

# VERGÜTUNGSBERICHT DER YOC AG

## VERGÜTUNGSSYSTEM

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG 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 hatte 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 Deutschen Corporate Governance orientiert.

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

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 Herrn 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 ist 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 setzte sich im Geschäftsjahr 2022 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). Die Ausübung von 20.000 virtuellen Aktienoptionen mit unbestimmter Laufzeit ist an ein Übernahmeangebot für die Aktien der YOC AG nach §§ 29, 35 WpÜG gekoppelt.
- › Zusätzlich enthält der im März 2020 erneuerte Dienstvertrag des Vorstands Herrn 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 2022

Das Maßgebliche Vergütungssystem wurde im Rahmen der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 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 2022 festgelegt.

Im Ergebnis enthält die Vergütung des Vorstands der YOC AG im Geschäftsjahr 2022 eine fixe Gehaltskomponente in Höhe von insgesamt 200 TEUR brutto (2021: 200 TEUR brutto) sowie eine variable Gehaltskomponente von weiteren 50 TEUR brutto (2021: 41 TEUR brutto) bei 100 % Zielerreichung. Die fixe Gehaltskomponente wurde in 2022 ausgezahlt. Die variable Gehaltskomponente ist zwei Wochen nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft fällig und wird daher in 2023 ausgezahlt.

Darüber hinaus wurden keine Vorschüsse, Kredite, Sicherheitsleistungen, Pensionszusagen oder ähnliche Vorteile an den Vorstand gewährt.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurde an Herrn Dirk-Hilmar Kraus im Geschäftsjahr 2022 eine variable Gehaltskomponente in Höhe von 41 TEUR brutto 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 2022 fällig gewordenen) festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlte Jahresfestvergütung, die im Geschäftsjahr 2022 angefallenen Nebenleistungen und die im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlte variable Vergütung.

Die Tabelle 2 zeigt die Erfüllung der vereinbarten Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlte variable Vergütungskomponente:

TABELLE 1

| NAME              | FESTE VERGÜTUNG                       |          |                  |                                      |             | AUZAHLUNG FÜR VORJAHRE | PENSIONS-AUFWENDUNGEN | GESAMT-VERGÜTUNG | VERHÄLTNISS FESTE UND VARIABLE VERGÜTUNG |
|-------------------|---------------------------------------|----------|------------------|--------------------------------------|-------------|------------------------|-----------------------|------------------|--|
|                   | GRUND-GEHALT                          | ZU-LAGEN | NEBEN-LEISTUNGEN | EIN-JÄHRIG                           | MEHR-JÄHRIG |                        |                       |                  |  |
| Dirk-Hilmar Kraus | 200 TEUR (für das Geschäftsjahr 2022) | -        | 2 TEUR           | 41 TEUR (für das Geschäftsjahr 2021) | -           | -                      | -                     | 243 TEUR         | Fest: 83 %<br>Variabel: 17 %             |

TABELLE 2

| NAME              | LEISTUNGSKRITERIUM                         | RELATIVES GEWICHT DES LEISTUNGSKRITERIUMS | INFORMATIONEN ZUM LEISTUNGSZIEL              |  | A) ZIELERREICHUNG<br>B) AUSZAHLUNGS-BETRAG |
|-------------------|--|---|--|--|--|
|                   |  |   | A) MINIMUMZIEL<br>B) ENTSPRECHENDE VERGÜTUNG | A) MAXIMALZIEL<br>B) ENTSPRECHENDE VERGÜTUNG |  |
| Dirk-Hilmar Kraus | Erreichung des budgetierten EBITDA in 2021 | 100 %                                     | a) 65 %<br>b) 19,5 TEUR                      | a) 150 %<br>b) 45 TEUR                       | a) 137 %<br>b) 41 TEUR                     |

## 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 Herr Dirk-Hilmar Kraus von seiner Verpflichtung zur Dienstleistung als Vorstandsmitglied während der Vertragslaufzeit freigestellt wird, erhält Herr 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 von Herrn Dirk-Hilmar Kraus erzielte Vergütungen aus selbständiger und/oder nichtselbständiger Arbeit werden angerechnet und reduzieren die feste Vergütung.

Zahlungen an Herrn 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 2022 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 Jahr 2021 der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem entspricht. Dieses Vergütungssystem ist erst für neu abzuschließende oder zu verlängernde Vorstandsdienstverträge anwendbar.
- › Auf Grund der Billigung des Vergütungsberichts 2021 durch die Hauptversammlung am 9. Juni 2022 besteht keine Veranlassung, das Vergütungssystem, dessen Umsetzung oder die Art und Weise der Berichterstattung zu hinterfragen.
- › 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 (noch) 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 § 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. Die letzte 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 2022

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 Aufsichtsratssitzung, die eine Präsenzsitzung 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 28. April 2022. 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 Geschäftsjahr 2021 sowie für die darauffolgenden ab dem 01. Januar 2022 beginnenden Geschäftsjahre festgesetzt.

## VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Die Hauptversammlung der YOC AG hatte am 30. Juni 2021 die im Rahmen der Hauptversammlung vom 21. August 2012 festgesetzte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erneut bestätigt und gebilligt.

Im Geschäftsjahr 2022 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 beziehungsweise 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 2022 auf insgesamt 79 TEUR (2021: 79 TEUR). Die Vergütung ist mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 fällig und wird daher erst im Geschäftsjahr 2023 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        |
| <b>GESAMT</b>                                   | <b>56</b>       | <b>23</b>     | <b>79</b> |

Da die feste Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 erst im Jahr 2022 fällig wurde, erfolgte auch die Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2022. Die folgende Tabelle zeigt die den Aufsichtsratsmitgliedern in 2022 für das Geschäftsjahr 2021 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        |
| <b>GESAMT</b>                                   | <b>56</b>       | <b>23</b>     | <b>79</b> |

## 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 Vollzeit-äquivalenzbasis 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 2022 |         | VERÄNDERUNG 2022 GEGENÜBER 2021 |      | VERÄNDERUNG 2021 GEGENÜBER 2020 |      | VERÄNDERUNG 2020 GEGENÜBER 2019 |      | VERÄNDERUNG 2019 GEGENÜBER 2018 |      |
|---|---|---------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|
|   | IN TEUR                                 | IN TEUR | IN TEUR                         | IN % | IN TEUR                         | IN % | IN TEUR                         | IN % | IN TEUR                         | IN % |
| <b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>          | 243                                     | 408     | -165                            | -40  | 266                             | 186  | -24                             | -15  | 11                              | 7    |
| Dirk-Hilmar Kraus                                     | 243                                     | 408     | -165                            | -40  | 266                             | 186  | -24                             | -15  | 11                              | 7    |
| <b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>      | 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    |
| <b>Durchschnittsgehalt Arbeitnehmer (Deutschland)</b> | 80                                      | 79      | 1                               | 2    | 15                              | 23   | -4                              | -6   | 9                               | 15   |

|  | GESCHÄFTS-JAHR 2022 | GESCHÄFTS-JAHR 2021 | VERÄNDERUNG 2022 GEGENÜBER 2021 |      | VERÄNDERUNG 2021 GEGENÜBER 2020 |      | VERÄNDERUNG 2020 GEGENÜBER 2019 |      | VERÄNDERUNG 2019 GEGENÜBER 2018 |        |
|--|---------------------|---------------------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|--------|
|  | IN TEUR             | IN TEUR             | IN TEUR                         | IN % | IN TEUR                         | IN % | IN TEUR                         | IN % | IN TEUR                         | IN %   |
| <b>Konzernperiodenergebnis der YOC AG</b>      | 2.336               | 2.065               | 271                             | 13   | 1.753                           | 562  | 784                             | 165  | -315                            | -200   |
| <b>Jahresüberschuss/-fehlbetrag der YOC AG</b> | 2.527               | 1.735               | 792                             | 46   | 2.454                           | 341  | 959                             | 57   | -1.704                          | -6.532 |

# VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

(Gemäß § 162 Abs. 3 AktG)

AN DIE YOC AG

## PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben den Vergütungsbericht der YOC AG, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft. Nach unserer Beurteilung sind im 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, 19. April 2023

ERNST & YOUNG GMBH  
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

DR. RÖDERS  
WIRTSCHAFTSPRÜFER

BEHRENDT  
WIRTSCHAFTSPRÜFER