

Vergütungsbericht

Der nachfolgende von Vorstand und Aufsichtsrat im Einklang mit den Anforderungen nach § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellte Vergütungsbericht stellt die Grundlagen der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Ahlers AG (im Folgenden auch „Ahlers“ oder die „Gesellschaft“) sowie die Höhe individueller Vergütungen im Geschäftsjahr 2021/22 (Zeitraum vom 1. Dezember 2021 bis 30. November 2022; nachfolgend auch Berichtsjahr) dar. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) werden ebenfalls berücksichtigt.

Das neue Vorstandsvergütungssystem

Die Hauptversammlung vom 21. April 2021 hat das ihr vom Aufsichtsrat vorgelegte neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung von 98,00 Prozent gebilligt. Darüber hinaus hat die ordentliche Hauptversammlung 2021 auch die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder und das ihr zugrundeliegende Vergütungssystem (§§ 113 Abs. 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG) mit derselben Zustimmungsquote bestätigt.

Das neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder findet Anwendung auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern, die zwei Monate nach Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden. Der derzeit geltende Dienstvertrag mit Frau Dr. Stella A. Ahlers ist vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems geschlossen worden, der mit Herrn Simon Tabler geschlossene Dienstvertrag unterlag bereits dem neuen Vergütungssystem.

Das neue Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und enthält insbesondere die gemäß § 87a AktG vorgesehenen Festlegungen. Die im neuen Vergütungssystem vorgesehene Gesamtvergütung umfasst einerseits feste Vergütungselemente (Jahresgehalt und Nebenleistungen, optional auch Versorgungsleistungen). Daneben werden sowohl ein Jahresbonus als kurzfristiges variables Vergütungselement (Short-Term Incentive (STI)) als auch eine langfristig orientierte variable Vergütung (Long-Term Incentive (LTI)) in Form virtueller Aktienoptionen (Phantom Stock) gewährt.

Das neue Vergütungssystem ermöglicht einen hohen Anteil variabler, leistungsorientierter Vergütung und trägt durch den aktienbasierten LTI verstärkt zur Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionären bei. Das Vergütungssystem ist auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich.

Die nachfolgende Übersicht skizziert die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems sowie deren jeweilige Ausgestaltung in Grundzügen:

Übersicht neues Vergütungssystem (Vorstand)

Vergütungselement	Ausgestaltung
Feste Vergütungselemente	
Festes Jahresgehalt	Auszahlung in zwölf monatlichen Raten
Nebenleistungen	Nebenleistungen bestehen insbes. aus der Bereitstellung eines Dienstfahrzeugs, Warenbezug, gedeckelten Zuschüssen zu Versicherungen sowie weiteren marktüblichen Versicherungsleistungen
Zuschuss zu Altersversorgung	Zuschuss in Höhe des gesetzlichen Arbeitgeberbeitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung zu einer selbst unterhaltenen Altersversorgung
Variable Vergütungselemente	
STI: Jahresbonus	<p>Jahresbonus mit Barauszahlung im folgenden Geschäftsjahr</p> <p>Bemessung anhand Erreichung hinsichtlich finanzieller Kriterien das (Konzern-Ergebnis vor Steuern, Konzern-Umsatz, Konzern-Free Cashflow) mit einem Anpassungsfaktor von 0,8 bis 1,2 bezüglich ESG-Zielen und außerordentlichen Entwicklungen</p> <p>Begrenzung von Auszahlungen auf 150% des dienstvertraglichen Zielbetrags</p>
LTI: Wertsteigerungsbonus auf Phantom Stocks	<p>Aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung</p> <p>Jährliche Zuteilung virtueller Aktien (Phantom Stock) für einen festgelegten Betrag auf der Basis eines drei Monats-Durchschnittskurses vor Geschäftsjahresende</p> <p>Barauszahlung der Kursentwicklung der Aktien der Gesellschaft in Relation zur Wertentwicklung des DAX jeweils unter Berücksichtigung ausgeschütteter Dividenden nach Ablauf der Performance-Periode</p> <p>Auszahlung jeweils nach Ablauf einer vierjährigen Performance-Periode</p> <p>Begrenzung der Auszahlungen auf 150% des Zuteilungsbetrags mit der Möglichkeit einer Anpassung zwischen 0,8 bis 1,2 für außergewöhnliche Entwicklungen</p>
Rückforderungsrechte	Möglichkeit der Gesellschaft bei schwerwiegenden, vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzungen variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zu reduzieren oder bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern
Sonstige Vergütungsregelungen	
Maximalvergütung	<p>Maximale Summe des je Geschäftsjahr und Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr angefallenen Vergütungsaufwands</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 750.000€ • Ordentliche Vorstandsmitglieder: 500.000€

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021/2022

Festes Jahresgehalt

Beide Vorstandsmitglieder erhalten das dienstvertraglich vereinbarte feste Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten. Das im Berichtsjahr an die Vorstandsmitglieder jeweils gewährte feste Jahresgehalt ist der untenstehenden Tabelle (gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder) zu entnehmen.

In Einklang mit der langfristigen Unternehmensstrategie der Ahlers AG dient die Gewährung des festen Jahresgehalts insbesondere der Sicherstellung einer angemessenen Grundvergütung und trägt damit zur Vermeidung von Anreizen für das Eingehen unangemessener Risiken bei.

Nebenleistungen

Neben dem festen Jahresgehalt werden den Vorstandsmitgliedern marktübliche Nebenleistungen gewährt. Die Gewährung der dienstvertraglich festgelegten Nebenleistungen trägt zur Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder bei.

Darüber hinaus wird insbesondere ein angemessenes Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung (die Gesellschaft trägt sämtliche Kosten des Unterhalts und des Gebrauchs) zur Verfügung gestellt.

Herr Tabler hatte schließlich das Recht, jährlich Waren der Gesellschaft im Wert von netto 3 TEUR kostenlos zu beziehen (Bekleidungskontingent). Der Aufwandsbetrag der im Geschäftsjahr 2021/22 an die Vorstandsmitglieder jeweils gewährten Nebenleistungen ist der untenstehenden Tabelle (gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder) zu entnehmen.

Versorgungsregelung

Zum einen erhalten die Vorstandsmitglieder einen Zuschuss zu Kranken- und Pflegeversicherungen von bis zu 50 Prozent zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, jedoch maximal den Betrag, der sich ergäbe, wenn das Vorstandsmitglied gesetzlich kranken- und pflegeversichert wäre.

Weiterhin besteht für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung. Die Leistungen an den Versicherten bzw. seine Erben betragen maximal 300 TEUR für den Todesfall bzw. 500 TEUR bei Invalidität. Ferner wurden für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherungen) mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt abgeschlossen.

In Übereinstimmung mit dem neuen Vergütungssystem erhalten beide Vorstandsmitglieder als Bestandteil einer wettbewerbsfähigen Vergütung die Gewährung eines Zuschusses zu einer selbstgewählten privaten Altersvorsorge und zwar maximal in Höhe des gesetzlichen Arbeitgeberbeitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Im Übrigen bestehen keine Versorgungszusagen für die gegenwärtigen oder kurz nach dessen Ende ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder.

Short-Term Incentive (STI): Jahresbonus

Das neue Vergütungssystem sieht als kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil die Leistung eines von der Erreichung jährlicher Ziele abhängigen Bonus als Short-Term Incentive (STI) vor.

Zahlungen aus dem STI bemessen sich nach der Erreichung jährlich festzulegender, von der Jahresplanung der Gesellschaft abgeleiteter Ziele, die finanzielle Leistungskriterien und zwar mit einer Gewichtung von 50 Prozent das Konzern-Ergebnis vor Steuern (EBT), mit einer Gewichtung von 25 Prozent den Konzern-Umsatz sowie ebenfalls mit einer Gewichtung von 25 Prozent den Konzern-Free Cashflow umfassen. Nichtfinanzielle ESG-Ziele aus den Bereichen Umweltschutz, Soziales und gute Unternehmensführung und außergewöhnliche Entwicklungen werden durch einen Anpassungsfaktor in Bezug genommen. Die Zielfestlegung nimmt der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie nach pflichtgemäßem Ermessen vor und legt dabei auch fest, ob und in welchem Umfang individuelle Ziele für einzelne Vorstandsmitglieder oder kollektive Ziele für alle Vorstandsmitglieder maßgeblich sind.

Für Frau Dr. Ahlers wird gemäß dem geltenden Dienstvertrag abweichend davon die jährliche Tantieme aus dem Konzernjahresüberschuss nach Steuern abgeleitet. Darüber hinaus kann sie gemäß jährlicher Zielvereinbarung eine Sondertantieme erhalten, deren Gewährung im Ermessen des Aufsichtsrats steht.

Für die Tätigkeit im Berichtsjahr (2021/22) ist den Vorstandsmitgliedern mangels Erreichung der vereinbarten Ziele kein Jahresbonus zugeflossen oder geschuldet. Für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2020/21 sind Frau Dr. Ahlers im Berichtsjahr eine Tantieme Höhe von 75 TEUR und Herrn Tabler eine kurzfristige variable Vergütung (STI) in Höhe von 38 TEUR zugeflossen.

Long-Term Incentive (LTI): Wertsteigerungsbonus auf Phantom Stocks

Als aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung (LTI) erhalten die Vorstandsmitglieder nach dem neuen Vergütungssystem zu Beginn des Geschäftsjahres am 01.12. für einen vertraglich festgelegten Betrag virtuelle Aktien der Gesellschaft („Phantom Stocks“). Die Anzahl jährlich zuzuteilender Phantom Stocks bemisst sich nach dem Aktienkurs-Durchschnitt der letzten drei Monats-Ultimos. Die Phantom Stocks werden nach Ablauf einer vierjährigen Performance-Periode durch Barausgleich unter Berücksichtigung der maßgeblichen Wertentwicklung der Aktien der Gesellschaft sowie des Performance-Faktors ausbezahlt. Die für den Barausgleich nach Ablauf der Performance-Periode maßgebliche Wertentwicklung bemisst sich nach dem Aktienkurs-Durchschnitt der letzten drei Monats-Ultimos November, Oktober und September vor Ablauf des letzten Geschäftsjahres in der Performance-Periode zuzüglich etwaiger während der Performance-Periode ausgeschütteter Dividenden. Der Performance-Faktor bemisst sich nach der relativen Aktienkursentwicklung der Gesellschaft im Vergleich mit dem DAX Performance-Index (WKN 846900) während des vierjährigen Performance-Zeitraums. Die Wertentwicklung wird durch Vergleich der Anfangs- und Endwerte (Kurs-Durchschnitt der letzten drei Monats-Ultimos November, Oktober und September vor Ablauf des letzten Geschäftsjahres im Performance-Zeitraum) der Aktien der Gesellschaft und des DAX-Performance-Index festgestellt, wobei die Wertentwicklung des Vergleichsindex von der Wertentwicklung der Aktienperformance der Gesellschaft abgezogen wird. Nur soweit das Ergebnis (in Prozent-Punkten) größer 0 Prozent ist, kommt es zur Auszahlung, wobei folgende Staffelung gilt:

Relative Performance	Performance-Faktor
< -25%-Punkte	0% Auszahlung
0%-Punkte	50% Auszahlung
15%-Punkte	100% Auszahlung
>30%-Punkte	150% Auszahlung

Zwischen den vorstehenden Werten wird linear interpoliert. Im Ergebnis wird damit eine nur gleiche oder bessere Performance der Ahlers Aktie im Vergleich zum DAX vergütet.

Die Gewährung der Phantom Stocks als aktienbasiertes Vergütungselement trägt damit zu einer verstärkten Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionären bei und fördert das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens.

Zu Beginn der Geschäftsjahre 2020/21 und 2021/22 sind Herrn Tabler Phantom Stocks für jeweils 60 TEUR, d.h. entsprechend den jeweiligen durchschnittlichen Kursen der Monats-Ultimos für November, Oktober und September 2020 und 2021 42.857 bzw. 40.088 Aktien der Gesellschaft zugeteilt worden. Ob sich hieraus unter Berücksichtigung der Kursentwicklung Ansprüche auf eine Barauszahlung ergeben, steht noch nicht fest. Der für die Berechnung des Barausgleichs (es erfolgt keine Lieferung von Aktien) maßgebliche Vergleichspreis wird erst nach Ablauf der vierjährigen Performance-Perioden ermittelt. Für das am 01. Dezember 2022 begonnene Geschäftsjahr sind Herrn Tabler mit Blick auf sein Ausscheiden zum 31. Dezember 2022 keine weiteren Phantom Stocks zugeteilt worden. Da es sich bei den zugeteilten Phantom Stocks nicht um gewährte oder zugesagte Aktien oder Aktienoptionen i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG handelt und derzeit aus diesem Vergütungselement auch noch keine Vergütung gewährt oder geschuldet ist, erfolgt die vorstehende Erläuterung freiwillig.

Frau Dr. Ahlers erhält nach dem derzeit für sie gültigen Vertrag eine auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtete, langfristig orientierte Tantieme. Deren Höhe orientiert sich an der Entwicklung des Konzernumsatzes, des Konzernergebnisses, des Net Working Capitals und des Aktienkurses über mehrere Dreijahreszeiträume. Der aktuelle Dreijahreszeitraum läuft von Dezember 2019 bis November 2022 mit Auszahlung im April 2023. Die aktienkursbasierten Bestandteile der abgelaufenen Dreijahres-Tranche hatten zum Zeitpunkt ihrer Ausgabe einen inneren Wert von insgesamt 69 TEUR. Über die Zielerreichung wird der Aufsichtsrat erst nach der Offenlegung des Geschäftsberichts für das abgelaufene Geschäftsjahr beschließen. Da die anschließende Auszahlung nicht mehr in das Berichtsjahr fällt, ist der für die Tätigkeit im Berichtsjahr zugesagte LTI erst im Geschäftsjahr 2022/2023 als gewährt und geschuldet i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG anzusehen. Einzelheiten sind dementsprechend Gegenstand des nächsten Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022/23 (vorstehende Erläuterungen der zugesagten LTI-Vergütung erfolgen freiwillig).

Weitere Angaben zur Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021/22

Maximalvergütung

Entsprechend der gesetzlichen Vorgabe in § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat im Vergütungssystem eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgesetzt, welche die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller von der Gesellschaft im Geschäftsjahr insgesamt aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen (einschließlich einer etwaigen Sondervergütung) sowie Neben- und etwaigen Vorsorgeleistungen) begrenzt, unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr das entsprechende Vergütungselement ausbezahlt wird. Dementsprechend werden auch die gewährten Phantom Stocks (LTI) berücksichtigt.

Die Maximalvergütung beträgt nach dem neuen Vergütungssystem für die Vorstandsvorsitzende 750 TEUR und für das weitere ordentliche Vorstandsmitglied 405 TEUR. Diese Grenzen sind mit einer insgesamt gewährten bzw. geschuldete Vergütung in Höhe von 294.710,49 EUR inkl. der Vorsorgeleistungen an Herrn Tabler eingehalten.

Der im Geschäftsjahr 2021/22 bestehende Dienstvertrag mit Frau Dr. Ahlers ist vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems geschlossen worden. Dementsprechend findet das Vergütungssystem einschließlich der darin geregelten Maximalvergütung keine Anwendung auf den für Frau Dr. Ahlers aktuell bis zum 31. Mai 2023 geltenden Dienstvertrag.

Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Regelungen für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Nach den Vorstandsdiensverträgen der Gesellschaft gilt: Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags, so haben dessen Hinterbliebenen (Witwer und unterhaltsberechtigter Kinder) Anspruch auf unverminderte Fortzahlung des festen Jahresgehalts für den Rest des Sterbemonats und die darauffolgenden drei Monate. Variable Vergütungselemente stehen den Hinterbliebenen bis zum Ablauf des Todesmonats zu. Im Falle des aktuellen Vertrags von Frau Dr. Ahlers besteht eine solche Regelung nicht. Allerdings bleiben die aus der langfristigen Zusatztantieme bestehenden Ansprüche bestehen.

Im Falle einer wirksamen fristlosen außerordentlichen Kündigung des Vorstandsdiensvertrages durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) oder auf eigenen Wunsch des Vorstandsmitglieds, ohne dass hierfür ein wichtiger Grund vorliegt, entfällt für beide Vorstandsmitglieder der Anspruch auf den STI und den LTI ersatzlos.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen etwaige Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von einer Jahresvergütung (Festgehalt und variable Vergütung) und den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdiensvertrags nicht überschreiten („Abfindungs-Cap“).

Malus / Clawback

Für die dem neuen Vergütungssystem unterliegenden Dienstverträge bestehen Regelungen zur Herabsetzung bzw. Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungsbestandteile im Falle schwerwiegender Pflichtverletzungen der Vorstandsmitglieder. Hiervon ist im Berichtsjahr kein Gebrauch gemacht worden. In dem aktuellen Vertrag von Frau Dr. Ahlers ist eine Möglichkeit zur Minderung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile nicht vorgesehen und dementsprechend ist im Berichtsjahr auch nicht erfolgt.

Geschuldete und gewährte Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgenden Tabellen stellen die den im abgelaufenen Geschäftsjahr (2021/22) tätigen Vorstandsmitgliedern geschuldete und gewährte feste und variable Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Dementsprechend enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr (2021/22) zum einen tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) und zum anderen alle rechtlich fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“). Die jeweiligen relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente (in Prozent) sind in Bezug auf die jeweils ausgewiesene Gesamtvergütung dargestellt. Soweit für das jeweilige Vorstandsmitglied anwendbar, ist als Vergleichswert für das Vorjahr zudem jeweils die im Geschäftsjahr 2020/21 gewährte bzw. geschuldete Vergütung aufgenommen.

Geschuldete und gewährte Vergütung im Berichtsjahr

	Dr. Stella A. Ahlers				
	Vorstandsvorsitzende				
	Eintritt 06/2005				
TEUR	2021/22	rel. Ant.	Min.	Max.	2020/21
Festvergütung	480	89%	480	480	472
Nebenleistungen o. Vorsorgeaufwand	19	4%	19	19	19
Summe	499	92%	499	499	491
Einjährige variable Vergütung für GJ 2021	75	14%	0	1.350	-
Einjährige variable Vergütung für GJ 2020	-	-	-	-	30
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	0	300	-
Summe	574	106%	499	2.149	521
Versorgungsaufwand	13	2%	-	-	13
Gesamtvergütung	587	108%	499	2.149	534

TEUR	Simon Tabler Finanzvorstand Eintritt 12/2020				Dr. Karsten Kölsch Finanzvorstand 08/2007 bis 11/2020		
	2021/22	rel. Ant.	Min.	Max.	2020/21	2021/22	2020/21
Festvergütung	228	11%	228	228	224	-	-
Nebenleistungen o. Vorsorgeaufwand	16	2%	14	30	14	-	-
Summe	244	11%	242	258	238	0	0
Einjährige variable Vergütung für GJ 2021	38	2%	0	57	-	-	-
Einjährige variable Vergütung für GJ 2020	-	-	-	-	-	-	97
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	0	90	-	-	-
Summe	282	13%	242	405	238	0	97
Versorgungsaufwand	13	1%	-	-	13	-	-
Gesamtvergütung	295	14%	242	405	251	0	97

Für Organtätigkeiten, die Vorstandsmitglieder in Geschäftsführungs- und/oder Aufsichtsfunktionen bei Tochterunternehmen bzw. verbundenen Unternehmen der Ahlers AG ausüben, wurden keine weiteren Vergütungen an die Vorstandsmitglieder gewährt oder geschuldet.

Leistungen aus Anlass der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Kurz nach Ablauf des Berichtsjahres ist Herr Tabler zum Ablauf des 15. Dezember 2022 als Vorstandsmitglied ausgeschieden. Im Zusammenhang mit der Beendigung wurden ihm keine Leistungen zugesagt. Es verbleibt bei den bestehenden Regelungen der jeweiligen Dienstverträge. Hiernach sind insbesondere etwaige variable Vergütungen vorbehaltlich der Erfüllung der geltenden Leistungskriterien zum dort vorgesehenen Zeitpunkt auszuführen.

Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021/22

Neben den dargestellten Leistungen für das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Simon Tabler erhielten ehemalige Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer der Adolf Ahlers GmbH und deren Hinterbliebene im Geschäftsjahr 2021/22 Bezüge von insgesamt 13 TEUR (Vorjahr 14 TEUR).

Geschuldete und gewährte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Der Aufsichtsrat der Ahlers AG besteht nach § 11 Abs. 1 der Satzung der Gesellschaft aus drei Mitgliedern, von denen zwei Mitglieder von der Hauptversammlung und ein Mitglied von den Arbeitnehmern nach den Vorschriften des Drittelbeteiligungsgesetzes gewählt werden.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats beruht auf § 18 der Satzung der Ahlers AG. Die Satzungsregelung regelt sowohl die konkrete Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats als auch das zugrundeliegende Vergütungssystem (§§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG). Danach erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats zum einen eine feste, nach dem Tag der ordentlichen Hauptversammlung für das abgelaufene Geschäftsjahr zahlbare Vergütung in Höhe von 15.000 EUR. Abhängig von dem Durchschnitts-Konzernjahresüberschuss der Ahlers AG der jeweils

letzten drei Jahre erhält jedes Aufsichtsratsmitglied daneben eine variable Vergütungskomponente. Diese beträgt pro Geschäftsjahr 1/1.000 des Durchschnitts-Konzernjahresüberschusses. Die variable Vergütung ist auf einen Betrag in Höhe von 20.000 EUR begrenzt (Cap). Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache, der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende das Zweifache der festen und der variablen Vergütung.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält neben der Vergütung den Ersatz seiner Auslagen sowie eine auf die Vergütung zu zahlende Umsatzsteuer, soweit sie die Gesellschaft zum Vorsteuerabzug berechtigt.

Die Vergütung für den Aufsichtsrat trägt durch die funktionsbezogene Festvergütung einerseits der Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats Rechnung. Die variable Vergütung, die sich am Konzernergebnis orientiert, leistet darüber hinaus einen zusätzlichen Beitrag zur Förderung des Geschäftserfolgs und zur langfristigen Unternehmensentwicklung.

Im Geschäftsjahr 2021/22 ist die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung vollumfänglich nach Maßgabe des unveränderten Vergütungssystems und § 18 der Satzung erfolgt.

Angabe der geschuldeten und gewährten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die nachstehende Tabelle stellt die den Aufsichtsratsmitgliedern im Berichtsjahr (2021/22) gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt jeweils nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Es handelt sich somit um die im Berichtsjahr (2021/22) ausgezahlte Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr 2020/21. Eine variable Vergütung ist im Geschäftsjahr 2021/22 im Hinblick auf den durchschnittlichen erwirtschafteten Konzernjahresfehlbetrag über die letzten drei Jahre nicht gewährt oder geschuldet worden.

Alexander Gedat Aufsichtsratsvorsitzender seit 04/2019						Armin Fichtel stellv. Aufsichtsratsvorsitzender seit 04/2019				
TEUR	2021/22	rel. Ant.	Min.	Max.	2020/21	2021/22	rel. Ant.	Min.	Max.	2020/21
Festvergütung	45	100%	45	45	45	30	100%	30	30	30
Variable Vergütung	0	0%	0	60	0	0	0%	0	40	0
Gesamtvergütung	45	100%	45	105	45	30	100%	30	70	30

Heidrun Baumgart Arbeitnehmervertreterin seit 06/1993 bis 06/2022						Frank Stender Arbeitnehmervertreter seit 07/2022				
TEUR	2021/22	rel. Ant.	Min.	Max.	2020/21	2021/22	rel. Ant.	Min.	Max.	2020/21
Festvergütung	15	100%	15	15	15	0	n.a.	0	0	0
Variable Vergütung	0	0%	0	20	0	0	n.a.	0	0	0
Gesamtvergütung	15	100%	15	35	15	0	n.a.	0	0	0

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre darzustellen (sog. Vertikalvergleich). Die Ahlers AG wird den Vertikalvergleich unter Berücksichtigung der Übergangsregelung gemäß § 26j Abs. 2 EGAktG sukzessive aufbauen und stellt vorliegend die Entwicklungen für das abgelaufene Geschäftsjahr 2021/22 nur mit dem vorangegangenen Geschäftsjahr 2020/21 gegenüber.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr geschuldete Vergütung berücksichtigt. Die Ertragsentwicklung ist anhand des Jahresergebnisses (§ 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB) sowie freiwillig ergänzend anhand des Konzern-EBITDA vor Sondereffekten dargestellt. Die ausgewiesene durchschnittliche Jahresvergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis beruht auf dem Personalaufwand für Löhne und Gehälter inklusive der Lohnsteuer, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, Nebenleistungen und variablen Vergütungsbestandteilen für die im Inland beschäftigte Gesamtbelegschaft der Ahlers AG nebst deutschen Konzerntöchtern. Dabei wurde das Vergleichsjahr 2020/21 um Effekte aus der Kurzarbeit korrigiert.

jährliche Veränderung	GJ 2021/22 vs. GJ 2020/2021
Vorstand	
Dr. Stella A. Ahlers	-6,4%
Simon Tabler	-15,2%
Aufsichtsrat	
Alexander Gedat	+/-
Armin Fichtel	+/-
Heidrun Baumgart	+/-
Ertragsentwicklung	-30,8%
Konzern-EBITDA vor Sondereffekten	+89,7%
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden	+5,7%

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

An die Ahlers AG, Herford

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Ahlers AG, Herford, für das Geschäftsjahr vom 1. Dezember 2021 bis zum 30. November 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) 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.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

Düsseldorf, den 27. Februar 2023

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
(Düsseldorf)

Patrick Helsper
Wirtschaftsprüfer

Thomas Gloth
Wirtschaftsprüfer