

**KHD Humboldt Wedag
International AG, Köln**



**Vergütungsbericht
für das Geschäftsjahr 2021**

Inhalt

VERGÜTUNGSBERICHT DER KHD HUMBOLDT WEDAG INTERNATIONAL AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021	2
1. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER DER KHD HUMBOLDT WEDAG INTERNATIONAL AG.....	4
a) Vergütungssystem des Vorstands	4
i. Grundsätze des Vergütungssystems.....	4
ii. Komponenten des Vergütungssystems	5
b) Festlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021	7
i. Zielvergütung	7
ii. Angemessenheit der Vorstandsvergütung.....	8
c) Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021.....	9
d) Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder.....	12
2. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER KHD HUMBOLDT WEDAG INTERNATIONAL AG.....	13
a) Vergütungssystem des Aufsichtsrats	13
b) Vergütung des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2021 und 2020	13
3. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER MEHRJÄHRIGEN VERÄNDERUNG.....	15
VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG.....	17

VERGÜTUNGSBERICHT DER KHD HUMBOLDT WEDAG INTERNATIONAL AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Der vorliegende Vergütungsbericht der KHD Humboldt Wedag International AG („KHD AG“) beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021. Hierbei erläutert der Bericht detailliert und individualisiert die Struktur und die Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstandsvergütung und der Aufsichtsratsvergütung.

Der Vergütungsbericht wurde durch den Vorstand und den Aufsichtsrat gemeinsam erstellt und entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Eine transparente und verständliche Darstellung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat ist für die KHD AG ein Element guter Corporate Governance. Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Mai 2022 zur Billigung vorgelegt.

Köln, 28. Februar 2022

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

gez. Jianlong Shen
(Vorstandsvorsitzender)

gez. Jürgen Luckas
(Finanzvorstand)

gez. Jiayan Gong
(Aufsichtsratsvorsitzender)

gez. Dr. Matthias Jochem
(Chief Operating Officer)

gez. Tao Xing
(Executive Vice President)

gez. Matthias Mersmann
(Chief Technology Officer)

Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2021 setzte sich der Vorstand der KHD AG durchgehend aus den folgenden fünf Mitgliedern zusammen:

- Herr Jianlong Shen – Vorstandsvorsitzender (CEO)
- Herr Jürgen Luckas – Finanzvorstand (CFO)
- Herr Tao Xing – Executive Vice President
- Herr Dr. Matthias Jochem – Chief Operating Officer (COO)
- Herr Matthias Mersmann – Chief Technology Officer (CTO)

Im Geschäftsjahr 2020 gab es die folgenden Veränderungen im Vorstand:

- Mit Wirkung zum 1. Februar 2020 wurde Herr Matthias Mersmann als weiteres Mitglied des Vorstands bestellt. Er übt die Funktion des Chief Technology Officer (CTO) aus.
- Mit Wirkung zum 30. September 2020 hat Herr Yizhen Zhu sein Amt als Mitglied und Vorsitzender des Vorstands niedergelegt.
- Mit Wirkung zum 1. Oktober 2020 wurde Herr Jianlong Shen als weiteres Mitglied des Vorstands und Vorsitzender des Vorstands bestellt.

Zum Ende des Geschäftsjahrs 2021 setzt sich der Aufsichtsrat der KHD AG aus den folgenden vier Mitgliedern zusammen:

- Herr Jiayan Gong – Vorsitzender
- Herr Gerhard Beinhauer – stellvertretender Vorsitzender
- Herr Xiaodong Wu
- Herr Jingnan Yang

Mit Ablauf der Hauptversammlung am 20. Mai 2021 legten die langjährigen Aufsichtsratsmitglieder, Herr Shaohua Jin und Frau Yiqiong Zhang, ihr Amt als Aufsichtsrat der KHD Humboldt Wedag International AG nieder. Der Aufsichtsrat ist dem ehemaligen Vorsitzenden, Herrn Jin, und der über viele Jahre als Finanzexpertin fungierenden Frau Zhang zu außerordentlichem Dank für die geleistete Arbeit verpflichtet.

In der Hauptversammlung am 20. Mai 2021 wählten die Aktionäre die Herren Jiayan Gong, Xiaodong Wu und Jingnan Yang als neue Mitglieder des Aufsichtsrats. Die Wahl von Herrn Yang wurde mit Eintragung der Satzungsänderung in Bezug auf die Erweiterung des Aufsichtsrats in das Handelsregister am 22. Juni 2021 wirksam.

1. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER DER KHD HUMBOLDT WEDAG INTERNATIONAL AG

a) Vergütungssystem des Vorstands

Die nachfolgend beschriebene Vergütung der Vorstandsmitglieder der KHD AG für das Geschäftsjahr 2021 basiert auf dem seit dem 1. Januar 2021 gültigen Vergütungssystem. Es entspricht den durch das ARUG II neu eingeführten Anforderungen des § 87a AktG sowie weitgehend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (nachfolgend „DCGK“). Das Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung am 20. Mai 2021 zur erstmaligen Beschlussfassung nach § 120a AktG vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,64 % gebilligt. Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems des Vorstands ist als Teil der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2021 unter www.khd.com/ordentliche-hauptversammlung-2021-der-khd-humboldt-wedag-international-ag.html öffentlich zugänglich.

Das Vergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2021 für alle aktiven Vorstandsmitglieder, die einen Vorstandsdienstvertrag haben, Anwendung. Gemäß § 120a Abs. 1 S. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung über die Billigung jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Eine erneute Billigung des Vergütungssystems steht also spätestens in der ordentlichen Hauptversammlung 2025 an.

Der Vorstand Herr Dr. Matthias Jochem hat keinen Vorstandsdienstvertrag und erhält keine Vorstandsvergütung. Die KHD hat im Geschäftsjahr 2019 mit der 4-stream consulting GmbH, Roetgen, einer Gesellschaft, die in Bezug auf Herrn Dr. Jochem als nahestehendes Unternehmen gilt, einen Beratervertrag geschlossen. Gemäß der vertraglichen Vereinbarung wird von der KHD AG die für erbrachte Beratungsleistungen entstehende Vergütung als sonstiger betrieblicher Aufwand erfasst.

i. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der KHD AG leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie. Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems werden die Vorstandsmitglieder dazu motiviert, wesentliche strategische Konzernziele – insbesondere die Steigerung des Unternehmenswerts und die Verbesserung der Marktposition in den Bereichen Kundenorientierung, Technologieführerschaft und Wertschöpfung – zu erreichen. Bei der Festlegung der Vorstandsbezüge orientiert sich der Aufsichtsrat an den folgenden Grundsätzen:

- Förderung der Konzernstrategie

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie, indem auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene nachhaltige Leistungskriterien definiert werden.

- Angemessenheit der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen. Sie trägt der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Konzerns Rechnung. Gegenüber vergleichbaren Unternehmen ist die Vergütung marktüblich und zugleich wettbewerbsfähig.

- Verknüpfung von Leistung und Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird an ihre Leistung gekoppelt, indem die variablen Vergütungsbestandteile von der Erreichung bestimmter Ziel-Kriterien abhängig gemacht werden. Damit werden besondere Leistungen angemessen vergütet, während eine Verfehlung der vorgegebenen Ziele zu einer spürbaren Absenkung der Vergütung führt.

- Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Konzerns ausgerichtet. Die variable Vergütung hat daher überwiegend eine mehrjährige Bemessungsgrundlage.

- Harmonisierung mit Aktionärs- und Stakeholderinteressen

Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder. Der überwiegende Teil der variablen Vergütung knüpft an den wirtschaftlichen Erfolg des KHD Konzerns an.

- Durchgängigkeit des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands knüpft an die Vergütung für Führungskräfte im Konzern an, setzt vergleichbare Anreize und gibt vergleichbare Ziele vor.

ii. Komponenten des Vergütungssystems

Im Geschäftsjahr 2021 bestand die Vergütung der Mitglieder des Vorstands, die einen Vorstandsdienstvertrag haben, aus den festen erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen (1) Festvergütung und (2) Nebenleistungen sowie den variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen (3) Bonus für individuelle Ziele (kurzfristig) und (4) Bonus für finanzielle Ziele (langfristig). Zudem kann der Aufsichtsrat eine (5) Ermessenstantieme gewähren.

(1) Festvergütung

Ausgestaltung

- Das Jahresfestgehalt ist eine fixe, auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleich hohen Monatsraten ausgezahlt wird.

Strategiebezug

- Bildet die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können.
- Spiegelt die Rolle, die Erfahrung und den Verantwortungsbereich im Vorstand wider.

(2) Nebenleistungen

Ausgestaltung

- Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf, ggfs. Umzugskosten und Aufwendungen für eine betrieblich bedingte doppelte Haushaltsführung, Kosten eines Gesundheitschecks, Unfallversicherung, sowie Zuschüsse zu einer privaten Altersvorsorge und Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in Anwendung von § 257 SGB V und § 61 SGB XI.

Strategiebezug

- Die Nebenleistungen sollen am Markt für hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands marktüblich / wettbewerbsfähig sein.

(3) Bonus für individuelle Ziele (kurzfristiger Erfolgsbonus) / einjährige variable Vergütung

Ausgestaltung

- Im jeweiligen Dienstvertrag hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielbetrag für den Bonus für individuelle Ziele vereinbart, der bei 100 % Zielerreichung gewährt wird.
- Der Zielerreichungskorridor liegt zwischen 0 % und 100 %, d.h. der Maximalbetrag des kurzfristigen Erfolgsbonus ist auf 100 % des Zielbetrags begrenzt.
- Festsetzung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres.

Strategiebezug

- Die Leistungskriterien sollen die Vorstandsmitglieder zur Wertschaffung und zum Erreichen bzw. zur Outperformance der kurzfristigen wirtschaftlichen Ziele sowie zur operativen Exzellenz motivieren.
- Der kurzfristige Erfolgsbonus gibt dem Aufsichtsrat zusätzlich die Möglichkeit, individuelle oder kollektive Leistungen des Vorstands anhand nichtfinanzieller Leistungskriterien und Ziele zu berücksichtigen, die für die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie maßgeblich sind.
- Der kurzfristige Erfolgsbonus soll einerseits die Gesamtverantwortung der Vorstandsmitglieder für den Konzern wiedergeben und die Zusammenarbeit unter den Unternehmensbereichen fördern sowie andererseits der eigenständigen Führung des jeweiligen Ressorts gerecht werden. Bei der Festlegung der Ziele und der Berechnung des kurzfristigen Erfolgsbonus für jedes Vorstandsmitglied wird daher die jeweilige Geschäftsverantwortung berücksichtigt.

(4) Bonus für finanzielle Ziele (langfristiger Erfolgsbonus) / mehrjährige variable Vergütung

Ausgestaltung

- Im jeweiligen Dienstvertrag hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielbetrag für den Bonus für finanzielle Ziele vereinbart, der bei 100 % Zielerreichung gewährt wird.
- Der langfristige Erfolgsbonus wird anhand von vier festgelegten Stufen (0 % / 25 % / 50 % / 100 %) bestimmt., d.h. der Maximalbetrag des langfristigen Erfolgsbonus ist auf 100 % des Zielbetrags begrenzt.
- Festsetzung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat nach Ablauf des zweijährigen Beurteilungszeitraums.

Strategiebezug

- Es wird ein zweijähriger Beurteilungszeitraum in Bezug auf Kennzahlen des KHD Konzerns zugrunde gelegt.
- Die finanziellen Ziele sind eng mit der kontinuierlichen und nachhaltigen Entwicklung des KHD Konzerns verknüpft.
- Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung.

(5) Ermessenstantieme

Ausgestaltung

- Bei besonderen Leistungen des Vorstandsmitglieds und / oder bei entsprechendem besonderem wirtschaftlichem Erfolg des KHD Konzerns.
- Zusätzliche freiwillige Tantieme (Ermessenstantieme) für jedes Mitglied des Vorstands in Höhe von bis zu € 0,10 Mio. pro Jahr.

Strategiebezug

- Berücksichtigung der besonderen Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds, insbesondere im Hinblick auf den langfristigen nachhaltigen Erfolg des Unternehmens, die Interessen der Aktionäre sowie der Mitarbeiter, die ökologische und gesellschaftliche Verantwortung sowie die Compliance-Kultur.

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Mitglied des Vorstands eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungskomponenten einschließlich Nebenleistungen festgelegt (nachfolgend „Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung soll unangemessen hohe Vorstandsvergütungen vermeiden. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden €0,55 Mio. und für alle anderen Mitglieder des Vorstands €0,50 Mio. Diese Höchstgrenzen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund dürfen ggf. zu vereinbarende Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen weder den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) noch den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages überschreiten. Der Abfindungs-Cap soll unangemessen hohe Vergütungen bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit verhindern. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. In keinem der Vorstandsdienstverträge der amtierenden Vorstände, d.h. in den Vorstandsdienstverträge der Herren Shen, Luckas, Xing und Mersmann, sind Leistungen für den Fall der vorzeitigen oder der regulären Beendigung der Tätigkeit zugesagt.

Falls ein Vorstandsmitglied in seiner Funktion als Mitglied des Vorstands einen nachweislich wissentlichen groben Verstoß gegen eine seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG, einen wesentlichen Grundsatz des von der Gesellschaft erlassenen internen Code of Conduct und Code of Ethics oder eine seiner sonstigen dienstvertraglichen Pflichten begeht, kann der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen die variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der grobe Verstoß stattgefunden hat, zu gewähren ist, teilweise oder vollständig auf Null reduzieren. Wurde die variable Vergütung zum Zeitpunkt der Reduzierungsentscheidung bereits ausgezahlt, hat das Vorstandsmitglied die gemäß der Reduzierungsentscheidung zu viel erhaltenen Zahlungen zurückzuzahlen („Clawback-Regelung“). Außerdem ist die Gesellschaft in diesem Fall berechtigt, gegen sonstige Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds aufzurechnen. Etwaige Schadensersatzansprüche der Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG, bleiben hiervon unberührt. Im Geschäftsjahr 2021 gab es keinen Anlass zur Anwendung der Clawback-Regelung, d.h. es wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

b) Festlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

i. Zielvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung stellt eine angemessene Vergütungshöhe dar, die bei Erreichung aller vorab festgelegten Ziele zum Tragen kommt und dadurch Anreize für eine starke Unternehmensperformance sowie kollektive und individuelle Leistungen setzen soll. Durch den hohen Anteil an variabler Vergütung führt das Nichterreichen der gesetzten Ziele zu einer signifikanten Verringerung der Gesamtvergütung. Eine Übererfüllung der Ziele führt aber nicht zu einer Erhöhung der Vergütung. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung übersteigt den der kurzfristigen variablen Vergütung. Hierdurch ist die Vergütung des Vorstandes auf eine langfristige, tragfähige und nachhaltige Entwicklung des KHD Konzerns ausgerichtet.

Im Geschäftsjahr 2021 setzt sich die Ziel-Gesamtvergütung wie folgt zusammen:

Amtierende Vorstandsmitglieder			Feste Vergütung			Variable Vergütung			Ziel- Gesamt- vergütung
			Grund- vergütung	Neben- leistungen	Summe	Einjährige variable Vergütung	Mehrjährige variable Vergütung	Summe	
Jianlong Shen Vorstandsvorsitzender (Vorstand seit 1. Oktober 2020)	2021	in T€	250	29	279	45	105	150	429
		Anteil	58%	7%	65%	10%	24%	35%	100%
	2020	in T€	63	0	63	11	26	37	100
		Anteil	63%	0%	63%	11%	26%	37%	100%
Jürgen Luckas Finanzvorstand (Vorstand seit 10. April 2015)	2021	in T€	227	25	252	45	105	150	402
		Anteil	56%	6%	63%	11%	26%	37%	100%
	2020	in T€	211	24	235	45	105	150	385
		Anteil	55%	6%	61%	12%	27%	39%	100%
Tao Xing Executive Vice President (Vorstand seit 2. Dezember 2018)	2021	in T€	210	51	261	45	105	150	411
		Anteil	51%	12%	64%	11%	26%	36%	100%
	2020	in T€	184	48	232	45	105	150	382
		Anteil	48%	13%	61%	12%	27%	39%	100%
Matthias Mersmann Chief Technology Officer (Vorstand seit 1. Februar 2020)	2021	in T€	220	14	234	45	105	150	384
		Anteil	57%	4%	61%	12%	27%	39%	100%
	2020	in T€	192	10	202	41	96	137	339
		Anteil	57%	3%	60%	12%	28%	40%	100%

Die obige Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Zielvergütung und die Vergütungsstruktur in Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Die angegebenen Zielwerte für die variable Vergütung entsprechen den Werten für das jeweilige Geschäftsjahr, d.h. das Geschäftsjahr, in dem der entsprechende Bonus verdient werden soll. Die Festsetzung der einjährigen bzw. mehrjährigen variablen Vergütung auf Grundlage der tatsächlichen Zielerreichung erfolgt durch den Aufsichtsrat allerdings erst im nächsten bzw. übernächsten Geschäftsjahr. Bei der Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung wird der Ist-Bonus für ein bestimmtes Geschäftsjahr daher erst im nächsten bzw. übernächsten Geschäftsjahr gezeigt. Die dargestellte Vergütungsstruktur der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 entspricht der im gültigen Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG angegebenen Vergütungsstruktur.

ii. Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Wie oben dargestellt, legt der Aufsichtsrat im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Richtschnur hierfür ist, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Konzerns steht, die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des KHD Konzerns ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck werden vom Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt:

(1) Horizontaler (externer) Vergleich

Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe heran (horizontaler Vergleich). Für diesen Vergleich werden aktuell verschiedene Vergütungsdaten von börsennotierten Aktiengesellschaften unterhalb des SDAX herangezogen.

(2) Vertikaler (interner) Vergleich

Der vertikale Vergleich betrifft das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Belegschaft der operativen Tochtergesellschaft Humboldt Wedag GmbH in Deutschland. Die Belegschaft umfasst im Einzelnen die Geschäftsführer der Tochtergesellschaft sowie die Gruppe der außertariflichen und die Gruppe der tariflichen Mitarbeiter.

(3) Differenzierung nach dem jeweiligen Anforderungsprofil

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds entsprechend zu berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats sind daher funktionspezifische Differenzierungen möglich, bei denen Kriterien wie Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und verantwortetes Vorstandsressort zu berücksichtigen sind.

(4) Fazit

Der Aufsichtsrat hat vor Einführung des neuen Vergütungssystems eine Überprüfung der Vorstandsvergütung vorgenommen. Für die im Amt befindlichen Mitglieder des Vorstands lag die Vorstandsvergütung in den vergangenen Jahren am unteren Ende in Bezug auf die herangezogene Vergleichsgruppe. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass aufgrund der Verlustsituation des KHD Konzerns in den vergangenen Jahren die langfristige variable Vergütung (Bonus für finanzielle Ziele) bei Null lag. Der Aufsichtsrat kam daher zu dem Ergebnis, dass die Höhe der Vorstandsvergütung aus rechtlicher Sicht angemessen im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG ist.

c) Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die beiden variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile (1) Bonus für individuelle Ziele (kurzfristiger Erfolgsbonus) und (2) Bonus für finanzielle Ziele (langfristiger Erfolgsbonus) stellen einen wesentlichen Teil der Ziel-Gesamtvergütung dar.

(1) Kurzfristiger Erfolgsbonus

Im jeweiligen Dienstvertrag hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielbetrag für den Bonus für individuelle Ziele (nachfolgend „kurzfristiger Erfolgsbonus“) vereinbart, der bei 100 % Zielerreichung gewährt wird. Der Maximalbetrag des kurzfristigen Erfolgsbonus ist auf 100 % des Zielbetrags begrenzt.

Die Höhe des auszuzahlenden kurzfristigen Erfolgsbonus hängt davon ab, inwieweit ein Vorstandsmitglied die individuellen Ziele erreicht. Der Aufsichtsrat legt die Ziele für das jeweilige Vorstandsmitglied aus der Liste der folgenden finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien im Sinne des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG zu Beginn eines Geschäftsjahres fest:

- Erreichen finanzieller Kennzahlen (Auftragseingang, Umsatz, Ergebnis vor Steuern) bei Tochtergesellschaften im direkten Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstands;
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Kostenoptimierung;
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Effizienzsteigerung;
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der operativen Exzellenz;
- Optimierung des Cashflows;
- Spezifische operative und/oder strategische Ziele, die für die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens von hoher Bedeutung sind (etwa Ziele für Digitalisierung, die Investitions- und F&E-Strategie);
- Marktentwicklung und Kundenorientierung (z.B. neue Märkte, neue Produkt- oder Kundensegmente);
- Soziales / Mitarbeiter (wie etwa Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der Mitarbeiterzufriedenheit, Nachfolgeplanung, Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung, zur Diversität und Chancengleichheit);
- Governance/Compliance (wie etwa Maßnahmen zur Sicherstellung und Aufrechterhaltung eines Compliance-Management-Systems).

Im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens kann der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr die Liste der individuellen Ziele erweitern bzw. anpassen. Jedes der ausgewählten individuellen Ziele wird mit einem festgelegten Prozentsatz in Bezug auf den Maximalbetrag des kurzfristigen Erfolgsbonus gewichtet. Grundsätzlich ist die Bewertung der individuellen Performance eines Vorstandsmitglieds nur unter Einbeziehung nicht-finanzieller, qualitativer Leistungskriterien sinnvoll möglich.

Die Leistungskriterien sollen die Vorstandsmitglieder zur Wertschaffung und zum Erreichen bzw. zur Outperformance der kurzfristigen wirtschaftlichen Ziele sowie zur operativen Exzellenz motivieren. Der kurzfristige Erfolgsbonus gibt dem Aufsichtsrat zusätzlich die Möglichkeit, individuelle oder kollektive Leistungen des Vorstands anhand nicht-finanzieller Leistungskriterien und Ziele zu berücksichtigen, die für die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie maßgeblich sind. Der kurzfristige Erfolgsbonus soll einerseits die Gesamtverantwortung der Vorstandsmitglieder für den Konzern wiedergeben und die Zusammenarbeit unter den Unternehmensbereichen fördern sowie andererseits der eigenständigen Führung des jeweiligen Ressorts gerecht werden. Bei der Festlegung der Ziele und der Berechnung des kurzfristigen Erfolgsbonus für jedes Vorstandsmitglied wird daher die jeweilige Geschäftsverantwortung berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat ermittelt jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres für jedes individuelle Ziel die Werte für die tatsächliche Zielerreichung (von 0 % bis 100 %). Für die individuellen Ziele der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 hat die Ermittlung der Zielerreichung bisher noch nicht stattgefunden. Erst mit Ermittlung der Zielerreichung wird der resultierende kurzfristige Erfolgsbonus geschuldet, d.h. der kurzfristige Erfolgsbonus für das Geschäftsjahr 2021 wird erst im Geschäftsjahr 2022 ermittelt und im Vergütungsbericht 2022 angegeben. Die Auszahlung des kurzfristigen Erfolgsbonus erfolgt in bar und ist nach Billigung des Konzernabschlusses fällig.

(2) Langfristiger Erfolgsbonus

Im jeweiligen Dienstvertrag hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielbetrag für den langfristigen Erfolgsbonus vereinbart, der bei 100 % Zielerreichung gewährt wird. Der Maximalbetrag des langfristigen Erfolgsbonus ist auf 100 % des Zielbetrags begrenzt. Der langfristige Erfolgsbonus soll das langfristige Engagement des Vorstands für den Konzern und sein nachhaltiges Wachstum fördern. Daher sind die finanziellen Leistungskriterien für alle Mitglieder des Vorstands identisch und beruhen auf einer mehrjährigen (aktuell: zweijährigen) Bemessungsgrundlage.

Die Höhe des auszahlenden langfristigen Erfolgsbonus hängt davon ab, inwieweit am Ende der zweijährigen Bemessungsperiode das jeweilige Ziel erreicht wurde. Der Aufsichtsrat hat zu Beginn der Bemessungsperiode für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 die Zielwerte für die folgenden finanziellen Leistungskriterien im Sinne des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG festlegt:

- Auftragseingang je Segment
- Bruttoergebnis vom Umsatz
- Ergebnis vor Steuern (EBT)

Der langfristige Erfolgsbonus wird anhand von vier festgelegten Stufen (0 % / 25 % / 50 % / 100 %) bestimmt. Bei der Bemessung des langfristigen Erfolgsbonus wird jedes finanzielle Leistungskriterien separat betrachtet, d.h. die Überschreitung einer Zielgröße (Zielerreichung > 100 %) kann nicht zur Kompensation bei einem anderen finanziellen Leistungskriterium (Zielerreichung < 100 %) verwendet werden. Für jedes finanzielle Leistungskriterien wurde eine Untergrenze festgelegt. Bei Erreichen der jeweiligen Untergrenze beläuft sich der langfristige Erfolgsbonus auf 25 % des korrespondierenden Bonusanteils; bei Zielverfehlungen (Nicht-Erreichen der Zieluntergrenze – kumuliert für den mehrjährigen Beurteilungszeitraum) entfällt der entsprechende Teil des langfristigen Erfolgsbonus vollständig.

Um den langfristigen Erfolgsbonus auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten und mit einer langfristigen Anreizwirkung auszustatten, liegt den finanziellen Leistungskriterien grundsätzlich ein zweijähriger Beurteilungszeitraum in Bezug auf Kennzahlen des KHD Konzerns zugrunde. Erst nach Ablauf des zweijährigen Beurteilungszeitraums wird über die Erreichung der gestellten Ziele endgültig befunden. Maßgeblich ist der für das einzelne finanzielle Leistungskriterium über den gesamten Beurteilungszeitraum ermittelte durchschnittliche Zielerreichungsgrad.

Der aktuelle Beurteilungszeitraum umfasst die Geschäftsjahre 2021 und 2022. Für die dem langfristigen Erfolgsbonus zugrunde liegenden finanziellen Ziele hat die Ermittlung der Zielerreichung in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 bisher noch nicht stattgefunden. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 wird die (vorläufige) Zielerreichung für den zweijährigen Beurteilungszeitraum (Geschäftsjahre 2021 und 2022) ermittelt. 50 % dieses Wertes werden im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 als geschuldeter langfristiger Erfolgsbonus ausgewiesen. Nach Billigung des Konzernabschlusses 2022 (voraussichtlich im März 2023) werden die endgültigen Werte für den langfristigen Erfolgsbonus ermittelt und den Mitgliedern des Vorstands gewährt (ausgezahlt). Die Differenz zwischen den endgültigen Werten für den langfristigen Erfolgsbonus für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 und dem im Vergütungsbericht 2022 ausgewiesenen Werten wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 angegeben.

Im Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. für den Fall, dass das Vorstandsmitglied nicht für den gesamten der Abrechnung zugrunde liegenden Zeitraum vergütungsberechtigt ist, erhält das Vorstandsmitglied einen zeitanteiligen, am Ende des Beurteilungszeitraums ermittelten Auszahlungsbetrag. Der Anspruch auf den langfristigen Erfolgsbonus entfällt vollständig, wenn der Dienstvertrag im Zeitpunkt der vorgesehenen Auszahlung entweder durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund oder durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund gekündigt ist.

d) Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die nachfolgende Tabelle zeigt in der Zeile „2021“ für die einjährige variable Vergütung (kurzfristiger Erfolgsbonus) die Werte für das Geschäftsjahr 2020, die im Geschäftsjahr 2021 durch den Aufsichtsrat ermittelt und dem Vorstand zugeflossen sind. Wie weiter oben erläutert, sind für die mehrjährige variable Vergütung (langfristiger Erfolgsbonus) für den zweijährigen Beurteilungszeitraum (Geschäftsjahre 2021 und 2022) in der Zeile „2021“ keine Beträge anzugeben.

Amtierende Vorstandsmitglieder			Feste Vergütung		Variable Vergütung			Gewährte und geschuldete Gesamt- vergütung
			Grund- vergütung	Neben- leistungen	Einjährige variable Vergütung	Mehrjährige variable Vergütung	Ermessens- tantieme	
Jianlong Shen Vorstandsvorsitzender (Vorstand seit 1. Oktober 2020)	2021	in T€	250	29	11	0	0	290
		Anteil	86%	10%	4%	0%	0%	100%
	2020	in T€	63	0	0	0	0	63
		Anteil	100%	0%	0%	0%	0%	100%
Jürgen Luckas Finanzvorstand (Vorstand seit 10. April 2015)	2021	in T€	227	25	45	0	0	297
		Anteil	76%	8%	15%	0%	0%	100%
	2020	in T€	211	24	45	0	0	280
		Anteil	75%	9%	16%	0%	0%	100%
Tao Xing Executive Vice President (Vorstand seit 2. Dezember 2018)	2021	in T€	210	51	30	0	0	291
		Anteil	72%	18%	10%	0%	0%	100%
	2020	in T€	184	48	50	0	35	317
		Anteil	58%	15%	16%	0%	11%	100%
Matthias Mersmann Chief Technology Officer (Vorstand seit 1. Februar 2020)	2021	in T€	220	14	41	0	40	315
		Anteil	70%	4%	13%	0%	13%	100%
	2020	in T€	192	10	0	0	40	242
		Anteil	79%	4%	0%	0%	17%	100%
Ehemalige Vorstandsmitglieder								
Yizhen Zhu ehem. Vorstandsvorsitzender (Vorstand 2. Dezember 2018 bis 30. September 2020)	2020	in T€	211	24	0	0	0	235
		Anteil	90%	10%	0%	0%	0%	100%

Für die Angabe der Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstands der KHD AG gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB im Konzernabschluss des Geschäftsjahres 2021 werden für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung nicht die Beträge gezeigt, die im Geschäftsjahr 2021 „gewährt und geschuldet“ wurden. Stattdessen werden die Werte, die für das Geschäftsjahr 2021 bei der Bildung der Bonusrückstellung als Aufwand erfasst wurden, als Teil der Gesamtbezüge angegeben.

2. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER KHD HUMBOLDT WEDAG INTERNATIONAL AG

a) Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 13 der Satzung festgelegt. Durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 20. Mai 2021 wurde gemäß § 113 Absatz 3 AktG die Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat in § 13 der Satzung mit einer Mehrheit von 99,66 % der gültigen abgegebenen Stimmen bestätigt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ausschließlich eine feste Vergütung. Über die Verteilung der Gesamtvergütung in Höhe von € 180.000 auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entscheidet der Aufsichtsrat durch Beschluss. Bei der Verteilung der Aufsichtsratsvergütung wird der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats angemessen berücksichtigt. Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung, die ausschließlich eine feste Vergütung vorsieht, stärkt die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats und ist auch als Gegengewicht zur Struktur der Vorstandsvergütung zu sehen, die in wesentlichem Umfang variable (erfolgs- und leistungsbezogene) Komponenten enthält.

b) Vergütung des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2021 und 2020

Die Gesamtvergütung eines jeden Aufsichtsratsmitglieds für das Geschäftsjahr 2021 ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

	feste Vergütung	davon gewährt	davon geschuldet
(in €)			
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder			
Jiayan Gong ¹ (Vorsitzender)	49.315		49.315
Gerhard Beinbauer (stv. Vorsitzender)	60.000	44.877	15.123
Xiaodong Wu ²	18.493		18.493
Jingnan Yang ³	0		0
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder			
Shaohua Jin ⁴	30.685		30.685
Yiqiong Zhang ⁵	11.507		11.507
noch nicht verteilt ⁶	10.000	0	10.000
Summe	180.000	44.877	135.123

¹ Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 20. Mai 2021

² Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 20. Mai 2021

³ Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 22. Juni 2021

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats (Vorsitzender) bis zum 20. Mai 2021

⁵ Mitglied des Aufsichtsrats bis zum 20. Mai 2021

⁶ Gemäß § 13 Abs. 1 der Satzung entscheidet der Aufsichtsrat über die Verteilung der in der Satzung festgelegten Gesamtvergütung durch Beschluss. Über die Verteilung des Restbetrags von € 10.000 wurde bisher noch kein Beschluss gefasst.

Die Gesamtvergütung eines jeden Aufsichtsratsmitglieds für das Geschäftsjahr 2020 ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

	feste (in €) Vergütung	davon gewährt	davon geschuldet
Shaohua Jin (Vorsitzender)	72.000		72.000
Gerhard Beinhauer (stv. Vorsitzender)	54.000	39.000	15.000
Yiqiong Zhang	27.000		27.000
noch nicht verteilt ¹	10.000	0	10.000
Summe	163.000	39.000	124.000

¹ Gemäß § 13 Abs. 1 der Satzung entscheidet der Aufsichtsrat über die Verteilung der in der Satzung festgelegten Gesamtvergütung durch Beschluss. Über die Verteilung des Restbetrags von € 10.000 wurde bisher noch kein Beschluss gefasst.

3. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER MEHRJÄHRIGEN VERÄNDERUNG

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 AktG eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Neben der Ertragsentwicklung (Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag) der KHD Humboldt Wedag International AG als Einzelgesellschaft wird auch die Entwicklung des Ergebnisses vor Steuern (EBT) des KHD Konzerns angegeben, da diese Kenngröße einen wesentlichen Einfluss auf die Vorstandsvergütung hat. Im Fall von unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden aus Vorstand oder Aufsichtsrat wird die jährliche Veränderung der Vergütung grundsätzlich auf Grundlage eines auf ein volles Jahr hochgerechneten Wertes ermittelt.

	(in T€)	2020	Veränderung	2021
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der KHD AG		471	n/a	-1.263
EBT des KHD Konzerns		-6.639	n/a	685
Belegschaftsvergütung				
Belegschaft der Humboldt Wedag GmbH		104	4%	108
Vorstandsvergütung				
Amtierende Vorstandsmitglieder				
Jianlong Shen (seit 1. Oktober 2020)		63	15%	290
Jürgen Luckas		280	6%	297
Tao Xing		317	-8%	291
Matthias Mersmann (seit 1. Februar 2020)		242	19%	315
Ehemalige Vorstandsmitglieder				
Yizhen Zhu (bis 30. September 2020)		235	n/a	-
Aufsichtsratsvergütung				
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder				
Jiayang Gong (seit 20. Mai 2021)		-	n/a	49
Gerhard Beinhauer		54	11%	60
Xiaodong Wu (seit 20. Mai 2021)		-	n/a	18
Jingnan Yang (seit 22. Juni 2021)		-	n/a	0
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder				
Shaohua Jin (bis 20. Mai 2021)		72	11%	31
Yiqiong Zhang (bis 20. Mai 2021)		27	11%	12

Die in der Übersicht angegebenen Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder entsprechen den in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder“ bzw. den unter „Vergütung des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2021 und 2020“ angegebenen Werten.

Für den vertikalen Vergleich wurde die durchschnittliche Vergütung der Beschäftigten auf Vollzeitäquivalenzbasis der operativen Tochtergesellschaft Humboldt Wedag GmbH, Köln, herangezogen. Der vergleichsweise niedrige Abstand zwischen der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten der Tochtergesellschaft Humboldt Wedag GmbH und der Vorstandsvergütung resultiert aus dem Umstand, dass in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 der Betrag der mehrjährigen variablen Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstands „gewährt und geschuldet“ wurde, jeweils mit dem Wert Null angesetzt wurde.

Auf Basis der bestehenden Übergangserleichterungen wendet die KHD AG den § 162 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 AktG so an, dass die Informationen über die letzten fünf Geschäftsjahre beginnend mit dem Geschäftsjahr 2020 sukzessiv aufgebaut werden.

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

An die KHD Humboldt Wedag International AG

Prüfungsurteile

Wir haben den Vergütungsbericht der KHD Humboldt Wedag International AG, Köln, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 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.

Köln, 28. Februar 2022

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Zwirner

Wirtschaftsprüfer

Ormanns

Wirtschaftsprüfer