- › Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Aktien oder Aktienoptionen gewährt oder zugesagt.
- › Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde kein Gebrauch gemacht, da keinerlei Pflichtverstöße durch den Vorstand vorgekommen sind.

- › Vom Maßgeblichen Vergütungssystem wurde nicht abgewichen. Wir weisen darauf hin, dass das für den laufenden Vorstandsdienstvertrag derzeit noch geltende Vergütungssystem nicht dem im letzten Jahr der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem entspricht. Dieses Vergütungssystem ist erst für neu abzuschließende oder zu verlängernde Vorstandsdienstverträge anwendbar.
- › Eine Beschlussfassung der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 4 oder eine Erörterung nach § 120a Absatz 5 AktG musste bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung nicht berücksichtigt werden.
- › Dem Vorstandsmitglied wurden keine Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt.
- › Dem Vorstandsmitglied sind für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit keine Leistungen zugesagt worden.
- › Es sind keinem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet hat, in diesem Zusammenhang Leistungen zugesagt und im Laufe des letzten Geschäftsjahres gewährt worden.
- › Das Maßgebliche Vergütungssystem enthält keine Festlegungen zur Maximalvergütung, über deren Einhaltung zu berichten wäre.

BESCHREIBUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die angewendeten Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand und ist diesbezüglich eng in wichtige operative und strategische Themen der Unternehmensführung eingebunden.

Für ein effektives Handeln des Aufsichtsrats ist auch die Aufsichtsratsvergütung maßgeblich.

Diese sollte in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft stehen (vgl. § 113 Abs. 1 Satz 3 AktG).

Eine angemessene und marktgerechte Aufsichtsratsvergütung fördert damit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der YOC AG.

Gemäß dem zum 01. Januar 2020 neu gefassten § 113 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hat die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen, wobei ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist.

Nach der Übergangsvorschrift § 26j Abs. 1 Satz 1 des Einführungsgesetzes zum AktG musste die erstmalige Beschlussfassung in derjenigen Hauptversammlung erfolgen, die auf den 31. Dezember 2020 folgt. Diese Beschlussfassung erfolgte am 30. Juni 2021.

Gemäß § 16 Satz 1 der Satzung der YOC AG erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrates eine feste Vergütung, die von der Hauptversammlung festzusetzen ist. Das durch die Hauptversammlung beschlossene Vergütungssystem für den Aufsichtsrat gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

AUSGESTALTUNG UND ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2021

In Abänderung des Beschlusses der Hauptversammlung vom 30. Mai 2007 erhalten seit dem Geschäftsjahr 2012 die Mitglieder des Aufsichtsrates der YOC AG eine Vergütung wie folgt:

1. Die Jahresvergütung für jedes Mitglied des Aufsichtsrats beträgt 12.500,00 EUR.
2. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte dieses Betrages, der Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende das 1 ½-fache dieses Betrages.
3. Pro Aufsichtsratsitzung, die eine Präsenz Sitzung ist, erhält jedes Aufsichtsratsmitglied einen Betrag von 1.000,00 EUR, der Aufsichtsratsvorsitzende das Doppelte und der Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende das 1 ½-fache.

Durch die Festvergütung, die Sitzungsgelder und den Verzicht auf eine erfolgsabhängige Aufsichtsratsvergütung soll insbesondere auch die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder gefördert werden.

Durch die sachdienliche Ausübung der Kontroll- und Beratungstätigkeit des Aufsichtsrats soll die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert werden.

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass sich das durch Beschluss der Hauptversammlung vom 21. August 2012 festgelegte Konzept einer festen erfolgsunabhängigen Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, welches von der Hauptversammlung am 30. Juni 2021 gebilligt wurde, bewährt hat.

Dieses Modell der Vergütung wird von der Mehrzahl der börsennotierten Unternehmen praktiziert und entspricht der Anregung G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat soll auch künftig an den bestehenden Regelungen zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder festgehalten werden.

Dementsprechend wurde die bisherige mit Beschluss der Hauptversammlung vom 21. August 2012 festgesetzte Vergütung auch für das laufende Geschäftsjahr 2021 sowie für die darauf folgenden ab dem 01. Januar 2022 beginnenden Geschäftsjahre festgesetzt.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Die Hauptversammlung der YOC AG hat am 30. Juni 2021 die im Rahmen der Hauptversammlung vom 21. August 2012 festgesetzte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erneut bestätigt und gebilligt. Im Geschäftsjahr 2021 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 16 der Satzung der Gesellschaft geregelt, angewendet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Dementsprechend belief sich die Vergütung für die Tätigkeit des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 auf insgesamt 79 TEUR (2020: 79 TEUR). Die Vergütung ist mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 fällig und wird daher erst im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt.

NAME	FESTE VERGÜTUNG	SITZUNGS-GELD	GESAMT
Dr. Nikolaus Breuel (Aufsichtsratsvorsitzender)	25	10	35
Konstantin Graf Lambsdorff	18	8	26
Sacha Berlik	13	5	18
GESAMT	56	23	79

Da die feste Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2020 erst im Jahr 2021 fällig wurde, erfolgte auch die Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2021. Die folgende Tabelle zeigt die den Aufsichtsratsmitgliedern in 2021 für das Geschäftsjahr 2020 ausgezahlte Vergütung.

NAME	FESTE VERGÜTUNG	SITZUNGS-GELD	GESAMT
Dr. Nikolaus Breuel (Aufsichtsratsvorsitzender)	25	10	35
Konstantin Graf Lambsdorff	18	8	26
Sacha Berlik	13	5	18
GESAMT	56	23	79

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf

Vollzeitäquivalenzbasis gemäß § 162 AktG dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter aller Unternehmen der Gruppe in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird.

Die interne Vergleichsgruppe wird bewusst auf Deutschland beschränkt, weil hier die meisten Mitarbeiter beschäftigt sind.

	GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG 2021		VERÄNDERUNG 2021 GEGENÜBER 2020		VERÄNDERUNG 2020 GEGENÜBER 2019		VERÄNDERUNG 2019 GEGENÜBER 2018		VERÄNDERUNG 2018 GEGENÜBER 2017	
	IN TEUR	IN TEUR	IN TEUR	IN %	IN TEUR	IN %	IN TEUR	IN %	IN TEUR	IN %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	408	142	+266	+186	-24	-15	+11	+7	-11	-6
Dirk-Hilmar Kraus	408	142	+266	+186	-24	-15	+11	+7	-11	-6
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats	79	79	0	0	0	0	0	0	0	0
Dr. Nikolaus Breuel	35	35	0	0	0	0	0	0	0	0
Konstantin Graf Lambsdorff	26	26	0	0	0	0	0	0	0	0
Sacha Berlik	18	18	0	0	0	0	0	0	0	0
Durchschnittsgehalt Arbeitnehmer (Deutschland)	79	64	+15	+23	-4	-6	+9	+15	-12	-17
	GESCHÄFTS- JAHR 2021	GESCHÄFTS- JAHR 2020	VERÄNDERUNG 2021 GEGENÜBER 2020		VERÄNDERUNG 2020 GEGENÜBER 2019		VERÄNDERUNG 2019 GEGENÜBER 2018		VERÄNDERUNG 2018 GEGENÜBER 2017	
	IN TEUR	IN TEUR	IN TEUR	IN %	IN TEUR	IN %	IN TEUR	IN %	IN TEUR	IN %
Konzernperiodenergebnis der YOC AG	2.065	312	1.753	+562	+784	+165	-315	-200	+373	+70
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der YOC AG	1.735	-719	2.454	+341	+959	+57	-1.704	-6.532	+757	+104

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

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

AN DIE YOC AG

PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben den Vergütungsbericht der YOC AG, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 01. 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 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 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.

Berlin, 20. April 2022

ERNST & YOUNG GMBH
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

DR. RÖDERS
WIRTSCHAFTSPRÜFER

BEHRENDT
WIRTSCHAFTSPRÜFER