

KROMI Logistik AG

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

A. Vergütungsbericht für die Vorstandsmitglieder

I. Präambel

Mit dem vorliegenden Vergütungsbericht kommen Vorstand und Aufsichtsrat der KROMI Logistik AG (im Folgenden auch „KROMI“ oder die „Gesellschaft“ und gemeinsam mit ihren Konzernunternehmen der „KROMI-Konzern“) den gesetzlichen Pflichten aus § 162 Aktiengesetz (AktG) nach. Bei der Erstellung des Berichts legt KROMI Wert auf eine klare, transparente und vollumfängliche Berichterstattung.

Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Vergütungssystems wie auch der individuellen Vergütung des Vorstands und der Aufsichtsratsmitglieder sind für KROMI maßgeblicher Bestandteil einer guten Corporate Governance.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet KROMI in diesem Bericht auf die durchgängige gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen, jedoch sind stets Personen jeden Geschlechts gleichermaßen gemeint.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

II. Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Unternehmensziel der Gesellschaft ist, Zerspanungsbetrieben national und international mit professionellen Serviceleistungen bei der Werkzeugversorgung den im Vergleich zu Mitbewerbern höchsten Kundennutzen zu stiften. Im Fokus steht die Optimierung und Effizienzsteigerung der Zerspanungsprozesse sowie die Kostenreduzierung in Fertigung und Verwaltung beim Kunden. Ziel ist es dabei insbesondere, die Werkzeugversorgung inklusive aller dafür erforderlichen Serviceleistungen passgenau in den Gesamtprozess der Kunden einzugliedern. Mit dieser Ausrichtung strebt die Gesellschaft in den kommenden Jahren ein profitables Wachstum in den Zielmärkten und eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes an.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der KROMI leistet in seiner Gesamtheit einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie. Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung können in der jährlichen Zielvereinbarung neben Leistungskriterien, die sich an finanziellen Leistungskennziffern des Unternehmens orientieren, auch qualitative, strategische Ziele sowie sonstige nichtfinanzielle Leistungskriterien, insbesondere Nachhaltigkeits-/ESG-Ziele, festgelegt werden. Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung werden ambitionierte Ziele für den Return on Capital Employed (ROCE) und das Umsatzwachstum gesetzt.

Das Vergütungssystem soll die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern. Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu knüpfen, macht die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus und übersteigt die kurzfristige variable Vergütung.

Das Ziel einer Förderung der Unternehmensstrategie und der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft soll dabei zugleich auch den Interessen der Aktionäre, der Belegschaft und sonstiger relevanter Stakeholder dienen.

Das vorliegende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 24. Juni 2021 beschlossen und gilt für alle mit Wirkung nach der ordentlichen Hauptversammlung am 7. Dezember 2021 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge. Das neue Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes nach einem klaren und verständlichen Vergütungssystem und folgt wie nachfolgend dargestellt den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2020), soweit nicht in der Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG eine Abweichung erklärt wurde.

III. Zusammensetzung des Vorstands

Der Vorstand der Gesellschaft setzt sich aus Bernd Paulini (Vorsitzender) und Christian Auth zusammen. Bernd Paulini ist für das operative Geschäft verantwortlich (CEO), den Posten des Finanzvorstands (CFO) bekleidet Christian Auth.

IV. Verfahren zur Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87a AktG ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und setzt gemäß § 87 Abs. 1 AktG die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung vorgelegt und am 7. Dezember 2021 gebilligt.

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied die konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Dabei achtet der Aufsichtsrat, unter Beachtung der Anforderungen des § 87 AktG, auf die Angemessenheit der Vergütung im Hinblick auf die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft, um ein angemessenes und wettbewerbsfähiges System sicherzustellen. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Im Rahmen der Überprüfung durch den Aufsichtsrat wird unter anderem die Üblichkeit der Vergütung untersucht. Dabei beurteilt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der Vorstandsvergütung der KROMI unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds (horizontale Üblichkeit) sowie der Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt (vertikale Üblichkeit). Zur Bewertung der horizontalen Üblichkeit werden Unternehmen herangezogen, die hinsichtlich relevanter Kriterien, wie Börsennotierung, Branche, Größe und Land, mit KROMI vergleichbar sind. Im Rahmen der Bewertung der vertikalen Üblichkeit berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im vertikalen Vergleich zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt. Hierbei betrachtet der Aufsichtsrat die Relation der Vorstandsvergütung zu den Vergütungen der definierten Personengruppen, auch in der zeitlichen Entwicklung. Als oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands im Unternehmen der KROMI in Deutschland definiert. Die Belegschaft insgesamt umfasst die im Unternehmen der KROMI Beschäftigten.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat zur Unterstützung einen externen Berater hinzuziehen, auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen zu achten ist.

Die allgemein geltenden Regelungen für die Behandlung von Interessenkonflikten werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Interessenkonflikte, die sich bei Mitgliedern des Aufsichtsrats ergeben, sind gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden; insbesondere kommt in Betracht, dass das von einem Interessenkonflikt betroffene Mitglied an der davon betroffenen Beratung und Abstimmung des Aufsichtsrats nicht teilnimmt. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung.

V. Vergütungsstruktur und Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung des Vorstands der Gesellschaft besteht aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütung und einer langfristig variablen Vergütung. Zusätzlich kann im Einzelfall über einen Sonderbonus für herausgehobene, besondere Leistungen, Projekte etc. entschieden werden.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe der fixen und der variablen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei der Zielvergütung werden die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung

mit ihrem Zielbetrag, d. h. bei 100% Zielerreichung, zugrunde gelegt. Im Rahmen der variablen Vergütungsbestandteile überwiegt die langfristige variable Vergütung mit einer mehrjährigen Laufzeit, um Anreize für eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu schaffen.

Das Festgehalt trägt ca. 35 % - 50 %, die Altersversorgung ca. 10 % - 15 %, die Nebenleistungen bis zu ca. 5 %, und die kurzfristige variable Vergütung ca. 15 % - 20 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei, während die langfristige variable Vergütung ca. 25 % - 30 % der Ziel-Gesamtvergütung entspricht.

Sofern im Einzelfall ein Sonderbonus für herausgehobene, besondere Leistungen, Projekte etc. gewährt wird, ist die Höhe des Sonderbonus begrenzt und kann maximal in dem Umfang gewährt werden, dass sie in Summe mit dem Zielwert der kurzfristigen variablen Vergütung unterhalb des Zielwerts der langfristigen variablen Vergütung liegt.

VI. Die Vergütungsbestandteile im Detail

1. Fixe Vergütungsbestandteile

Die fixen Bestandteile der Vergütung des Vorstands setzen sich aus dem Festgehalt, Nebenleistungen und der Altersversorgung zusammen.

a) Festgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten am Ende des Kalendermonats ausgezahlt wird.

b) Nebenleistungen

Es können Nebenleistungen in markt- und konzernüblicher Weise im oben genannten Umfang gewährt werden. Zu den Nebenleistungen können insbesondere die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung. Soweit Nebenleistungen als geldwerte Vorteile zu beurteilen sind, hat das Vorstandsmitglied die Steuer zu tragen.

c) Altersversorgung

Zum Zwecke der Altersversorgung können den Mitgliedern des Vorstands für die Dauer des Dienstvertrags feste Zuschüsse zu einer beitragsorientierten betrieblichen Altersversorgung gewährt werden.

2. Variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängige variable Vergütung beinhaltet eine kurzfristige variable Vergütung und eine langfristige variable Vergütung. Die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr wird dabei zu 40 % als kurzfristige variable Vergütung und zu 60 % als langfristige variable Vergütung gewährt.

Die variable Vergütung soll insgesamt den nachhaltigen gesamtwirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft widerspiegeln; maßgeblich sind sowohl finanzielle wie auch nichtfinanzielle Leistungskriterien. Die variable Vergütung setzt Anreize zur Umsetzung der Strategie des Unternehmens und damit zu dessen langfristiger und nachhaltiger Entwicklung.

a) Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem sie die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres honoriert. Die Leistungskriterien im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung zur Beurteilung des Erfolgs können umfassen: (a) Leistungskriterien in Gestalt quantitativer Ziele, die sich an finanziellen Leistungskennziffern des Unternehmens orientieren, (b) Leistungskriterien in Gestalt qualitativer Ziele, die sich an strategischen Zielsetzungen orientieren, sowie (c) sonstige nichtfinanzielle Leistungskriterien, insbesondere zu Nachhaltigkeits-/ESG-Zielen.

Der Aufsichtsrat vereinbart die relevanten Ziele in einer Zielvereinbarung mit dem Vorstandsmitglied für das bevorstehende Geschäftsjahr. In der Zielvereinbarung werden auch das Verhältnis der jeweiligen Ziele untereinander (Gewichtung) und die für die Erfolgsmessung der einzelnen Ziele relevanten Kennziffern und Zielerreichungsparameter festgelegt. Die Zielwerte entsprechen 100 % Zielerreichung. Außerdem wird festgelegt, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind.

Die Gesamt-Zielerreichung ermittelt sich durch eine gewichtete Addition der erreichten Zielwerte für die einzelnen Ziele. Die maximal mögliche Zielerreichung beträgt für das jeweilige einzelne Ziel 200 % des vereinbarten Zielwertes. Ist für sämtliche der einzelnen Ziele eine Zielerreichung von 0 % zu verzeichnen, entsteht kein Anspruch auf kurzfristige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr. Ein Mindestbetrag für die kurzfristige variable Vergütung ist nicht vereinbart. Die maximale kurzfristige variable Vergütung für ein Geschäftsjahr wird bei einer gewichteten Gesamt-Zielerreichung von 100 % oder mehr erreicht. Auch im Falle einer Überschreitung der Gesamt-Zielerreichung von 100 % ist die Höhe der Auszahlung aus der kurzfristigen variablen Vergütung damit auf den Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung begrenzt.

Die Zielerreichung im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung wird nach Billigung des Jahresabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat festgestellt. Die kurzfristige variable Vergütung wird mit Ablauf des Monats, der auf den Monat der Feststellung der Zielerreichung folgt, zur Auszahlung fällig.

b) Langfristige variable Vergütung

Die Wachstumsstrategie der Gesellschaft ist auf ein nachhaltiges und profitables Wachstum und damit eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet. Dauerhafte Leistungskriterien im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung sind die Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE) und das Umsatzwachstum. Sie gelten für alle Vorstandsmitglieder gleich.

Die Zielwerte für die langfristige variable Vergütung werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres zwischen Aufsichtsrat und Vorstand vereinbart. Eine etwaige Auszahlung bei Zielerreichung erfolgt jeweils nach einem vierjährigen Zurückbehaltungszeitraum.

Die langfristige variable Vergütung für ein Geschäftsjahr wird zu 65 % in Abhängigkeit von der Erreichung der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten ROCE-Zielgröße und zu 35 % in Abhängigkeit von der Erreichung der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Umsatzwachstums-Zielgröße gewährt. Ein Mindestbetrag für die langfristige variable Vergütung ist nicht vereinbart.

Der Aufsichtsrat legt jährlich für das bevorstehende Geschäftsjahr einen Zielwert für die Rendite auf das eingesetzte Kapital („ROCE-Zielgröße“) und einen Zielwert für das Umsatzwachstum für das anstehende Geschäftsjahr gegenüber dem jeweils vorangehenden Geschäftsjahr („Umsatzwachstums-Zielgröße“) fest. Die Zielwerte orientieren sich an der Planung bzw. an der zu erwartenden Entwicklung der Gesellschaft und entsprechen 100 % Zielerreichung. Die Ziele müssen jeweils zu 70 % erreicht sein, um gewertet werden zu können. Wird der Schwellenwert bei einem Leistungskriterium unterschritten, entfällt die Zahlung für dieses Leistungskriterium. Somit kann die langfristige variable Vergütung auch vollständig entfallen, wenn die Schwellenwerte von beiden Leistungskriterien verfehlt werden. Bei Übererfüllung der gesetzten Ziele ist die Zielerreichung auf 100 % begrenzt.

Die Zielerreichung wird nach Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat anhand eines Soll-Ist-Vergleichs festgestellt. Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung erfolgt nicht sofort, sondern erst nach Ablauf von vier Jahren nach Ablauf des Monats, in den die vorgenannte Feststellung der Zielerreichung fällt. Während des vierjährigen Zurückbehaltungszeitraums unterliegt die langfristige variable Vergütung den nachfolgend unter Ziffer 3 genannten Malus-/Clawback-Bedingungen.

Die maximale Höhe der Auszahlung aus der langfristigen variablen Vergütung ist auf den Zielbetrag der langfristigen variablen Vergütung begrenzt.

Der Aufsichtsrat ist im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens berechtigt, die für die Ermittlung der Höhe der langfristigen variablen Vergütung relevanten Bemessungsgrundlagen bzw. Zielgrößen einseitig um – sowohl positive wie auch negative – Effekte zu bereinigen, die zu zufälligen Beeinflussungen jener Bemessungsgrundlagen bzw. Zielgrößen führen, etwa durch Veränderungen der Bilanzierungsvorschriften, Hebung stiller Reserven, Unternehmensübernahmen, Desinvestitionen oder unvorhergesehene externe Ereignisse wie Pandemien oder Terroranschläge; ein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf derartige Bereinigungen besteht nicht.

c) Sonderbonus

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, dem Vorstandsmitglied für herausgehobene, besondere Leistungen, Projekte etc. im Einzelfall über die kurzfristige und langfristige variable Vergütung hinaus einen Sonderbonus zu gewähren. Einem solchen Sonderbonus muss eine gesonderte, vorab getroffene Zielvereinbarung mit dem Vorstandsmitglied zugrunde liegen. Über die Gewährung eines Sonderbonus entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall nach Maßgabe der oben dargestellten Regelungen.

3. Malus-/Clawback-Regelung

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder unterliegt Malus- und Clawback-Bedingungen. Im Falle schwerwiegender Verletzung der gesetzlichen Pflichten als Mitglied des Vorstands oder der Pflichten aus dem Dienstvertrag sowie im Falle der Einleitung eines internen oder externen Ermittlungsverfahrens gegen das Vorstandsmitglied wegen Compliance-Verstößen (z.B. bei Verstößen gegen das Kapitalmarktrecht oder andere aufsichtsrechtliche Vorschriften) ist der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und aller Umstände des Einzelfalls berechtigt, variable Vergütung einzubehalten und bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern („Clawback“). Der Clawback kann so ausgestaltet werden, dass eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung auf Grundlage der Clawback-Regelung nur auf Pflichtverletzungen bzw. Compliance-Verstöße des Vorstandsmitglieds gestützt werden kann, die in den letzten drei Jahren vor Kenntnis des Aufsichtsrats von den Clawback begründenden Tatsachen eingetreten sind. In Bezug auf bereits ausgezahlte Tranchen der langfristigen variablen Vergütung kann der Clawback dabei so ausgestaltet werden, dass eine Rückforderung – unabhängig von der Kenntnis des Aufsichtsrats – längstens für zwei Jahre nach dem Ende des maßgeblichen vierjährigen Zurückbehaltungszeitraums zulässig ist.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurde keine ausgezahlten variablen Vergütung zurückgefordert.

4. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungsbestandteile einschließlich Nebenleistungen und Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder festgelegt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung begrenzt die Summe aller Vergütungszahlungen, die für ein Geschäftsjahr an das Vorstandsmitglied geleistet werden und beinhaltet sämtliche Vergütungsbestandteile. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung TEUR 1.000 und für ordentliche Vorstandsmitglieder TEUR 700.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 hat der Vorstandsvorsitzende, Bernd Paulini, eine Vergütung von TEUR 356 und Christian Auth als einziges weiteres Vorstandsmitglied eine Vergütung von TEUR 347 erreicht. Die Maximalvergütung wurde insofern nicht überschritten. Eine Überschreitung der Maximalvergütung ist angesichts der maximal zu erreichenden variablen Vergütungen nicht möglich.

5. Übereinstimmung der bestehenden Vorstandsdienstverträge mit dem Vergütungssystem

Das Vergütungssystem wurde in der Hauptversammlung am 7. Dezember 2021 gebilligt. Nachdem die Anstellungsverträge von Bernd Paulini bis zum 31. Dezember 2022 und der von Christian Auth bis zum 31. März 2022 geschlossen waren, fand das beschriebene Vergütungssystem in Übereinstimmung mit § 26j Abs. 1 Satz 3 EGAktG im Geschäftsjahr 2021/2022 nur bei Christian Auth ab dem 1. April 2022 Anwendung.

Abweichend von den Erläuterungen zum Vergütungssystem erfolgt die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung gestreckt über einen dreijährigen Zurückbehaltungszeitraum und in drei Raten in Höhe von jeweils maximal einem Drittel. Eine Auszahlung der zurückbehaltenen Anteile erfolgt nur bei einer nachhaltigen positiven Wertentwicklung der Gesellschaft. Negative Erfolgsbeiträge des Vorstandsmitglieds bzw. ein negativer Gesamterfolg der Gesellschaft (Malus-Sachverhalt) können die Höhe der noch nicht ausgezahlten zurückbehaltenen Anteile verringern oder ganz entfallen lassen. Hierüber entscheidet der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und der Umstände des Einzelfalls.

Zudem sieht das beschlossene Vergütungssystem vor, dass das Festgehalt ca. 35 % - 50 %, die Altersversorgung ca. 10 % - 15 %, die Nebenleistungen bis zu ca. 5 %, und die kurzfristige variable Vergütung ca. 15 % - 20 % zur Ziel-Gesamtvergütung beitragen, während die langfristige variable Vergütung ca. 25 % - 30 % der Ziel-Gesamtvergütung entspricht. Die Vergütung von Bernd Paulini und von Christian Auth im Geschäftsjahr 2021/2022 ergibt sich auf Basis der bestehenden Anstellungsverträge und weicht insofern noch von der Zielverteilung des beschlossenen Vergütungssystems ab.

VII. Beendigung des Dienstvertrags und Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Bei einem unterjährigen Beginn und Ende des Dienstvertrags während eines laufenden Geschäftsjahres wird die Vergütung grundsätzlich zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt.

Bei Beendigung des Dienstvertrags werden noch ausstehende Beträge variabler Vergütung gemäß den ursprünglich vereinbarten Zielvorgaben und Fälligkeitszeitpunkten abgerechnet und ausgezahlt. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht.

Im Falle der Beendigung des Dienstvertrags ist der Dienstwagen nebst Zubehör und Papieren an die Gesellschaft herauszugeben. Bis zur Beendigung des Dienstvertrags besteht der Anspruch auf einen Dienstwagen grundsätzlich fort, kann im Falle einer Abberufung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund im Sinne von § 84 Abs. 3 AktG aber zeitlich begrenzt werden. Ein Zurückbehaltungsrecht ist insoweit ausgeschlossen.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung in Höhe des während der Restlaufzeit des Dienstvertrags von der Gesellschaft zu leistenden Festgehalts, höchstens jedoch in Höhe des Wertes von achtzehn monatlichen Festgehältern. Die Abfindung ist am Tag nach Beendigung dieses Dienstvertrags in voller Höhe zur Zahlung fällig. Der vorgenannte Anspruch auf eine Abfindung entfällt und eine bereits ausgezahlte Abfindung ist zurückzuzahlen, wenn die Gesellschaft den Dienstvertrag wirksam außerordentlich aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB kündigt oder sich innerhalb der auf das Ende dieses Dienstvertrags folgenden sechs Monate herausstellt, dass bei Fälligkeit der Abfindung ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorgelegen hat, und die Gesellschaft die Rückzahlung schriftlich verlangt.

VIII. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Vorstandsmitgliedern können nachvertragliche Wettbewerbsverbote für die Dauer von zwei Jahren nach Ende des Dienstvertrags vereinbart werden. Sofern diese zur Anwendung kommen, erhalten die Vorstände für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots – vorbehaltlich definierter Anrechnungsmechanismen hinsichtlich anderweitiger Einkünfte – eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 50 % des zuletzt bezogenen Festgehalts. Eine etwaige Abfindungszahlung ist auf die Karenzentschädigung anzurechnen. Die Gesellschaft hat das Recht, auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot mit der Wirkung zu verzichten, dass es mit sofortiger Wirkung endet und nach Ablauf von sechs Monaten keine Karenzentschädigung mehr zu zahlen ist. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot tritt nicht in Kraft, wenn der Dienstvertrag aufgrund des Eintritts des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand oder wegen Invaldität des Vorstandsmitglieds endet.

IX. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Die Übernahme einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit durch die Vorstandsmitglieder bedarf grundsätzlich der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Gesellschaft. Im Falle der Übernahme konzerninterner Aufsichtsratsmandate wird eine vom Vorstandsmitglied daraus bezogene Vergütung auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Im Falle der Übernahme konzernexterner Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit die vom Vorstandsmitglied daraus bezogene Vergütung auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist.

X. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann in Übereinstimmung mit der gesetzlichen Regelung des § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Wirtschafts- oder Gesellschaftskrise. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile. Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z. B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

XI. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021/2022

Die nachstehenden Tabellen enthalten alle Beträge, die dem Vorstand im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (»gewährte Vergütung«) bzw. alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (»geschuldete Vergütung«). Dabei wird zugrunde gelegt, dass die Angabe einer Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Vergütungsbericht über dasjenige Geschäftsjahr erfolgt, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Die kurzfristige und langfristige variable Vergütung wird demnach als »geschuldete Vergütung« betrachtet, da die zugrundeliegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde. Somit werden die Bonusauszahlungsbeträge für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst in einem durch das jeweilig anzuwendende Vergütungssystem bestimmten Geschäfts-

jahr nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

Die Unterteilung in zwei Tabellen ist notwendig, da die Vergütung von Christian Auth ab dem 1. April 2022 für drei Monate nach dem beschriebenen Vergütungssystem erfolgt ist. Für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 31. März 2022 fand bei der Ermittlung der Vergütung von Christian Auth und von Bernd Paulini im gesamten Geschäftsjahr 2021/2022 das zuvor geltende Vergütungssystem Anwendung.

Vergütung des Geschäftsjahres 2021/2022 auf der Basis des am 7. Dezember 2021 gebilligten Vergütungssystem:

Vergütungsbestandteile		Bernd Paulini	Christian Auth
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	Feste Vergütung	0	55
	Nebenleistungen	0	3
	Summe	0	58
	Anteil an Gesamtvergütung	-	66%
Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile	Kurzfristige variable Vergütung	0	16
	Langfristige variable Vergütung	0	24
	Summe	0	40
	Anteil an Gesamtvergütung	-	34%
Summe		0	98

Alle Zahlenangaben sind, soweit nicht anders angegeben, in TEUR

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile ergeben sich wie folgt:

	Gewichtung in %	mind. Wert (entspricht 70% Zielerreichung)	max. Wert (entspricht 100% Zielerreichung)	erreichter Wert	gewichtete Zielerreichung Bernd Paulini	gewichtete Zielerreichung Christian Auth
Unternehmensziele	60%					
ROCE	30%	3,56%	4,86%	4,75%	-	29,24%
Umsatz	30%	80.000	84.600	80.462	-	21,90%
Individuelle Leistungsziele	40%				-	20%
Gesamtzielerreichung					-	71,14%
maximale variable Vergütung					0	56
erreichte variable Vergütung					0	40

Alle Zahlenangaben sind, soweit nicht anders angegeben, in TEUR

Die abweichende Gewichtung der Unternehmensziele zu dem gebilligten Vergütungssystem ergibt sich aus dem Übergang auf den neuen Anstellungsvertrag von Christian Auth nach neun Monaten des Geschäftsjahres zum 1. April 2022.

Vergütung des Geschäftsjahres 2021/2022 auf der Basis des vor dem 7. Dezember 2021 geltenden Vergütungssystems:

Vergütungsbestandteile	Bernd Paulini	Christian Auth
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	Feste Vergütung	164
	Nebenleistungen	9
	Summe	173
	Anteil an Gesamtvergütung	66%
Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile	Kurzfristige variable Vergütung	46
	Langfristige variable Vergütung	31
	Summe	77
	Anteil an Gesamtvergütung	34%
Summe	356	250

Alle Zahlenangaben sind, soweit nicht anders angegeben, in TEUR

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile ergeben dabei sich wie folgt:

	Gewichtung in %	mind. Wert (entspricht 70% Zielerreichung)	max. Wert (entspricht 100% Zielerreichung)	erreichter Wert	gewichtete Zielerreichung Bernd Paulini	gewichtete Zielerreichung Christian Auth
Unternehmensziele	60%					
ROCE	30%	3,56%	4,86%	4,75%	29,24%	29,24%
Umsatz	30%	80.000	84.600	80.462	21,90%	21,90%
Individuelle Leistungsziele	40%				0%	20%
Gesamtzielerreichung					51,14%	71,14%
maximale variable Vergütung					170	108
erreichte variable Vergütung					87	77

Alle Zahlenangaben sind, soweit nicht anders angegeben, in TEUR

Herr Bernd Paulini hat im Geschäftsjahr 2021/2022 somit eine Gesamtvergütung von TEUR 356 erzielt, davon TEUR 269 aus erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen und TEUR 87 aus erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Herr Christian Auth hat im Geschäftsjahr 2021/2022 ein Gesamtvergütung von TEUR 347 erzielt, davon TEUR 231 aus erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen und TEUR 117 aus erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen.

Neben den vorgenannten Bezügen werden für den Fall der Beendigung der Tätigkeit folgende erfolgsunabhängige Leistungen gewährt:

Herr Bernd Paulini hat eine Pensionszusage in Höhe von TEUR 4 monatlich bei Ausscheiden nach vollendetem 65. Lebensjahr erhalten, diese wurde im Jahr 2013 auf die neue Regelaltersgrenze – nach der Vollendung des 67. Lebensjahr – angehoben. Die Zusage beinhaltet eine Invaliditätsrente von TEUR 4 und eine Witwenrente von TEUR 2. Laufende Renten werden jährlich um 2 % erhöht. Der Barwert der zugesagten Leistung beträgt zum 30. Juni 2022 TEUR 595 (Vorjahr: TEUR 830). Während des Geschäftsjahres 2021/2022 wurde hierfür ein Betrag von TEUR 235 aufgelöst (im Vorjahr wurde TEUR 55 zurückgestellt).

Herr Christian Auth hat eine Zuführungszusage zu einer kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse in Höhe von TEUR 4 monatlich erhalten. Die KROMI Logistik AG zahlt seit dem 1. April 2019 monatlich einen fixen Betrag von TEUR 4 an eine Unterstützungskasse. Nach dem Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft hat die KROMI Logistik AG keine Versorgungsverpflichtungen gegenüber Herrn Auth.

Herr Axel Schubert hat eine Pensionszusage in Höhe von TEUR 4 monatlich bei Ausscheiden nach vollendetem 65. Lebensjahr erhalten, diese wurde im Jahr 2013 auf die neue Regelaltersgrenze – nach der

Vollendung des 67. Lebensjahres – angehoben. Die Zusage beinhaltet eine Invaliditätsrente von TEUR 4. Laufende Renten werden jährlich um 2 % erhöht. Der Barwert der zugesagten Leistung beträgt zum 30. Juni 2022 TEUR 246 (Vorjahr: TEUR: 426.). Während des Geschäftsjahres 2021/2022 wurde hierfür ein Betrag von TEUR 180 aufgelöst (im Vorjahr wurden TEUR 15 zurückgestellt). Durch das Ausscheiden von Herrn Axel Schubert zum 30. September 2019 wurden die zugesagten Versorgungsleistungen in dem Verhältnis der Dauer der erreichten Betriebszugehörigkeit zu der Dauer der möglichen Betriebszugehörigkeit vom Dienst Eintritt bis zum Erreichen des in der Versorgungszusage genannten Pensionierungsalters auf monatlich TEUR 2 gekürzt (Quotierung).

Die Pensionszusagen an Herrn Bernd Paulini und Herrn Axel Schubert bestanden bereits vor deren Bestellung zu Vorstandsmitgliedern.

Herr Jörg Schubert, seit Januar 2020 im Ruhestand, hat eine Pensionszusage in Höhe von TEUR 6 monatlich bei Ausscheiden nach vollendetem 65. Lebensjahr erhalten, die am 7. Dezember 2006 mit Wirkung zum 1. Januar 2007 von der KROMI Logistik AG übernommen wurde. Die Zusage beinhaltet eine Witwenrente von TEUR 4. Laufende Renten werden jährlich um 1 % erhöht. Der Erfüllungsbetrag der zugesagten Leistung beträgt zum 30. Juni 2022 TEUR 890 (Vorjahr: TEUR 1.104). Während des Geschäftsjahres 2021/2022 wurde hierfür ein Betrag von TEUR 214 aufgelöst sowie in Anspruch genommen (Vorjahr: Inanspruchnahmen in Höhe von TEUR 43).

B. Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

I. Überblick

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK 2020.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses soll in einem angemessenen Verhältnis zu ihrer Verantwortung und ihren Aufgaben sowie zur Lage der Gesellschaft stehen. Die Vergütungsstruktur, die auch zukünftig aus einer festen Vergütung und einer langfristigen variablen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder bestehen soll, hat sich bewährt und trägt im Hinblick auf die Überwachungs- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats zur nachhaltigen Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Im Rahmen des Vergütungssystems wird dabei der höhere Aufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden und des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses durch entsprechende funktionsbezogene Vergütungsregeln angemessen berücksichtigt. Durch eine angemessene Aufsichtsratsvergütung soll ferner sichergestellt werden, dass die Gesellschaft auch weiterhin in der Lage bleibt, qualifizierte Kandidaten für den Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wird von Vorstand und Aufsichtsrat regelmäßig auf seine Angemessenheit überprüft. Hierbei werden im Rahmen eines horizontalen Vergleichs auch die Aufsichtsratsvergütungen anderer vergleichbarer Gesellschaften berücksichtigt. Zu der Überprüfung können unabhängige externe Vergütungsberater hinzugezogen werden. Mindestens alle vier Jahre hat die Hauptversammlung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen, wobei auch ein bestätigender Beschluss zulässig ist. Entsprechende Beschlussvorschläge an die Hauptversammlung werden gemäß der gesetzlichen Kompetenzverteilung von Vorstand und Aufsichtsrat unterbreitet, so dass eine gegenseitige Kontrolle der beiden Organe gewährleistet wird. Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind zudem nach den allgemeinen Regeln gehalten, etwaige auftretende Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen. In diesem Fall treffen die Organe angemessene Maßnahmen zur Behandlung etwaiger Interessenkonflikte, etwa indem die betroffenen Mitglieder an Beratungen oder Beschlussfassungen nicht teilnehmen. Die Entscheidung über die Ausgestaltung des Vergütungssystems und über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder obliegt der Hauptversammlung.

II. Beschlussfassung über das Vergütungssystem und die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Ein die Vergütung bestätigender Beschluss ist zulässig. Die erstmalige Beschlussfassung ist in der ordentlichen Hauptversammlung am 7. Dezember 2021 erfolgt.

Die derzeit geltende Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 13 der Satzung geregelt.

Der Wortlaut der derzeit gültigen Satzung mit den Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats in § 13 ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.kromi.de

im Bereich „Investor Relations“ unter der Rubrik „Satzung“ zugänglich.

III. Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft setzt sich aus fünf Mitgliedern zusammen. Vorsitzender des Aufsichtsrates ist Ulrich Bellgardt, sein Stellvertreter ist Jens Große-Allermann. Weitere Mitglieder des Aufsichtsrates sind Stephan Kleinmann (Vorsitzender des Prüfungsausschusses), Prof. Dr. Eckart Kottkamp und Felix Höger.

IV. Vergütungsbestandteile der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht aus einer festen Vergütung je Geschäftsjahr und einer langfristigen variablen Vergütung.

1. Feste Vergütung

Die feste Vergütung je Geschäftsjahr beträgt dabei gemäß § 13 Abs. 1 der Satzung für die Mitglieder des Aufsichtsrats EUR 30.000,00 und für den Aufsichtsratsvorsitzenden EUR 80.000,00. Die Vergütung des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses beträgt EUR 37.500,00.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden gemäß § 13 Abs. 5 der Satzung ferner in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene D&O-Versicherung einbezogen, soweit eine solche Versicherung besteht.

2. Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung für den Aufsichtsrat ist auf eine dreijährige Laufzeit vom 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 2024 ausgerichtet und sieht eine einmalige Auszahlung nach Ende der Programmlaufzeit vor; zudem müssen die Aufsichtsratsmitglieder 30 % der ihnen aus dem langfristigen Vergütungsprogramm brutto zustehenden variablen Vergütung in Aktien der Gesellschaft reinvestieren und bis zum Auszahlungszeitpunkt des auf das aktuelle langfristige variable Vergütungsprogramm nachfolgende langfristige variable Vergütungsprogramm halten, um die gewährte variable Vergütung endgültig behalten zu dürfen. Das Reinvestitionserfordernis kommt nur zum Tragen, sofern das Programm für eine langfristige variable Vergütung über den 30. Juni 2024 hinaus fortgesetzt wird und das jeweilige Aufsichtsratsmitglied nicht während der Programmlaufzeit aus dem Aufsichtsrat ausscheidet.

Die Höhe der variablen Vergütung ermittelt sich in Abhängigkeit vom Grad der Erreichung des festgelegten Erfolgsziels sowie vom Umfang der Eigeninvestition des Aufsichtsratsmitglieds in Aktien der Gesellschaft. Als Erfolgsziele sind einerseits Vorgaben zu der Renditezielgröße ROCE, andererseits Vorgaben zu Ergebnis je Aktie („earnings per share“) (EPS) am Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 festgelegt. Mit der Renditezielgröße ROCE soll dabei im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung für den Aufsichtsrat der Geschäftsstrategie der Gesellschaft im Sinne eines nachhaltigen und profitablen Wachstums Rechnung getragen werden.

Ein ROCE von 7,5 % oder weniger entspricht einer Zielerreichung von 0 % und einer ROCE-Komponente in Höhe von TEUR 0. Ein ROCE von 14,5 % („ROCE-Zielgröße“) oder mehr entspricht einer Zielerreichung

von 200 % und einer ROCE-Komponente in Höhe von TEUR 50 für jedes Mitglied des Aufsichtsrats, für den Aufsichtsratsvorsitzenden in Höhe von TEUR 100. Die anteilige Höhe der ROCE-Komponente bei einem ROCE zwischen 7,5 % und 14,5 % ermittelt sich linear in Abhängigkeit vom Grad der Zielerreichung im Hinblick auf die ROCE-Zielgröße.

Ein EPS von EUR 0,30 oder weniger entspricht einer Zielerreichung von 0 % und einer EPS-Komponente in Höhe von EUR 0,00. Ein EPS von EUR 0,90 („EPS-Zielgröße“) oder mehr entspricht einer Zielerreichung von 200 % und einer EPS-Komponente in Höhe von TEUR 50 für jedes Mitglied des Aufsichtsrats, für den Aufsichtsratsvorsitzenden in Höhe von TEUR 100. Die anteilige Höhe der EPS-Komponente bei einem EPS zwischen EUR 0,30 und EUR 0,90 ermittelt sich linear in Abhängigkeit vom Grad der Zielerreichung im Hinblick auf die EPS-Zielgröße

Unter Berücksichtigung der festen Vergütung sowie der langfristigen variablen Vergütung beträgt die Zielvergütung im Falle einer Zielerreichung von 200 % für die einfachen Mitglieder des Aufsichtsrats TEUR 63 p.a., für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses TEUR 71 p.a. und für den Aufsichtsratsvorsitzenden TEUR 147 p.a., wobei der langfristige Teil der Gesamtvergütung erst nach Ende der Programmlaufzeit am 30. Juni 2024 zur Auszahlung kommt. Das Verhältnis zwischen fester Vergütung und langfristiger variabler Zielvergütung – anteilig je Geschäftsjahr – beträgt somit für die einfachen Aufsichtsratsmitglieder 47,4 % zu 52,6 %, für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses 52,9 % zu 47,1 % und für den Aufsichtsratsvorsitzenden 54,5 % zu 45,5 %. Die maximale Auszahlung aus der langfristigen variablen Vergütung ist für die einfachen Mitglieder des Aufsichtsrats und den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses auf den Betrag von EUR 100.000,00 und für den Aufsichtsratsvorsitzenden auf den Betrag von EUR 200.000,00 begrenzt.

V. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021/2022

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2021/2022 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats. Die Festvergütung wird (»gewährte Vergütung«) betrachtet.

Das langfristige variable Vergütungsprogramm stellt demgegenüber keine »gewährte« oder »geschuldete« Vergütung dar, da die Bonuszahlung von der Erfüllung der festgelegten Erfolgsziele am Ende der Programmlaufzeit abhängt. Angesichts des Ablaufs der Programmlaufzeit am 30. Juni 2024 wird eine etwaige Vergütung aus dem langfristigen variablen Vergütungsprogramm nach den vorstehenden Maßgaben im Rahmen des Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG über das Geschäftsjahr 2023/2024 ausgewiesen.

Name Aufsichtsrat	Vergütung Geschäftsjahr 2021/2022
Ulrich Bellgardt	80
Jens Große-Allermann	30
Stephan Kleinmann	38
Prof. Dr. Eckart Kottkamp	30
Felix Höger	30
Gesamt	208

Alle Zahlenangaben sind, soweit nicht anders angegeben, in TEUR

C. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Name Vorstand/Aufsichtsrat	Geschäftsjahr 2020/2021	Geschäftsjahr 2021/2022	Veränderung
Vorstand			
Bernd Paulini	435	356	-18%
Christian Auth	365	347	-5%
Jörg Schubert	72	72	0%
Aufsichtsrat			
Ulrich Bellgardt	80	80	0%
Jens Große-Allermann	30	30	0%
Stephan Kleinmann	30	38	27%
Prof. Dr. Eckart Kottkamp	30	30	0%
Felix Höger	17	30	76%
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis	53	60	15%
Jahresüberschuss der KROMI Logistik AG	-218	251	–

Alle Zahlenangaben sind, soweit nicht anders angegeben, in TEUR

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf den im Anhang des Jahresabschlusses der Gesellschaft ausgewiesenen Personalaufwand der KROMI Logistik AG, bereinigt um die Vergütung der Vorstandsmitglieder, abgestellt. Der so bereinigte Personalaufwand wird durch die durchschnittliche Anzahl der Arbeitnehmer der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021/2022 auf Vollzeitäquivalenzbasis, ohne Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder, geteilt. Nach § 26j Abs. 2 EGAktG wird auf die Darstellung der Entwicklung der Vergütungen über die letzten fünf Geschäftsjahre verzichtet.

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

An die KROMI Logistik AG, Hamburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der KROMI Logistik AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 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.

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.

Hamburg, den 17. Oktober 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Müllensiefen
Wirtschaftsprüfer

von der Decken
Wirtschaftsprüfer