



**Vergütungsbericht
nach § 162 AktG
für das Geschäftsjahr 2022**

**Vermerk des unabhängigen
Wirtschaftsprüfers**

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrates wurde durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung am 07. Juli 2021 festgelegt und ist entsprechend in § 11 der Satzung der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG geregelt. Die Komponenten der Aufsichtsratsvergütung bestehen aus einer Festvergütung von 10.000 €, bei stellvertretenden Vorsitzenden von 15.000 € und beim Vorsitzenden des Aufsichtsrates von 20.0000 €. Daneben besteht ein Anspruch auf Ersatz aller Auslagen sowie der etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtenden Mehrwertsteuer. Ein variabler Vergütungsanteil ist nicht vorgesehen. Die Gesellschaft hält diese fixe Vergütung ohne variable erfolgsbezogene Vergütungskomponente, die nicht von Schwankungen der Geschäftsentwicklung tangiert wird, für sachgerecht. Diese Vergütung trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Weitergehende Entschädigungen oder den Amtszeiten nachlaufende Vergütungsregelungen bestehen nicht.

Die Vergütungen des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2022 betragen damit:

Name und Funktion	Feste Grundvergütung		Auslagenersatz		Gesamtvergütung	
	in T-Euro	in %	in T-Euro	in %	in T-Euro	in %
Dietmar Hermle, Vorsitzender des Aufsichtsrats	20	100	0	0	20	100
Dr. Sonja Zobl-Leibinger, Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats	15	100	0	0	15	100
Lothar Hermle, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	15	100	0	0	15	100
Dr. Wolfgang Kuhn, Mitglied des Aufsichtsrats	10	100	0	0	10	100
Gerd Grewin, Mitglied des Aufsichtsrats, Arbeitnehmersvertreter	10	100	0	0	10	100
Andreas Borho, Mitglied des Aufsichtsrats, Arbeitnehmersvertreter	10	100	0	0	10	100

Vergütung des Vorstands

Zielsetzung

Zielsetzung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ist es, die Vorstandsmitglieder ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich gemäß im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben angemessen zu vergüten.

Das Vergütungssystem wurde mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 28. April 2021 auf Basis des Gesetzes zur Umsetzung der Aktionärsrichtlinie (ARUG II) aufgestellt und wurde durch die ordentliche Hauptversammlung am 7. Juli 2021 gebilligt.

Innerhalb des Vergütungssystems soll insbesondere die variable erfolgsabhängige Vergütung der Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung unseres Unternehmens dienen. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG ist – wie schon die Vergütungsstruktur in der Vergangenheit – darauf ausgerichtet, dem Vorstand einen Anreiz für eine innovative, erfolgreiche und auf Nachhaltigkeit angelegte Unternehmensführung zu geben, um so einen langfristigen erfolgreichen Fortbestand unseres Unternehmens sicherzustellen. Eine solche Unternehmensführung zeichnet sich vor allem durch Innovationen insbesondere in der Produktentwicklung und Logistik, durch höchste Kundenzufriedenheit insbesondere im Servicebereich, durch einen fairen langfristig angelegten Umgang mit unseren Mitarbeitern und durch vorausschauende Vermeidung erheblicher Unternehmensrisiken aus. Vor diesem Hintergrund besteht die Gesamtvergütung zu einem beachtlichen Teil aus einer teilweise an einem mehrjährigen Zeitraum orientierten erfolgsabhängigen (variablen) Komponente. Dabei steht beim Vergütungssystem der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG die Förderung der strategischen Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium im Vordergrund. Angesichts der engen ressortübergreifenden Zusammenarbeit unserer Vorstände auf der einen Seite und der sehr unterschiedlichen Aufgabengebiete der einzelnen Vorstandsmitglieder auf der anderen Seite sollen Leistungskriterien für einzelne Vorstandsmitglieder nicht separat aufgestellt werden. Vielmehr soll an der bisherigen, einfach ausgestalteten effizienten und klaren Praxis auch im Vergütungssystem

festgehalten werden. Dabei sollen wie in der Vergangenheit mit dem Gesamtvorstand Zielerwartungen erörtert, aber mit einzelnen Vorstandsmitgliedern keine konkreten Leistungskriterien und auch keine verbindliche konkrete Ziel-Gesamtvergütung festgelegt werden. Auch für den Gesamtvorstand gelten im Hinblick auf die Vergütung ausschließlich finanzielle Leistungskriterien. Nichtfinanzielle, teilweise nur schwer zu quantifizierende Themen insbesondere aus dem Bereich der Corporate Social Responsibility (CSR) wie beispielsweise Umwelt und Soziales sind vom Vorstand entsprechend der bisherigen Praxis bei allen Unternehmensentscheidungen gebührend zu berücksichtigen, ohne dass sich diese als konkret zu definierendes Leistungskriterium unmittelbar auf die Vorstandsvergütung auswirken sollen. Als finanziellem Leistungskriterium für die variable Vergütung aller Vorstände soll aufgrund der guten Erfahrungen in den letzten Jahrzehnten am Jahresüberschuss gem. § 275 HGB festgehalten werden. Das Vergütungssystem ist so austariert, dass sich zur Förderung der vorgenannten Ziele der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG in einem Geschäftsjahr mit einem guten bis sehr guten Jahresergebnis die fixe Vergütung und die ergebnisorientierte variable Vergütung ganz grob betrachtet in etwa die Waage halten, wobei letztere wiederum je zur Hälfte einer kurzfristigen einjährigen und einer längerfristigen dreijährigen Betrachtung unterliegt. Insgesamt soll die Vergütung der Vorstände im Rahmen der Marktüblichkeit attraktiv sein und der Größe, der Komplexität und der wirtschaftlichen Lage unseres Unternehmens Rechnung tragen.

Komponenten des Vergütungssystems

Komponenten des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG besteht aus einer festen erfolgsunabhängigen Grundvergütung einschließlich diverser Nebenleistungen und aus variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten.

Feste Vergütungsbestandteile

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung von maximal 400.000,00 Euro brutto pro Jahr, den Nebenleistungen und den Versorgungszusagen (beitragsorientierte Altersversorgung) zusammen. Jedes Vorstandsmitglied erhält eine in gleichen monatlichen Teilbeträgen jeweils nachträglich auf den Schluss eines Kalendermonats auszubehaltende Grundvergütung. Bei Krankheit oder Tod erfolgt eine Fortzahlung der Grundvergütung für einen überschaubaren, angemessenen Zeitraum, in letzterem Fall an den überlebenden Ehegatten bzw. die ehelichen Kinder. Ferner erhalten die Vorstandsmitglieder Ersatz aller von ihnen im Gesellschaftsinteresse getätigten Aufwendungen, wobei die jeweiligen steuerlichen Vorschriften über Reisekosten, Bewirtungsaufwendungen usw. zu beachten sind. Zudem schließt die Maschinenfabrik Berthold Hermle AG für jedes Vorstandsmitglied bei einer von ihr auszuwählenden Versicherungsgesellschaft – evtl. im Rahmen einer Gruppen-Unfallversicherung – eine Unfallversicherung mit angemessenen Versicherungsleistungen bei Invalidität und bei Unfalltod ab. Ferner übernimmt die Maschinenfabrik Berthold Hermle AG die Kosten einer betrieblichen Altersversorgung bis zur maximalen Höhe des Pauschalbetrages gem. § 40 b) EStG von derzeit jährlich 1.752,00 Euro pro Vorstandsmitglied. Für die Dauer seiner Tätigkeit hat jedes Vorstandsmitglied Anspruch auf die Bereitstellung eines den Aufgaben und seiner Stellung entsprechenden Personenkraftwagens der gehobenen Mittelklasse oder bei Verzicht auf einen Dienstwagen auf eine angemessene Ausgleichszahlung. Als Vergütungsbestandteil sind alle Nebenleistungen vom einzelnen Vorstandsmitglied zu versteuern.

Variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen und einer längerfristigen variablen Vergütung zusammen. Die kurzfristige variable Vergütung honoriert die Gesamtleistung der Vorstände und damit auch die Leistungen jedes Vorstandsmitglieds während des letzten Geschäftsjahres. Diese kurzfristige variable Vergütung soll pro Vorstandsmitglied bei ganzjähriger Vorstandstätigkeit 0,4 % des Jahresüberschusses im Sinn des § 275 HGB der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG betragen. Die längerfristig orientierte variable Vergütung soll pro Vorstandsmitglied bei ganzjähriger Vorstandstätigkeit weitere 0,4 % des Jahresüberschusses im Sinn des § 275 HGB der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG betragen, wobei diese längerfristig orientierte variable Vergütung entfällt, sofern im Durchschnitt der beiden Folgejahre ein Fehlbetrag entsteht, und zwar in Höhe von 0,4 % des durchschnittlichen Fehlbetrages dieser zwei Jahre. Der Anspruch auf diese längerfristig orientierte variable Vergütung soll erst mit Schluss des dritten Geschäftsjahres entstehen. Frühere Abschlagszahlungen sind nur mit einem Rückforderungsvorbehalt für den Fall des Nichtentstehens des Anspruchs möglich.

Angaben zu Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen

Entsprechend der bisherigen jahrzehntelangen Praxis sieht das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen nur insoweit vor, als der Anspruch auf die längerfristig orientierte variable Vergütung erst mit Schluss des dritten Geschäftsjahres entsteht und erst mit Feststellung des Jahresabschlusses des dritten Geschäftsjahres fällig werden soll. Allerdings kann auf diese längerfristig orientierte variable Vergütung mit der Auszahlung der einjährigen variablen Vergütung ein Abschlag in der Höhe ausbezahlt werden, der für den Fall, dass im Durchschnitt der beiden Folgejahre ein positiver Jahresüberschuss im Sinne des § 275 HGB erzielt wird, bei Fälligkeit auszubezahlen wäre. Erzielt die Maschinenfabrik Berthold Hermle AG im Durchschnitt der beiden Folgejahre keinen positiven Jahresüberschuss im Sinn des § 275 HGB, so ist der ausbezahlte Abschlag, soweit die Tantieme reduziert wird, unverzüglich zurückzubezahlen.

Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Über die vorstehend festgelegte Möglichkeit hinaus, Abschlagszahlungen auf die längerfristig orientierte variable Vergütung bei entsprechend negativer Ergebnisentwicklung zurückzufordern, wird folgende Rückforderungsmöglichkeit von variablen Vergütungen festgelegt: Die Auszahlung der variablen Vergütung an ein Vorstandsmitglied kann bei Pflichtverletzungen bzw. Compliance-Verstößen dieses Vorstandsmitglieds für das hiervon betroffene Geschäftsjahr angemessen gekürzt werden oder ganz entfallen. Dies gilt auch, wenn sich die Lage unseres Unternehmens so verschlechtert, dass die Weitergewährung der Bezüge unbillig wäre. Bereits ausbezahlte Abschlagszahlungen können in diesen Fällen ganz oder teilweise zurückgefordert werden. Im Übrigen werden die gesetzlichen Ansprüche bei etwaigen Pflichtverletzungen als ausreichend und der Sache angemessen angesehen.

Vergütung für Nebentätigkeiten

Tantiemen und Vergütungen für Mandate und Ämter, die ein Vorstandsmitglied in seiner Eigenschaft als Mitglied des Vorstands der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG übernimmt, sind grundsätzlich an die Gesellschaft abzuführen, es sei denn, der Aufsichtsrat der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG trifft eine hiervon abweichende Entscheidung. Im Übrigen dürfen Vorstandsmitglieder Nebentätigkeiten nicht ohne vorherige Zustimmung des Aufsichtsrats aufnehmen. Bei Übernahme einer solchen Nebentätigkeit entscheidet der Aufsichtsrat in jedem Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist (G. 16 des DCGK 2020)

Vergütung der Vorstandsmitglieder für 2022

Die nachfolgende Darstellung enthält zwei Aufstellungen. Zum einen wird dargestellt, in welchem Umfang den Vorstandsmitgliedern Vergütung im Geschäftsjahr 2022 zugeflossen ist (siehe nachfolgend Tabelle 1) und zum anderen wird dargestellt, in welcher Höhe die Vorstandsmitglieder Vergütungsansprüche im Geschäftsjahr 2022 erdient haben (siehe nachfolgend Tabelle 2).

Tabelle 1: Im Geschäftsjahr 2022 zugeflossene Vergütung

Der Zufluss für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 setzt sich zusammen aus der Festvergütung nebst Nebenleistungen, die sich für das Geschäftsjahr 2022 aus dem jeweiligen Dienstvertrag ergibt. Daneben sind den Vorstandsmitgliedern noch variable Vergütungsbestandteile zugeflossen, die im Geschäftsjahr 2021 verdient wurden, jedoch erst nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 ausgezahlt worden sind. Hieraus ergibt sich für die Vorstandsmitglieder folgender Zufluss im Geschäftsjahr 2022:

Zusammensetzung der geleisteten Zahlungen in 2022	Günther Beck		Franz-Xaver Bernhard		Benedikt Hermle	
	in T-Euro	in %	in T-Euro	in %	in T-Euro	in %
Festvergütung	220	29,7	220	29,7	220	29,7
Nebenleistungen (Kfz / Versicherungen)	11	1,5	11	1,5	10	1,4
Kurzfristige variable Vergütung für 2021	255	34,4	255	34,4	255	34,4
Langfristige variable Vergütung für 2021, vorbehaltlich Ergebnis 2022 und 2023 / Abschlag	256	34,4	256	34,4	256	34,5
Summe	742	100,0	742	100,0	741	100,0

Tabelle 2: Im Geschäftsjahr 2022 erdiente Vergütung

Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 umfasst die Festvergütung und die Nebenleistungen, die sich aus den Dienstverträgen der Vorstände ergeben und zusätzlich die jeweilige kurzfristige variable Vergütung sowie die jeweilige langfristige variable Vergütung, die jeweils erst im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gelangen (soweit es die langfristige variable Vergütung betrifft,

ein gezahlter Abschlag). Hierbei stehen die nachstehenden Angaben für die langfristige Vergütung unter dem Vorbehalt, dass sich aus dem Jahresergebnis der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG in den folgenden beiden Geschäftsjahren 2023 und 2024 kein anteilig abzuziehender Jahresfehlbetrag ergibt.

Zusammensetzung der für 2022 erdienten Vergütung	Günther Beck		Franz-Xaver Bernhard		Benedikt Hermle	
	in T-Euro	in %	in T-Euro	in %	in T-Euro	in %
Festvergütung	220	23,1	220	23,1	220	23,1
Nebenleistungen (Kfz / Versicherungen)	11	1,1	11	1,1	10	1,1
Kurzfristige variable Vergütung für 2021	362	37,9	362	37,9	255	37,9
Langfristige variable Vergütung für 2021, vorbehaltlich Ergebnis 2021 und 2022	361	37,9	361	37,9	256	37,9
Summe	954	100,0	954	100,0	953	100,0

Die Bedingung für das Erreichen des Erfolgsziels für die in Vorjahren gewährte langfristige variable Vergütung, positiver Jahresüberschuss nach § 275 HGB in Summe der beiden Folgejahre, wurde für die Vorstandsmitglieder sowohl im Geschäftsjahr 2021 als auch im Geschäftsjahr 2022 zu 100 % erfüllt. Die im Vergütungssystem für alle Vorstandsmitglieder vorgesehene Maximalvergütung in Höhe von jeweils T-EUR 1.400 wird weder im Geschäftsjahr 2021 noch für das Geschäftsjahr 2022 erreicht. Diese wurde in den für das Geschäftsjahr 2023 neu vereinbarten Vorstandsdienstverträgen implementiert.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Ansprüche auf die im Vergütungssystem vorgesehene Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen geltend gemacht. Diese Möglichkeit ist hinsichtlich Ergebnisverschlechterungen wie in Punkt 6. des Vergütungssystems vorgesehen

umgesetzt, für Punkt 7. dann in den für das Geschäftsjahr 2023 neu vereinbarten Dienstverträgen der Vorstände implementiert.

Die dem Vorstand gewährten Vergütungen für das Geschäftsjahr 2022 entsprechen bis auf die in den bestehenden Vorstandsverträgen bisher niedrigeren festen Grundvergütungen und andererseits anteilig höheren variablen Vergütungen in vollem Umfang und ohne Abweichungen den Regelungen des beschlossenen Vergütungssystems. Eine entsprechende Anpassung an das beschlossene Vergütungssystem wurde mit Neuabschluss bzw. Verlängerung der Vorstandsverträge für das Geschäftsjahr 2023 umgesetzt. Es wurden dem Vorstand keine Aktien oder Aktienoptionen gewährt oder zugesagt. Gleiches gilt für sogenannte vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte, insbesondere bestehen keine Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen mit Vorstandsmitgliedern oder Vergütungszusagen für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung der Tätigkeit.

Es fielen keine Vergütungen für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder an.

Jährliche Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung im Fünfjahreszeitraum

Die nachfolgende Tabelle stellt die jährlichen Veränderungen der Vergütungen von Vorstand und Aufsichtsrat, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Der Kreis der in den Vergleich einbezogenen Beschäftigten umfasst alle entsprechend des Hermle-Tariffsystems in Anlehnung an ERA-Stellenbewertungen vergütete Arbeitnehmer ohne die außertariflichen Mitarbeiter der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG im Inland.

Jährliche Veränderung in %	2018	2019	2020	2021	2022
Feste Vorstands-Vergütung	0,5%*	-0,5%	-0,1%	0%	0,1%
Variable Vorstandsvergütung	+18,5%*	+2,0%	-53,9%	+34,7%	+41,6%
Vorstandsvergütung gesamt	+14,0%	+1,4%	-42,3%	+21,6%	+28,7%
Aufsichtsratsvergütung gesamt	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+0,0%
Jahresüberschuss des Konzerns nach IFRS	+19,3%	-3,7%	-52,4%	+37,0%	+30,7%
Jahresüberschuss der Hermle AG nach HGB	+18,7%	+2,0%	-54,9%	+34,8%	+41,6%
Mitarbeitervergütung auf Vollzeit-äquivalenzbasis **	+3,6%	+0,9%	+1,2%	+1,70%	+2,3%

(*) Im ersten Quartal des Geschäftsjahrs 2018 waren im Zuge eines geplanten Vorstandswechsels zur Übergabe der Geschäfte für die Dauer von 3 Monaten vorübergehend vier Vorstände bestellt. Die Vergütungsveränderung wurde zur besseren Übersichtlichkeit um diesen Faktor normalisiert.

(**) Über- und Minderstunden sind nicht in die Entwicklung der Mitarbeitervergütung einbezogen, da zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen (z.B. Service-Außendienst versus Verwaltung) deutliche Unterschiede bestehen können und darum auf eine „mittlere Beschäftigung“ abgestellt wird

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

An die Maschinenfabrik Berthold Hermle AG, Gosheim

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG, Gosheim, 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 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

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.

Stuttgart, 24. April 2023

Ebner Stolz GmbH & Co. KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Oliver Striebel

Wirtschaftsprüfer

Dr. Volker Hecht

Wirtschaftsprüfer