

## Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG

### A) Präambel

Als Grundlage der nachfolgenden Ausführungen zur Berichterstattung über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats gemäß § 162 AktG dient das im Rahmen der Hauptversammlung am 20. Mai 2022 vorgelegte (Tagungsordnungspunkt 7) und mit einer Mehrheit von 78,59% der gültig abgegebenen Stimmen gebilligte Vergütungssystem. Zur Klarheit und Verständlichkeit des betreffenden Berichts (§ 162 Abs. 1 Satz 1 AktG) wird im weiteren Verlauf die Variante 2 der IDW-Stellungnahme vom 21. Dezember 2021 bzgl. des Verständnisses von „gewährter und geschuldeter“ Vergütung i. S. v. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG zugrunde gelegt. Hiernach ist eine Vergütung im Vergütungsbericht für dasjenige Geschäftsjahr anzugeben, „[...] in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.“<sup>1</sup>

### B) Grundsätze des Vergütungssystems

Die Bemessung der individuellen Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands im Rahmen des Vergütungssystems beruht auf den fünf nachfolgend dargestellten Vergütungsgrundsätzen, die im Wesentlichen auf die nachhaltige wirtschaftliche Unternehmensentwicklung unter Einbeziehung von sozialen und ökologischen Gesichtspunkten ausgerichtet sind:

1. **Governance:** Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll marktüblich sein und der Größe, Komplexität und Ausrichtung sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Ziel ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können.
2. **Strategie der CENIT AG:** Die Mitglieder des Vorstands werden durch die Ausgestaltung der Vergütungspolitik motiviert, die in den Strategien der CENIT AG definierten Ziele zu erreichen, dauerhaft eine positive und nachhaltige Unternehmensentwicklung voranzutreiben und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu koppeln, macht die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus. Die variable Vergütung ist im Wesentlichen an das finanzielle Leistungskriterium des Konzern-EBIT (operatives Betriebsergebnis) gebunden. Damit wird die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf Profitabilität und weiteres Wachstum gefördert.
3. **Gemeinschaftliche und individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder:** Die Bemessung der variablen, leistungsabhängigen Vergütung erfolgt auf Basis des Erreichungsgrades von vorab vereinbarten Zielen. Die Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium soll gefördert werden, ohne die unternehmerische Freiheit der einzelnen Vorstandsressorts zu beschränken. Da wesentliche strategische Ziele nur ressortübergreifend durch Beiträge aller Vorstandsmitglieder zu erreichen sind, orientieren sich kurz- und langfristige Vergütungsbestandteile überwiegend an identischen Leistungskriterien. Ergänzend sind Leistungsbeiträge der einzelnen Vorstandsressorts im Rahmen der langfristigen Vergütungskomponente zu etablieren.
4. **Vergütungsobergrenzen:** Das Vergütungssystem sieht feste Obergrenzen mit jährlicher Anpassung für die einzelnen Komponenten der variablen Vergütung vor. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat für die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds eine zusätzliche Obergrenze (Cap) festzusetzen.

---

<sup>1</sup> Vgl. IDW (2021): Fragen und Antworten: Erstellung eines Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG, S. 3.

5. **Nachhaltigkeit:** Die variable Vergütung des Long-Term Incentives (LTI) für die Vorstandsmitglieder wird ausschließlich in aufgeschobener Form gewährt, die spätestens drei Jahre nach ihrer Gewährung zur Auszahlung kommt.

Für weiterführende Erläuterungen zum Vergütungssystem vgl. im Internet unter [https://www.cenit.com/de\\_DE/investoren/corporate-governance.html](https://www.cenit.com/de_DE/investoren/corporate-governance.html)

### C) Aufsichtsratsvergütungen

Die Aufsichtsratsvergütung trägt dazu bei, dass die Gesellschaft geeignete Kandidaten für das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds gewinnt. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung dazu bei, dass der Aufsichtsrat insgesamt seine Pflichten zur Überwachung und Beratung des Vorstands sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann und fördert so die Geschäftsstrategie der CENIT AG.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist laut Satzung eine fixe Vergütung. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 20 TEUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten Betrag, sein Stellvertreter das 1,5-fache des Betrages. Die Bezüge des Aufsichtsrats für die Jahre 2021 und 2022 stellen sich wie folgt dar:

in TEUR	2021	2022
Rainer-Christian Koppitz	25 (27,8%)	40 (44,5%)
Prof. Dr. Isabell M. Welpé	18 (20,0%)	30 (33,3%)
Prof. Dr. Oliver Riedel (bis zum 20. Mai 2021)	15 (16,7%)	n.a.
Stephan Gier (bis zum 20. Mai 2021)	12 (13,3%)	n.a.
Ricardo Malta	20 (22,2%)	20 (22,2)
<b>Gesamtbetrag</b>	<b>90</b> (100,0%)	<b>90</b> (100,0%)

Für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie für weitere leitende Angestellte bestand im Jahr 2022 weiterhin eine D&O-Versicherung. Die Beiträge in Höhe von 99 TEUR (Vj. 99 TEUR) wurden von der Gesellschaft übernommen.

### D) Vorstandsvergütungen

#### 1. Rahmenkonzept mit relevanten Vergütungsbestandteilen

Das Vergütungssystem des Vorstands der CENIT AG setzt sich aus einem (fixen) erfolgsunabhängigen und einem (variablen) erfolgsabhängigen Teil zusammen. Der fixe Vergütungsbestandteil enthält neben einem **monatlichen Fixgehalt** übliche **Nebenleistungen** wie die Gestellung eines Dienstwagens sowie übliche Zuschüsse (z. B.) zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Dabei besitzt die erfolgsabhängige Vergütung eine kurzfristige (**STI**) und eine langfristige Komponente (**LTI**), deren jeweilige Zielerreichung sich am operativen Konzernjahresergebnis (**EBIT**) nach IFRS bemisst. Dabei gelangen der kurzfristige Anteil (STI) direkt im Folgejahr zur Auszahlung und der langfristige Bestandteil (LTI) nach spätestens drei Jahren.

Das Vorstandmitglied erhält pro Geschäftsjahr eine einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive, „STI“) in Form eines jährlichen Bonus. Der Auszahlungsbetrag ist auf 150% des STI-Zielbetrages begrenzt ist.

Der STI ist vier Monate nach Ende des jeweiligen Geschäftsjahres, nicht jedoch vor Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses für das incentivierte Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat zur Zahlung fällig.

Die Zielerreichung für die finanziellen Leistungskriterien sowie die jährlichen Ziele der nicht-finanziellen Leistungskriterien und deren Ermittlung für das jeweilige Geschäftsjahr werden vom Aufsichtsrat im Voraus für das jeweilige Geschäftsjahr gemäß den Regelungen des Vergütungssystems 2022 festgelegt und dem Vorstandmitglied mitgeteilt.

Im Falle eines Ein- oder Austritts während eines laufenden Geschäftsjahres wird die variable Vergütung pro rata temporis entsprechend der Dauer des Vorstandsdienstvertrages im relevanten Geschäftsjahr reduziert. Als Ziele werden die Ganzjahres-Ziele des Budgets 2022 herangezogen.

Das Vorstandmitglied erhält pro Geschäftsjahr eine mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive „LTI“) auf Basis virtueller Aktien in jährlichen Tranchen. Der Auszahlungsbetrag ist auf 200% des LTI-Zielbetrages begrenzt.

Der Aufsichtsrat kann in außerordentlichen Fällen nach billigem Ermessen besondere im Unternehmensinteresse liegende Leistungen der Vorstände mit einer Sondervergütung honorieren, sofern dies zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt- Dabei handelt es sich um einmalige Leistungen, die keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen. Die Höhe einer solchen Sondervergütung ist auf maximal 50% des festen Jahresgrundgehalts begrenzt und darf ausschließlich als Barzahlung gewährt werden. Die Entscheidung über eine solche Sondervergütung für ein Geschäftsjahr, in dem die Vorstände die besondere Leistung schwerpunktmäßig erbracht hat, erfolgt zum Zeitpunkt der Feststellung der Zielerreichung für den STI für das gleiche Geschäftsjahr. Sofern der Aufsichtsrat eine Sondervergütung gewährt, ist diese zum gleichen Zeitpunkt wie der STI-Bonus zur Zahlung fällig.

Für das Geschäftsjahr 2022 kamen i. S. d. Begriffsverständnis von Vergütung (siehe Präambel) ausschließlich finanzielle Leistungskriterien zur Anwendung. Generell sind **nachträgliche Änderungen** von Leistungskriterien, Anforderungen für die Berechnung des STI oder des LTI oder der für sie geltenden Höchstbeträge ausgeschlossen. In **Ausnahmefällen** können jedoch nach sachgerechtem Ermessen Anpassungen durch entsprechende Vereinbarungen mit Vorstandmitgliedern vorgenommen werden.

Bezogen auf das **Berichtsjahr 2022** stellen sich für den Vorstand die einzelnen Vergütungsbestandteile, deren jeweiliger relativer Anteil an der Gesamtvergütung wie folgt dar:

Für die zum 31. Dezember 2022 aktiven und nicht-aktiven Vorstandmitglieder wird in der nachfolgenden Tabelle die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2022 individualisiert angegeben.

Da eine gewährte und geschuldete Vergütung nicht immer mit einer Zahlung in dem jeweiligen Geschäftsjahr einhergeht, zeigt die nachfolgende Tabelle die Höhe der Mittel, die den Vorstandmitgliedern für das Geschäftsjahr 2022 gewährt wurden. Dabei sind im Folgenden die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2022 gewährt als auch zugeflossen. Der STI 2022 wird gezeigt, da die zugrundeliegende Tätigkeit in 2022 vollständig erbracht wurde. Alle weiteren Vergütungsbestandteile, deren betreffende Leistungskriterien noch nicht vollständig erfüllt sind (LTI), kommen erst zu einem späteren Zeitpunkt zur Auszahlung.

Tabelle 1: Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022 in TEUR

Vorstandsmitglieder	(letzte) Position	Feste Bestandteile			Summe	Variable Bestandteile				Gesamtvergütung	Anteil	
		fix	NL	Sonstige Gehaltsbestandteile**		STI	LTI	Sondervergütung	Summe		fix	Variable
Kurt Bengel*	(CEO)	246	3	-	249		94		94	343	73%	27%
Dr. Markus Wesel **	(CFO)	198	23	190	411	86	162		248	659	62%	38%
Peter Schneck	CEO	420	20	-	440	168		85	253	693	63%	37%
Axelle Mazé ***	CFO	50	7	-	57	23		15	38	94	60%	40%

\* angestellt bis 31. Dezember 2021; erhält vertraglich vereinbarte Karrenzentschädigung

\*\* Bis 15. Oktober 2022. Leistungen aufgrund von Beendigung

\*\*\* Ab 17. Oktober 2022

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Vorstand in Übereinstimmung mit dem Aufsichtsrat auf die Anwendung des LTIs nach den in D.1 beschriebenen Kriterien verzichtet. Der dem LTI zugrunde liegende 5-Jahres-Plan befindet sich aufgrund der Wachstumsstrategie, insbesondere hinsichtlich anorganischen Wachstums der CENIT, in Überarbeitung. Daher ist eine Berechnung des LTIs auf der Grundlage dieser Inputfaktoren nicht sinnvoll. Anstelle des LTI wurde dem Vorstand für das Geschäftsjahr 2022 ein außerordentlicher Sonderbonus nach Maßgabe der weiteren vertraglichen Regelungen gewährt. Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2022 einen Sonderbonus in Höhe von 100 TEUR für den Vorstand als Einmalzahlung beschlossen, der nach Position und zeitlicher Zugehörigkeit auf die Vorstandsmitglieder verteilt wird. Demnach erhalten Herr Schneck 85TEUR und Frau Mazé 15 TEUR als Sonderbonus für das Geschäftsjahr 2022.

Die Berechnung des LTIs wird vom Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 unter Berücksichtigung finanzieller und nichtfinanzieller Kriterien auf Basis des aktualisierten 5-Jahres-Plans neu festgesetzt, damit die Vergütung des Vorstands der Leistung des Konzerns Rechnung trägt.

## 2. Maximalvergütung

Die Maximalvergütung bemisst sich aufwandsbasiert. Für den Vorstandsvorsitzenden betragen die Höchstbeträge für das Jahr 2022 für den STI EUR 270.000 und für den LTI 400.000 EUR. Für ordentliche Vorstandsmitglieder betragen die Höchstbeträge für das Jahr 2022 für den STI 150.000 EUR und für den LTI 240.000 EUR. Die Gesamtbezüge von Frau Mazé sind auf 500.000,00 EUR sowie die von Herrn Schneck auf 1.025.000,00 EUR gedeckelt.

Die Höchstbeträge für STI, LTI sowie für die Gesamtbezüge wurden mit den jeweiligen aufwandsbasiert ermittelten Bezügen der Vorstände verglichen, die betreffenden Gehaltsgrenzen wurden jeweilig eingehalten.

## 3. Sonstige Regelungen

Weitere **Versorgungszusagen und Leistungen** für den Fall der Beendigung der Tätigkeit wurden nicht zugesagt. Für den Fall, dass die Gesellschaft den Vertrag vor Ablauf ohne wichtigen Grund kündigt, erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung von maximal zwei Jahresvergütungen. In jedem Fall wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet.

In den Anstellungsverträgen von Herrn Bengel, Herrn Dr. Wesel, Herrn Schneck und Frau Mazé sind Entschädigungszahlungen nach § 74 HGB für die Dauer eines einjährigen (nachvertraglichen) **Wettbewerbsverbots** sowie Entgeltfortzahlung für sechs Monate zugunsten von Hinterbliebenen der

Vorstände im Todesfall vereinbart. Gemäß der Regelung nach § 74 HGB wurde im Geschäftsjahr 2022 an den Vorstand Herrn Dr. Wesel eine Entschädigung in Höhe von 190 TEUR geleistet. Diese werden als sonstige Gehaltsbestandteile dargestellt. Aufgrund des Ausscheidens von Herrn Bengel zum 31. Dezember 2021 hat dieser in 2022 eine Karrenzentschädigung von 246 TEUR erhalten.

Von der Möglichkeit zur **Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile** gemäß § 93 Abs. 1 AktG wurde seitens der Gesellschaft nicht Gebrauch gemacht.

#### 4. Peer Group sowie Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Vergütung des Vorstands. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung findet das Vergleichsumfeld der CENIT AG (horizontaler Vergleich) ebenso wie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung.

Für den **horizontalen Vergleich** hat der Aufsichtsrat eine Vergleichsgruppe von Unternehmen herangezogen, die sich aus den Marktbegleitern der CENIT AG und anderen vergleichbaren Unternehmen zusammensetzt (Peer Group).

Der **vertikale Vergleich** gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG nimmt Bezug auf das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises (FK) und der Gesamtbelegschaft der CENIT AG und ihrer Konzerntochtergesellschaften. Das Leadership Team der CENIT AG und ihrer ausländischen Konzerntochtergesellschaften wurde als oberster Führungskreis herangezogen. Zum Leadership Team (LS-Team) zählen neben den Führungspersonen, welche die weltweite Verantwortung für ein Geschäftsfeld oder einen Corporate-Bereich verantworten, auch die Country Manager von ausländischen Konzerntochtergesellschaften. Für den (vertikalen) Vergleich zur Gesamtbelegschaft hat der Aufsichtsrat die nicht zum Kreis der oberen Führungskräfte gehörenden Arbeitnehmer der CENIT AG und ihrer in Deutschland ansässigen Konzerntochtergesellschaften einbezogen.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt die Veränderung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen sowie des Ertrags (Jahresüberschuss, kurz JÜ) der CENIT AG und wie sich das Verhältnis im Zeitablauf (5 Jahre) entwickelt hat:

*Tabelle 2: Vorstandsvergütung in den vergangenen 5 Jahren in TEUR*

TEUR	2018	2019	2020	2021	2022
<b>VS-Mitglieder</b>					
Kurt Bengel*	541	437	485	449	343
Veränd. in %	-17	-19,2	11	-7,4	-23,6
Peter Schneck	n.a.	n.a.	n.a.	125	693
Veränd. in %				n.v.	454,4
Dr. Markus Wesel**	n.a.	n.a.	139	338	659
Veränd. in %				n.v.	94,9
Matthias Schmidt	508	389	453	297	0
Veränd. in %	-18,2	-23,4	16,5	-34,4	n.v.
Axelle Mazé***	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	94
Veränd. in %					n.v.

TEUR	2018	2019	2020	2021	2022
<b>AR-Mitglieder</b>					
Rainer Koppitz	n.a.	n.a.	n.a.	25	40
Veränd. in %				n.v.	60,0
Prof. Dr. Isabell M. Welpé	n.a.	n.a.	n.a.	18	30
Veränd. in %				n.v.	66,7
Ricardo Malta	15	20	20	20	20
Veränd. in %	50,0	33,3	0	0	0
Prof. Dr. Oliver Riedel	19	40	40	15	0
Veränd. in %	n.a.	110,5	0	-62,5	n.v.
Stephan Gier	14	30	30	12	0
Veränd. in %	n.a.	114,3	0	-60	n.v.
JÜ CENIT AG	5.449	5.051	3.205	2.752	5.313
Veränd. in %	-49,2	-7,3	-36,5	-14,1	93,1
Konzern-Ebit	9.028	9.195	3.631	6.234	6.305
Veränd. in %	-29,7	1,9	-60,5	71,7	1,1
Oberer FK (avg.)	183	195	192	198	197
Veränd. in %	5,2	6,6	-1,5	3,1	-0,5
Mitarbeiter (avg.)	66	67	69	70	69
Veränd. in %	3,1	1,5	3,0	1,5	-1,4

\* angestellt bis 31. Dezember 2021

\*\* Bis 15. Oktober 2022.

\*\*\* Ab 17. Oktober 2022

Aufsichtsrat und Vorstand der CENIT Aktiengesellschaft

Stuttgart, 31. März 2023

Für den Vorstand

Peter Schneck

Vorsitzender des Vorstands

Für den Aufsichtsrat

Rainer Koppitz

Vorsitzender des Aufsichtsrats

CENIT AG, Stuttgart

**Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers  
über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG für den Zeitraum  
vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022**

An die CENIT AG

**Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der CENIT Aktiengesellschaft, Stuttgart, 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 Entwurfs eines IDW Prüfungsstandards „Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG“ (IDW EPS 870 (02.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards „Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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.

Frankfurt am Main, den 31. März 2023

Grant Thornton AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Thomas Senger      Simon Harms  
Wirtschaftsprüfer              Wirtschaftsprüfer