

Vergütungsbericht der Ming Le Sports AG für das Geschäftsjahr 2022

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammensetzung Vorstand und Aufsichtsrat.....	1
2. Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands	2
2.1. Grundlagen und Zielsetzung.....	2
2.2. Verfahren.....	2
2.3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung.....	3
2.4. Bestandteile des Vergütungssystems.....	4
2.5. Festlegung der Maximalvergütung.....	5
3. Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats.....	5
3.1. Grundlagen und Zielsetzung.....	5
3.2. Vergütung des Aufsichtsrats.....	5
4. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung.....	6
5. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 1 AktG.....	9
6. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 2 AktG.....	10
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG.....	11

Der Vergütungsbericht erläutert die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats der Ming Le Sports AG. Der Vergütungsbericht orientiert sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie des deutschen Aktiengesetzes (AktG), insbesondere § 162 AktG.

1. Zusammensetzung Vorstand und Aufsichtsrat

Herr Andreas Danner wurde mit Wirkung ab dem 15. Oktober 2021 zum Vorstand bestellt. Der Aufsichtsrat hat am 2. November 2022 die Verlängerung der Bestellung bis zum 31.12.2024 beschlossen. Herr Andreas Danner ist alleiniges Vorstandsmitglied der Gesellschaft.

Dem Aufsichtsrat der Gesellschaft gehörten im Geschäftsjahr 2022 folgende Mitglieder an:

- Herr Rolf Birkert, Vorstand, Frankfurt, Aufsichtsratsvorsitzender
- Herr Uwe Pirl, Rechtsanwalt, Schwetzingen, stellvertretender Vorsitzender

- Herr Dr. Rainer Herschlein, Rechtsanwalt, Stuttgart, Aufsichtsratsmitglied

Von der Hauptversammlung am 22. Juli 2021 wurden Herr Rolf Birkert, Herr Uwe Pirl und Herr Dr. Rainer Herschlein mit einer Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung bestellt, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2025 entscheidet.

2. Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands

Nach § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, ebenso bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems. Die Bestimmung wurde durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie in das Aktiengesetz eingefügt und ist gemäß § 26j Abs.1 Satz 1 EGAktG spätestens für die Durchführung von ordentlichen Hauptversammlungen zu beachten, die nach dem 31. Dezember 2020 stattfinden. Damit war in der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 22. Juli 2021 erstmals eine Beschlussfassung über das Vergütungssystem vorgesehen. Die Vergütung des Vorstands wurde zuvor vom Aufsichtsrat individuell verhandelt.

Der Aufsichtsrat der Ming Le Sports AG beschloss zuvor am 27. April 2021 mit Wirkung zum 1. Mai 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Das Vergütungssystem wurde von den Aktionären der Gesellschaft auf der Hauptversammlung am 22. Juli 2021 rückwirkend zum 1. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 100% gebilligt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde der Hauptversammlung am 24. Mai 2022 gemäß § 120a Abs. 5 AktG vorgelegt und erörtert.

2.1. Grundlagen und Zielsetzung

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Ming Le Sports AG zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab.

2.2. Verfahren

Der Aufsichtsrat setzt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit geachtet. Die geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Sollte ein Interessenkonflikt bei

der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen vom Aufsichtsrat nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Das Vergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

2.3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Richtschnur hierfür ist gemäß § 87 Abs. 1 S. 1 AktG, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Ming Le Sports AG ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

Bei der Beurteilung wird sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Für den externen Vergleich werden hierbei Peer Groups herangezogen, die aus vergleichbaren Unternehmen im Geschäftsfeld Beteiligungsunternehmen zusammengestellt sind.

Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung der Gesamtbelegschaft ermittelt und diese Relation mit der zuvor genannten Peer Group verglichen und auf Marktangemessenheit geprüft, wobei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütung berücksichtigt wird. Der Aufsichtsrat legt fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind und wie die Vergütung im Vergleich dazu beurteilt wird.

2.4. Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung des Vorstandsmitglieds besteht aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung in Höhe von bis zu EUR 60.000,00 p.a., welche die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Eine variable Vergütungskomponente ist aktuell nicht vorhanden, kann jedoch vereinbart werden.

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen sind in der erfolgsunabhängigen Festvergütung enthalten.

Für den Fall, dass keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten vereinbart werden, besteht die Vergütung des Vorstandsmitgliedes zu 100% aus erfolgsunabhängigen Komponenten (Festvergütung sowie Sachbezüge und Nebenleistungen). Für den Fall, dass erfolgsabhängige variable Vergütungskomponenten vereinbart werden, soll sich die relative Verteilung zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen an nachfolgender Vorgabe orientieren:

- Feste Vergütungsbestandteile (Festvergütung sowie Sachbezüge und Nebenleistungen): 66 2/3%
- Variable Vergütungsbestandteile (Bonus): 33 1/3%

Die einzelnen Vergütungskomponenten setzen sich wie folgt zusammen:

1. Erfolgsunabhängige Komponenten

1.1. Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt ist eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

1.2. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen können insbesondere Sachleistungen wie Dienstwagen, die Zur-Verfügung-Stellung von Telekommunikationsmitteln, den Ersatz von Dienstreisekosten, einen an den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung orientierten Zuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Fortzahlung der Bezüge bei Krankheit, Unfall und Tod enthalten.

2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten (Bonus)

Sofern zukünftig vereinbart, sollen sich die Ziele für die Gewährung des Bonus vornehmlich am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens orientieren. Sie sollen sich insbesondere an den Ressortzuständigkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausrichten. Hierbei ist eine Kombination aus finanziellen Kennzahlen, Milestones (projekt- oder unternehmensbezogen)

und sogenannten „soft facts“ zulässig. Jedoch ist auch eine Beschränkung auf einzelne Kategorien von Zielen zulässig.

Eine anteilige Zielerreichung kann vorgesehen werden. Der Zeitraum für die Zielerreichung soll zwischen einem und drei Geschäftsjahren betragen.

2.5. Festlegung der Maximalvergütung

Nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG ist es erforderlich, in dem Vorstandsvergütungssystem die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder festzulegen. Die Maximalvergütung wird für die Vorstandsmitglieder wie folgt festgelegt und orientiert sich an den jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten und den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten.

Die Vergütungsstruktur sieht für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 90.000,00 p.a. inklusive etwaiger Bonuszahlungen vor.

3. Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrates wird gemäß § 20 der Satzung der Gesellschaft von der Hauptversammlung festgesetzt.

3.1. Grundlagen und Zielsetzung

Das Vergütungssystem trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Leitung der Gesellschaft, Festlegung der Grundsätze der Geschäftsführung sowie Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten neben der Erstattung ihrer baren Auslagen und der jeweils auf die Vergütung und die Auslagen anfallenden Umsatzsteuer jeweils eine feste jährliche Vergütung. Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden. Nach Auffassung der Ming Le Sports AG ist eine reine Festvergütung besser geeignet, die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder zu stärken und ihren Aufwand angemessen zu vergüten.

Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für die Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

3.2. Vergütung des Aufsichtsrats

Gemäß § 20.1 der Gesellschaftssatzung erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine Vergütung, die von der Hauptversammlung der Aktionäre festgelegt wird. Für Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils des jeweiligen

Geschäftsjahres angehören, wird die Vergütung zeitanteilig gewährt. Die Vergütung wird nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Jahresabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet. Gemäß der auf der Hauptversammlung vom 25. Juni 2019, mit Wirkung zum 1. Januar 2019, beschlossenen Aufsichtsratsvergütung, erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats EUR 7.000,00, der stellvertretende Vorsitzende EUR 3.500,00 und alle anderen Mitglieder EUR 3.500,00.

In der Hauptversammlung vom 22. Juli 2021 wurde der Beschluss über die Vergütung des Aufsichtsrats vom 15. Juni 2019 bestätigt.

Aufsichtsratsvergütungen im Geschäftsjahr 2022:

	Grundvergütung	Vergütung gesamt
Herr Rolf Birkert (Vorsitzender)	TEUR 7	TEUR 7 (Vorperiode: TEUR 7)
Herr Uwe Pirl (stellvertretender Vorsitzender)	TEUR 3,5	TEUR 3,5 (Vorperiode: TEUR 3,5)
Herr Dr. Rainer Herschlein	TEUR 3,5	TEUR 3,5 (Vorperiode: TEUR 3,5)

Der Aufsichtsratsvorsitzende Herr Rolf Birkert sowie der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende Herr Uwe Pirl haben gegenüber der Ming Le Sports AG den Verzicht auf ihre Gesamtvergütung im Kalenderjahr 2022 erklärt.

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats betragen daher für das Geschäftsjahr TEUR 4 (Vorperiode: TEUR 4 zzgl. in Rechnung gestellte Umsatzsteuer). Im Geschäftsjahr ausgezahlt wurden TEUR 4.

4. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung der Ming Le Sports AG, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Sollte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung ganz oder teilweise in einer anderen Periode erfolgt sein, wurde zur besseren Vergleichbarkeit der Vergütung die geschuldete Vergütung in den Perioden ausgewiesen.

Im relevanten 5-Jahreszeitraum gab es in dem Geschäftsjahr 2018 keine Mitarbeiter. Die durchschnittliche Vergütung der seit 2019 beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Nebenleistungen und Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) wird umgerechnet auf Vollzeitäquivalenzbasis ausgewiesen.

I. Ertragsentwicklung

In TEUR	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Jahresergebnis gemäß HGB-Einzelabschluss	-1.287	-4.595,3 %	158	112,2	135	-14,0 %	-213	-257,3	-64	+70,0

II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer

In TEUR	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Ø Gehalt berechnet auf Vollzeitäquivalent	0	0,0 %	79	n/a	81	3,2%	81	0,0%	66	-19,4%

III. Vorstandsvergütung

In TEUR	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Hsiao-Tze Tsai bis 11.12.2018	24	33,0 %	-							
Armin Burkhard ab 26.09.2018 bis 01.07.2019*	0	n/a	0	0,0 %						
Hansjörg Plaggemars ab 01.07.2019 bis 15.10.2021			19	n/a	30	56,5 %	24	-21,1 %		
Andreas Danner ab 15.10.2021							6	n/a	30	367,95%

* Herr Armin Burkhard erhielt keine Vergütung von der Gesellschaft.

Im relevanten Zeitraum haben keine weiteren früheren Vorstandsmitglieder eine Vergütung erhalten.

IV. Aufsichtsratsvergütung ¹

In TEUR	2018	Veränderung in %	2019 ⁴	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Hansjörg Plaggemars	10.000,00	0,0%	3.375,34	-66,2%						
Andreas Grosjean	3.520,55	-29,6%								
Rolf Birkert ²	0,00	0,0%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	0,00	0,0%
Uwe Pirl ³	0,00	n/a	0,00	0,0%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	0,00	0,0%
Dr. Rainer Herschlein			1.821,92	n/a	3.500,00	92,1%	3.500,00	0,0%	3.500,00	0,0%

¹ Bei Berechnung der Aufsichtsratsvergütung wird nicht zwischen einem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und einem Aufsichtsrats-Mitglied unterschieden. Die Angabe des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden unterbleibt daher in dieser Übersicht.

² Herr Birkert hat während seiner Amtszeit auf die Vergütung verzichtet.

³ Herr Pirl hat während seiner Amtszeit auf die Vergütung verzichtet.

⁴ Für die Vergütung des Aufsichtsrats maßgeblicher HV-Beschluss vom 25.06.2019, der Beschluss sieht eine reine Fixvergütung vor. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält eine jährliche Vergütung von TEUR 7, der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende und andere Mitglieder eine jährliche Vergütung von TEUR 3,5.

5. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 1 AktG

- Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen:

Keine

- Angaben, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern:

Keine

- Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands:

Der Vorstandsvertrag des Vorstands sieht eine fixe Vergütung in Höhe von TEUR 30 p.a. vor. Die Fixvergütung liegt damit unterhalb der maximalen fixen Vergütung von TEUR 60 p.a. gemäß Vergütungssystem. Eine variable Vergütungskomponente, die gemäß Vergütungssystem bis TEUR 30 zulässig ist, sieht der Vorstandsvertrag nicht vor.

- Angaben zur Einhaltung der Maximalvergütung

Die Vorstandsvergütung liegt mit TEUR 30 in den Grenzen der beschlossenen Maximalvergütung des Vergütungssystems von TEUR 90.

6. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 2 AktG

- Leistungen, die einem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind:

Keine

- Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind, einschließlich während des letzten Geschäftsjahres vereinbarter Änderungen dieser Zusagen:

Keine

- Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden sind, mit ihrem Barwert und dem von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahres hierfür aufgewandten oder zurückgestellten Betrag, einschließlich während des letzten Geschäftsjahres vereinbarter Änderungen dieser Zusagen:

Keine

- Leistungen, die einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt und im Laufe des letzten Geschäftsjahres gewährt worden sind:

Keine

Heidelberg, den 31. März 2023

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

gez. Andreas Danner

gez. Rolf Birkert
als Vorsitzender des Aufsichtsrats
für den Aufsichtsrat

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

An die Ming Le Sports AG, Heidelberg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Ming Le Sports AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 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, 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.

Berlin, den 6. April 2023

MSW GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Dr. Thiere
Wirtschaftsprüfer

Przymusinski
Wirtschaftsprüfer