



# VERGÜTUNGSBERICHT

- 02 Vergütung der Vorstandsmitglieder
- 09 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 10 Prüfungsvermerk

# Vergütungsbericht

## Vorbemerkungen

Dieser Vergütungsbericht stellt die individuelle Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands der Westag AG (im Folgenden auch die „Gesellschaft“) und die Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 dar. Bei diesem Vergütungsbericht handelt es sich um einen Bericht gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Weiterhin werden die Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) befolgt. Die jährliche Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG liegt in der Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Bericht folgt dem Konzept, dass Vergütungen angegeben werden, wenn diese gewährt bzw. geschuldet sind. Demnach ist eine Vergütung im Vergütungsbericht anzugeben, wenn die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist (erdienungsorientierte Sichtweise).

## Vergütung der Vorstandsmitglieder

### Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Westag AG basiert auf den gesetzlichen Vorgaben für die Vorstandsvergütung, insbesondere §§ 87 und 87a AktG, sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2020. Das vorliegende Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 23. März 2022 beschlossen, der am 19. Mai 2022 stattfindenden ordentlichen Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt und mit einer Zustimmung von 99,2390 % gebilligt. Es ergaben sich aufgrund der hohen Zustimmungsquote keinerlei Anpassungen. Das Vergütungssystem gilt rückwirkend für alle ab dem 1. Januar 2022 beginnenden oder verlängerten Vorstandsanstellungsverträge.

Im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung am 22. Mai 2024 erfolgte die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 mit einer Zustimmung von 99,31 %. Es ergaben sich keine Aspekte, die hinsichtlich des Vergütungssystems oder dessen Umsetzung in der Vergütungsberichterstattung zu berücksichtigen sind.

Das Vergütungssystem wird für die Dauer seiner Gültigkeit, mindestens jedoch für zehn Jahre, öffentlich zugänglich gehalten. Ebenso wird dieser Bericht wenigstens für zehn Jahre auf der Homepage der Gesellschaft öffentlich zugänglich sein.

Der Aufsichtsrat hat folgende wesentliche Grundsätze für das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder formuliert:

- Förderung der Strategie der Gesellschaft
- Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft
- Leistungsorientierung

### Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem jährlich und entscheidet entsprechend über potenziellen Anpassungsbedarf. Der Personalausschuss bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem sowie die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Bei Beschlussfassungen des Aufsichtsrats über Änderungen des Vergütungssystems, mindestens aber alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft gegebenenfalls die Angemessenheit der Gesamtvergütung sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile für jedes Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung seiner Aufgaben und persönlichen Leistungen sowie der wirtschaftlichen Lage, des Erfolgs und der Zukunftsaussichten der Gesellschaft.

Im Rahmen einer solchen Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat alle relevanten Aspekte einschließlich anwendbarer Marktvergleiche, der Vergütung der Führungskräfte und der Belegschaft insgesamt und wie sich die Vergütung im Laufe der Zeit entwickelt hat.

Der Vertrag mit dem Mitglied Herrn Harald Pichler wurde mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 bereits nach Maßgabe des neuen Vergütungssystems aus dem Jahr 2022 geschlossen und Ende 2023 bis zum 31. Dezember 2025 verlängert. Zum 1. Juni 2022 hat der Aufsichtsrat Herrn Joris Beerman für eine Übergangszeit in den Vorstand berufen. Er erhält als Chefjustiziar der Broadview Holding B.V. keine gesonderte Vergütung für die Vorstandstätigkeit.

## **Vergütungsbestandteile und die Vergütungsziele für 2024**

### Überblick und relativer Anteil der einzelnen Bestandteile an der Zielgesamtvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus folgenden Vergütungsbestandteilen zusammen:

- der festen Vergütung, bestehend aus Grundgehalt und Nebenleistungen, sowie
- der variablen Vergütung, bestehend aus einem jährlichen Bonus und einer langfristigen variablen Vergütung (Long-term Incentive Plan, LTIP, oder Long-term Bonus, LTB).

Der maximale jährliche Bonus beträgt zwischen 50 % und 100 % des Grundgehalts.

Die Gesamtvergütung unter dem LTIP beträgt maximal 70 % bis 100 % des kumulierten Grundgehalts über die gesamte Bemessungsperiode des LTIP, die zwischen drei und fünf Jahre beträgt. Die Gesamtvergütung unter dem LTB beträgt maximal 50 % des kumulierten Grundgehalts über die gesamte Bemessungsperiode des LTB, die zwischen zwei und vier Jahre betragen kann.

Die Höhe des jährlichen Bonus und des LTIP / LTB hängt von den Leistungen der Gesellschaft und den individuellen Zielen der Vorstandsmitglieder ab.

Eine aktienbasierte Vergütung wird nicht gewährt. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass der auf dem Cashflow basierende LTIP die tatsächliche Wertschöpfung reflektiert und sich objektiver an den zugrunde liegenden Leistungen der Gesellschaft bemisst, sodass dadurch auch die langfristigen Ziele besser gesichert werden. Auch die Zieldefinitionen unter dem LTB werden als adäquate Alternative zur Reflexion der langfristigen Wertentwicklung des Unternehmens gesehen.

Der Vertrag von Harald Pichler sieht einen Long-term Bonus vor und keinen LTIP.

<b>Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2024</b>	
<b>Vergütungsbestandteil</b> in €	<b>Herr Pichler</b>
Grundvergütung	460.000
Nebenleistungen	19.398
Einjährige variable Vergütung	330.000
Mehrjährige variable Vergütung (Anteil)	175.000 (2024–2025)
<b>Gesamt</b>	<b>984.398</b>

### Feste Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Grundgehalt, das in zwölf gleichen Raten monatlich ausbezahlt wird.

Im Hinblick auf Nebenleistungen haben die Vorstandsmitglieder insbesondere Anspruch auf eine Unfallversicherung, einen Dienstwagen (der auch privat genutzt werden darf) und einen Zuschuss zu den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen. Außerdem unterhält die Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung (Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung) mit einem Selbstbehalt, der den Anforderungen des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht.

### Variable Vergütungsbestandteile

#### Jährlicher Bonus

##### (i) Leistungskriterien

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen jährlichen Bonus in Abhängigkeit von der Erreichung der Leistungsziele im jeweiligen Geschäftsjahr. Die Ziele des jährlichen Bonus werden vom Aufsichtsrat im ersten Quartal des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegt. Der Höchstbetrag beträgt jeweils zwischen 50 % und 100 % des Grundgehalts.

Der Aufsichtsrat setzt sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien für die Festlegung der Ziele des jährlichen Bonus an. Das Leistungskriterium „Nichtfinanziell-strategisch“ betrifft die Implementierung der Strategie „von Volumen zu Wertigkeit“, Verbesserungen in der Arbeitssicherheitskultur und der Nachhaltigkeit sowie prozessuale und organisatorische Verbesserungen, wie die erfolgreiche Umsetzung organisatorischer Änderungen. Das Leistungskriterium „Strategisch-finanziell“ betrifft die Steigerung von Effizienz und Produktivität sowie die Realisierung von Kosteneinsparpotenzialen. Alle Kriterien zielen darauf ab, die Erreichung der Geschäftsziele und die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern.

##### (ii) Zielerreichung für 2024

Am Ende des Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die Erreichung der individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder fest. Der jährliche Bonus wird normalerweise durch eine Einmalzahlung Ende Dezember ausbezahlt. Beginnt oder endet die Amtszeit während eines Geschäftsjahres, wird der jährliche Bonus pro rata temporis festgesetzt. Die Zielerreichung ist bei 100 % gedeckelt.

##### (iii) Ermittlung der Auszahlung

Für das abgelaufene Geschäftsjahr findet die Auszahlung im ersten Quartal des Folgejahres statt.

<b>Zielerreichung gemessen am Höchstbetrag</b>					
	<b>Leistungskriterium</b>	<b>Relativer Anteil in %</b>	<b>Zielwert in Mio. €</b>	<b>Zielerreichung in %</b>	<b>Zielerreichung gesamt in %</b>
Herr Pichler	Nichtfinanziell-strategisch	60	Überwiegend qualitativ	91	90
	Strategisch-finanziell	40		88	

<b>Höhe der Jahresboni 2024</b> in €	<b>Herr Pichler</b>
	295.000

### Langfristige variable Vergütung

#### (i) Leistungskriterien

Die Vorstandsmitglieder nehmen grundsätzlich an einem langfristigen variablen Vergütungsprogramm teil. Dieses umfasst einen Bemessungszeitraum von drei bis fünf Jahren und basiert auf der mittelfristigen finanziellen Prognose zum Zeitpunkt des Teilnahmebeginns.

Der LTIP wird ermittelt als:

- Summe des Cashflows für jedes Jahr der Bemessungsperiode, ermittelt auf der Grundlage des geprüften und festgestellten (gegebenenfalls konsolidierten) Jahresabschlusses der Gesellschaft,
- multipliziert mit dem Bonusprozentsatz – einem vereinbarten Prozentsatz – und
- multipliziert mit der Bonuspunktzahl – der festgelegten prozentualen Punktzahl in Bezug auf den maximalen jährlichen Bonus. Wenn beispielsweise der maximale jährliche Bonus in einem bestimmten Geschäftsjahr 100.000 € brutto beträgt und der Aufsichtsrat festlegt, dass der jährliche Bonus für dieses bestimmte Jahr 75.000 € brutto beträgt, dann beträgt die Bonuspunktzahl 75 %.

Die wesentlichen Voraussetzungen der langfristigen variablen Vergütung sind:

- die fortwährende Anstellung des Vorstandsmitglieds bis zum Ablauf der jeweiligen Bemessungsperiode;
- keine (Teil-)Zahlung bei einem vorzeitigen freiwilligen Ausscheiden oder einer Abberufung (nur im Todesfall oder bei voller Arbeitsunfähigkeit kann eine anteilige Zahlung angeboten werden);
- die maximale Auszahlung unter dem LTIP ist auf einen festen Höchstbetrag begrenzt.

Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass der Cashflow als Ausgangsgröße in Kombination mit der Bonuspunktzahl und dem Bonusprozentsatz die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes der Gesellschaft präzise und angemessen widerspiegelt. Der langfristige Bonus übersteigt somit den kurzfristigen Bonus und sorgt für eine nachhaltige und langfristige Anreizwirkung der Vorstandsmitglieder. Damit soll verhindert werden, dass Zielkonflikte aus einjährigen Zielen den übergeordneten Zielen in der Unternehmensentwicklung zuwiderlaufen. So soll eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sichergestellt werden.

Der Aufsichtsrat kann beschließen, Vorstandsmitgliedern anstelle des LTIP eine langfristige Bonusmöglichkeit einzuräumen (LTB). Der LTB beruht auf der Erreichung von Leistungszielen, die auf dem Budget für einen Bemessungszeitraum von zwei bis vier Jahren basieren.

Die Ziele des LTB werden vom Aufsichtsrat im ersten Quartal des ersten Geschäftsjahres des Bemessungszeitraums festgelegt. Hierbei handelt es sich um die Entwicklung des Cashflows und des EBITDA gemäß IFRS innerhalb der Bonusperiode.

Der Aufsichtsrat kann anstelle von LTIP einen LTB anbieten, wenn er den Schwerpunkt auf die Erreichung bestimmter, spezifischerer langfristiger Ziele legen möchte.

#### (ii) Zielerreichung für 2024

Die Auszahlung des LTB für den Vorstand Pichler erfolgt erst am Ende des vereinbarten Zeitraumes im Jahr 2025. Es handelt sich um Ziele, deren Erreichen erst nach Ablauf der Bemessungsperiode 2024 – 2025 ermittelt wird.

#### (iii) Ermittlung der Auszahlung

Die Auszahlung des LTIP erfolgt, nachdem die Hauptversammlung den (gegebenenfalls konsolidierten) Jahresabschluss der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr der Bemessungsperiode festgestellt hat bzw. dieser ihr vorgelegt wurde.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den LTIP bei strukturellen Veränderungen, die die Gesellschaft betreffen, wie z. B. Verschmelzungen, Ausgliederungen von Beteiligungen oder wesentlichen Vermögensgegenständen, Akquisitionen von Beteiligungen oder wesentlichen Vermögensgegenständen, nach freiem Ermessen und einseitig zu ändern.

Im Jahr 2024 hat es keine solche Änderung aufgrund struktureller Veränderungen gegeben.

#### Malus und Clawback (Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung)

Die Vorstandsansetzungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern enthalten keine sogenannten „Malus- und Clawback“-Klauseln, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen würden, bereits gezahlte variable Vergütungen ganz oder teilweise zurückzufordern. Allerdings finden die gesetzlichen Vorschriften, die ähnliche Ziele verfolgen (§ 87a Abs. 2 Satz 2, § 87 Abs. 2 AktG), weiterhin Anwendung.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde von diesen Regelungen kein Gebrauch gemacht.

#### Zusagen Altersversorgung

Die Mitglieder des Vorstands sind für ihre Altersversorgung selbst verantwortlich. Der Aufsichtsrat kann entscheiden, in Einzelfällen einen festen jährlichen Beitrag zur Finanzierung der Altersversorgung zu gewähren, der in Höhe eines Fixbetrags nach oben begrenzt ist.

Es wurden keine Zahlungen an aktive Vorstände nach diesen Grundsätzen geleistet oder sind geschuldet.

#### Vergütung für Nebentätigkeiten

Die Vorstandsmitglieder erhalten keine gesonderte Vergütung, wenn sie die Funktion als Vorstand oder Aufsichtsrat eines Unternehmens der Broadview Holding B.V. ausüben. Eine anderweitige geschäftliche Tätigkeit sowie die Mitgliedschaft in einem Vorstand, Beirat oder Aufsichtsrat anderer Unternehmen bedürfen der vorherigen Zustimmung der Gesellschaft, wobei der Aufsichtsrat jeweils entscheidet, ob eine etwaige Vergütung aus diesen Tätigkeiten auf die Vergütung als Vorstandsmitglied angerechnet wird.

#### **Maximalvergütung**

Die maximale Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für ein Jahr beträgt zwischen 400.000 € und 800.000 € (inklusive Festgehalt und jährlichem Bonus; exklusive LTIP / LTB). Jegliche Zahlungen unter dem LTIP / LTB werden erst am Ende des jeweiligen Bemessungszeitraums fällig, und es erfolgen keine vorzeitigen Zahlungen, außer im Fall des Todes oder der permanenten Arbeitsunfähigkeit. Der Höchstbetrag unter dem LTIP beträgt zwischen 70 % und 100 % des kumulierten Grundgehalts über den jeweiligen Bemessungszeitraum und hängt somit von der Zahl der relevanten Jahre und dem Grundgehalt des betreffenden Vorstandsmitglieds ab. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche jährliche Höchstgrenze für den LTIP zwischen 200.000 € und 400.000 €

€. Die durchschnittliche jährliche Höchstgrenze für den LTB beträgt 200.000 €. Der maximal erreichbare Wert des LTB liegt bei Herrn Pichler bei 175.000 € pro Jahr.

Individuelle Maximalvergütungen für 2024	
Vergütungsbestandteil in €	Herr Pichler (Vorsitzender)
	Max.-Vergütung
Grundvergütung	460.000
Nebenleistungen	19.398
Einjährige variable Vergütung	330.000
Mehrjährige variable Vergütung (Anteil; LTB)	175.000 (2024–2025)
<b>Gesamt*</b>	<b>984.398</b>

\*IST-Vergütung beläuft sich 95,7 % der Maximalvergütung ohne LTB.

### Leistungen bei Vertragsbeendigung

Vorstandsansetzungsverträge werden in der Regel mit einer Laufzeit von drei bis fünf Jahren geschlossen. Die Vorstandsansetzungsverträge enden am jeweiligen Laufzeitende, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Falle einer Wiederbestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds wird ein neuer Vorstandsansetzungsvertrag geschlossen.

Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds ist eine etwaige Abfindungszahlung vertraglich auf das Zweifache des Jahresgrundgehalts begrenzt (Abfindungshöchstgrenze) und darf nicht höher sein als die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsansetzungsvertrags, die ohne die vorzeitige Beendigung des Vertrags geschuldet wäre. Auf die Abfindung wird eine etwaige Ausgleichszahlung wegen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots angerechnet.

Die Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern enthalten keine Kontrollwechsel-Klauseln (Change-of-Control-Klauseln), die für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Vertrages aufgrund eines Kontrollwechsels Vorteile gewähren.

### Vergütung der Vorstandsmitglieder für 2024

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind die „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder individualisiert anzugeben.

Diese Angabe entspricht dem Konzept der erdienungsorientierten Sichtweise.

Individualisierte Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für 2024				
Gesamtvergütung in €	Herr Pichler Vorstand seit 01.01.2022			
	2024		2025	
Gehalt	460.000	59 %	435.000	42 %
Jahresbezogener Bonus	295.000	38 %	292.000	28 %
Nebenleistungen	19.398	3 %	15.499	1 %
Auszahlung LTB		0 %	300.000	29 %
Gesamtvergütung	774.398		1.042.499	

## Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Ehemalige Vorstandsmitglieder oder ihre Hinterbliebenen erhielten im Geschäftsjahr 2024 Bezüge in Höhe von 264 T€ (2023: 401 T€). Bei der folgenden Auflistung handelt es sich um gezahlte Ruhegehälter für ehemalige Vorstandsmitglieder.

<b>Geschäftsjahr 2024</b> in €	<b>Vorstand bis zum 31.12.2011</b>
	19.334

Die restlichen Zahlungen sind ebenfalls Ruhegehälter, die entweder an ehemalige Vorstandsmitglieder, die länger als zehn Jahre aus dem Vorstand ausgeschieden sind, oder an deren Witwen gezahlt werden.

Hinsichtlich der Pensionsverpflichtungen besteht eine Rückstellung, die im Geschäftsjahr 2024 nach HGB zum Bilanzstichtag eine Höhe von 1.796 T€ aufwies (2023: 3.980 T€).

## Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand der Umsatzerlöse und des bereinigten EBITDA (Ergebnis vor Abschreibungen, Zinsen und Steuern) gemäß der internen Steuerung nach IFRS bei der Westag AG dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter an den deutschen Standorten zurückgegriffen. Die Vergütungen von Vorständen und Auszubildenden sind nicht berücksichtigt. Trotz der Tariferhöhung ab Oktober 2024 in Höhe von 5 % ist die Vergütung der Arbeitnehmer im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr gesunken.

<b>Vergleichende Darstellung Vorstandsvergütung</b>				
Jährliche Veränderung in %	<u>Veränderung 2024 vs. 2023</u>	<b>Veränderung 2023 vs. 2022</b>	<b>Veränderung 2022 vs. 2021</b>	<b>Veränderung 2021 vs. 2020</b>
Herr Pichler*	-25,7 %	+46,3 %		
Ertragskennziffern				
Umsatz	-12,6 %	-9,7 %	+5,5 %	-3,4 %
EBITDA gemäß IFRS	-15,8 %	+8,3 %	+40,4 %	+41,2 %
Durchschnittliche Vergütungsentwicklung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis	-4,10 %	+3,51 %	-5,85 %	+3,0 %

## Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

### Grundzüge des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung der Westag AG geregelt, die auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft verfügbar und zugänglich ist. Die Vergütung des Aufsichtsrats wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Zuletzt wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung am 20. Mai 2021 gebilligt.

Gemäß § 12 Abs. 1 der Satzung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung, die sich für das einzelne Mitglied auf 12 T€, für den Vorsitzenden auf 40 T€ und für dessen Stellvertreter auf 30 T€ bezieht. Jedes Mitglied eines Ausschusses erhält für jede Ausschussmitgliedschaft eine zusätzliche Vergütung von 2,5 T€. Mitglieder des Aufsichtsrats, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten für ihre Tätigkeit eine zeitanteilige Vergütung. Eine variable Vergütung ist nicht vorgesehen.

Gemäß § 12 Abs. 2 der Satzung werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats, die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen erstattet, zu denen auch die etwa anfallende Umsatzsteuer zu rechnen ist.

Ein Sitzungsgeld wird nicht gezahlt. Gemäß § 12 Abs. 3 der Satzung wird für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) zu marktconformen und angemessenen Bedingungen abgeschlossen; die hieraus erwachsenden Beitragslasten einschließlich der hierauf entfallenden Versicherungssteuer trägt die Gesellschaft.

Die Festlegung einer Maximalvergütung ist für den Aufsichtsrat nicht notwendig, da sich die Vergütung lediglich aus einer Fixvergütung zusammensetzt.

Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden wie in den Vorjahren weder Kredite noch Vorschüsse gewährt, noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Für den Aufsichtsrat bestehen keine Aktienoptionsprogramme und ähnlichen wertpapierorientierten Anreizsysteme.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2024 insgesamt auf 55 T€ (Vorjahr: 58 T€). Weder im Geschäftsjahr noch im Vorjahr erhielt ein Aufsichtsratsmitglied Vergütungen für persönlich erbrachte Beratungsleistungen an Konzerngesellschaften.

### Vergütungen des Aufsichtsrats

Die in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 auf die Mitglieder des Aufsichtsrats individuell entfallenden Vergütungen sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

<b>Vergütung des Aufsichtsrats</b>						
in €						
	<b>Dr.-Ing. Herbert Müller</b>		<b>Dietmar Lewe</b>		<b>Wolfgang Moselage</b>	
	<u>2024</u>	<b>2023</b>	<u>2024</u>	<b>2023</b>	<u>2024</u>	<b>2023</b>
	30.000	30.000	12.000	12.000	12.000	12.000

Alle weiteren Aufsichtsratsmitglieder, die mit dem Hauptaktionär verbunden sind, verzichten auf ihre Vergütung aus ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit.

## Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der Westag AG auf Basis der Umsatzerlöse und des operativen Ergebnisses (EBITDA) des Jahresabschlusses der Westag AG dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter an den deutschen Standorten zurückgegriffen. Die Vergütungen des Vorstandes und von Auszubildenden sind nicht berücksichtigt. Trotz der Tarifierhöhung ab Oktober 2024 in Höhe von 5 % ist die Vergütung der Arbeitnehmer im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr gesunken, bedingt durch Veränderungen der variablen Vergütungsbestandteile.

<b>Vergleichende Darstellung Aufsichtsratsvergütung</b>				
Jährliche Veränderung in %	<u>Veränderung 2024 vs. 2023</u>	<b>Veränderung 2023 vs. 2022</b>	<b>Veränderung 2022 vs. 2021</b>	<b>Veränderung 2021 vs. 2020</b>
Dr. Müller	0 %	0 %	0 %	0 %
Lewe	0 %	0 %	0 %	0 %
Moselage	0 %	+200 %	+100 %	
Ertragskennziffern				
Umsatz	-12,6 %	-9,7 %	+5,5 %	-3,4 %
EBITDA gemäß IFRS	-15,8 %	+8,3 %	+40,4 %	+41,2 %
Durchschnittliche Vergütungsentwicklung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis	-4,10 %	+3,515 %	-5,85 %	+3,0 %

## Prüfungsvermerk

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

An die Westag AG, Rheda-Wiedenbrück

#### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Westag AG, Rheda-Wiedenbrück, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

## Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben. Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Bielefeld, den 20. März 2025

### **PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Hubert Ahlers  
Wirtschaftsprüfer

Malte Diekmann  
Wirtschaftsprüfer