
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 2021 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 zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist (erdienungsorientierte Sichtweise).

VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

1. Grundzüge des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft am 19.03.2021 beschlossen. Auf der ordentlichen Hauptversammlung der Westag AG am 20.05.2021 wurde das neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder von der Hauptversammlung gebilligt. Das System ist zum 01.06.2021 in Kraft getreten.

Mit dem Vergütungssystem werden die geänderten gesetzlichen Regelungen zur Vorstandsvergütung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) angewendet. Außerdem berücksichtigt das System die Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16.12.2019 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20.03.2020.

Das Vergütungssystem befolgt die Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie vom 12.12.2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19.12.2019). Es ermöglicht dem Aufsichtsrat, qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, flexibel auf organisatorische Veränderungen zu reagieren und auch außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

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 wesentlichen Grundsätze für das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder formuliert:

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

2. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems

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/ihrer 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.

Die Mitglieder des Vorstands Engelen und Sindram waren im Jahr 2021 mit bestehenden Verträgen angestellt. Diese Verträge wurden zwar noch gemäß dem alten Vergütungssystem abgeschlossen, entsprechen aber ebenfalls bereits dem neuen Vergütungssystem. Das neue Vergütungssystem, welches aufgrund des Gesetzes beschlossen wurde, wird auf alle ab dem 01.07.2021 zu verlängernden bzw. neu abzuschließenden Vorstandsdiensverträge angewendet. Der Verlängerung des Vertrages des Mitglieds Zumholte wurde am 26.08.2021 bis zum 31.12.2024 mit Gültigkeit ab 01.01.2022 im Rahmen des neuen Vergütungssystems vom Aufsichtsrat ratifiziert.

3. Vergütungsbestandteile und die Vergütungsziele für 2021

3.1 Überblick und relativer Anteil der einzelnen Bestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus folgenden Vergütungsbestandteilen zusammen:

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

Der maximale jährliche Bonus beträgt zwischen 50 % bis 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 Jahren beträgt.

Die Höhe des jährlichen Bonus und des LTIP 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 zugrundeliegenden Leistungen der Gesellschaft bemisst, sodass dadurch auch die langfristigen Ziele besser gesichert werden.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Vergütungsbestandteil in €	Sindram (Vorsitzender)	Engelen	Zumholte
Grundvergütung	405.000	243.000	228.000
Nebenleistungen	14.566	18.947	22.779
Einjährige variable Vergütung	203.000	172.000	192.000
Mehrjährige variable Vergütung (Anteil)	400.000 (2020-2024)	200.000 (2020-2024)	170.000 (2019-2023)
Altersversorgung	3.600		
Gesamt	1.026.166	633.947	612.779

3.2 Feste Vergütungsbestandteile

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

3.3 Variable Vergütungsbestandteile

3.3.1 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 % bis 100 % des Grundgehalts.

Der Aufsichtsrat setzt sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien für die Festlegung der Ziele des jährlichen Bonus an. Alle Kriterien zielen darauf ab, die Erreichung der Geschäftsziele und die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Alle Vorstandsmitglieder werden sowohl an finanziellen als auch nichtfinanziellen Zielen in diesem Bonussystem gemessen.

(ii) Zielerreichung für 2021

Nach Ablauf des Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die Erreichung der individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder fest. Auf Grundlage der vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichung wird der Zielerreichungsgrad in % festgestellt. Die Zielerreichung ist bei 100 % gedeckelt. Eine höhere Zielerreichung ist nicht vorgesehen. Im Folgenden wird die Zielerreichung gemessen am Höchstbetrag dargestellt.

	Leistungskriterium	Relativer Anteil in %	Zielwert	Ziel-erreichung in %	Ziel-erreichung Gesamt in %
Sindram (Vorsitzender)	Bereinigtes EBITDA	15	<17,5 Mio. € = 0%	0	43
	Nicht-finanziell strategisch	75		50	
	Finanziell	10		51	
Engelen	Bereinigtes EBITDA	20	<17,5 Mio. € = 0%	0	42
	Nicht-finanziell strategisch	55		52	
	Finanziell	25		54	
Zumholte	Bereinigtes EBITDA	20	<17,5 Mio. € = 0%	0	39
	Nicht-finanziell strategisch	70		48	
	Finanziell	10		51	

Das Leistungskriterium „Nicht-finanziell strategisch“ betrifft die Implementierung der Strategie „Von Volumen zu Werthaltigkeit“, Verbesserungen in der Arbeitssicherheitskultur und der Nachhaltigkeit sowie prozessuale und organisatorische Verbesserungen. Das Leistungskriterium „Finanziell“ betrifft die Steigerung von Effizienz und Produktivität sowie die Realisierung von Kosteneinsparpotenzialen.

(iii) Ermittlung der Auszahlung

Der jährliche Bonus wird durch eine Einmalzahlung Ende Dezember ausgezahlt. Beginnt oder endet die Amtszeit während eines Geschäftsjahres, wird der jährliche Bonus pro rata temporis festgesetzt.

Höhe der Jahresboni 2021 in €	Sindram	Engelen	Zumholte
	88.000	72.000	76.000

3.3.2 Langfristige variable Vergütung

(i) Leistungskriterien

Die Vorstandsmitglieder nehmen 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. Die Periode hat im Jahr 2019 für das Mitglied Zumholte begonnen und endet im Jahr 2023. Für die Vorstände Sindram und Engelen dauert diese Periode von 2020 bis 2024.

Der LTIP wird ermittelt als:

- Summe des Cashflows für jedes Jahr der Bemessungsperiode, ermittelt auf der Grundlage des geprüften und festgestellten (ggf. konsolidierten) Jahresabschlusses der Gesellschaft;
- multipliziert mit dem Bonus-Prozentsatz – 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 EUR 100.000 brutto beträgt und der Aufsichtsrat festlegt, dass der jährliche Bonus für dieses bestimmte Jahr EUR 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 einer dauernden Arbeitsunfähigkeit kann eine anteilige Zahlung angeboten werden); und
- 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 für die Vorstandsmitglieder. Damit soll verhindert werden, dass Zielkonflikte aus einjährigen Zielen den übergeordneten Zielen in der Unternehmensentwicklung zuwiderlaufen und eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sichergestellt ist.

(ii) Zielerreichung für 2021

Die individuelle Zielerreichung für 2021 basiert auf der Zielerreichung des jährlichen Bonus.

(iii) Ermittlung der Auszahlung

Die Auszahlung des LTIP erfolgt, nachdem die Hauptversammlung den (ggf. konsolidierten) Jahresabschluss der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr der Bemessungsperiode festgestellt hat bzw. dieser ihr vorgelegt wurde, vorliegend also nach der Hauptversammlung im Jahr 2024 sowie 2025. Davor werden keine Zahlungen fällig oder sind geschuldet. Es sind auch keine Zahlungen aufgrund einer andauernden Arbeitsunfähigkeit oder des Todes eines Vorstandes in 2021 erfolgt.

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

Im Jahr 2021 hat es keine solche Änderung aufgrund struktureller Veränderungen gegeben.

3.3.3 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 2021 wurde von diesen Regelungen kein Gebrauch gemacht.

3.4 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.

Im Jahr 2021 ist eine Zahlung von 3.600,-€ an den Vorsitzenden Sindram erfolgt. Zahlungen an andere Mitglieder des Vorstandes erfolgten nicht.

3.5 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.

4. Maximalvergütung

Die maximale Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für ein Jahr beträgt zwischen EUR 415.000 und EUR 608.000 (einschließlich des Festgehalts und des jährlichen Bonus) mit Ausnahme des LTIP. Jegliche Zahlungen unter dem LTIP werden erst am Ende des jeweiligen Bemessungszeitraums fällig und es erfolgen keine vorzeitigen Zahlungen außer im Fall des Todes oder einer dauernden 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 EUR 170.000 und EUR 400.000.

Die individuellen Maximalvergütungen betragen demzufolge für 2021:

Vergütungsbestandteil in €	Sindram (Vorsitzender)		Engelen		Zumholte	
	Max. Vergütung	Ist Vergütung	Max. Vergütung	Ist Vergütung	Max. Vergütung	Ist Vergütung
Grundvergütung	405.000	405.000	243.000	243.000	228.000	228.000
Nebenleistungen	14.566	14.566	18.947	18.947	22.779	22.779
Einjährige variable Vergütung	203.000	88.000	172.000	72.000	192.000	76.000
Mehrjährige variable Vergütung (Anteil)	400.000 (2020-2024)	0	200.000 (2020-2024)	33.000	170.000 (2019-2023)	31.000
Altersversorgung	3.600	3.600				
Gesamt	1.026.166	511.166	633.947	366.947	612.799	357.779

5. Leistungen bei Vertragsbeendigung

Vorstandsanstellungsverträge werden in der Regel mit einer Laufzeit von drei bis fünf Jahren geschlossen. Die Vorstandsanstellungsverträge enden am jeweiligen Laufzeitende, ohne dass es

einer Kündigung bedarf. Im Falle einer Wiederbestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds wird ein neuer Vorstandsanstellungsvertrag 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 Vorstandsanstellungsvertrags, 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.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden Leistungen bei Vertragsbeendigung in Höhe von 810.000,- € für das Vorstandsmitglied Sindram nach den vorstehenden Regelungen zugesagt oder geleistet.

6. Vergütung der Vorstandsmitglieder für 2021

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.

6.1 Individualisierte Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für 2021

Gesamtvergütung in €	Sindram Vorstand seit 15.04.2020		Engelen Vorstand seit 01.06.2019		Zumholte Vorstand seit 01.07.2018	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Gehalt	405.000	280.000	243.000	239.000	228.000	224.000
Jahresbezogener Bonus	88.000	102.000	72.000	116.000	76.000	130.000
Leistung bei Vertragsbeendigung	810.000					
Gesamtvergütung	1.303.000	382.000	315.000	355.000	304.000	354.000
Zuführung zur langfristigen Bonusrückstellung	- 160.000	160.000	33.000	100.000	31.000	100.000

6.2 Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Ehemalige Vorstandsmitglieder oder ihre Hinterbliebenen erhielten im Geschäftsjahr 2021 Bezüge in Höhe von 390 T€ (2020: 398 T€). Bei der folgenden Auflistung handelt es sich um gezahlte Ruhegehälter für ehemalige Vorstandsmitglieder.

Geschäftsjahr 2021 in €	Dr. Paulitsch Vorstand bis zum 31.12.2011
	16.644

Die restlichen Zahlungen sind ebenfalls Ruhegehälter, die entweder an ehemalige Vorstandsmitglieder, die länger als 10 Jahre aus dem Vorstand ausgeschieden sind oder an deren Witwen gezahlt werden.

Hinsichtlich der Pensionsverpflichtungen besteht eine Rückstellung, die im Geschäftsjahr 2021 nach HGB zum Bilanzstichtag eine Höhe von 3.874 T€ aufwies (2020: 4.003 T€).

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

Die folgende Tabelle zeigen einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Als Basis für die Vergleiche wird die prozentuale Veränderung der den Mitgliedern des Vorstands im jeweiligen Geschäftsjahr jeweils zugeflossenen Beträge zugrunde gelegt. 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.

Vergleichende Darstellung Jährliche Veränderung in %	Veränderung 2021 gegenüber 2020
Sindram	+ 29 %*
Engelen	- 11,3 %
Zumholte	- 14,2 %
Ertragskennziffern	
Umsatz	- 3,4 %
EBITDA gemäß IFRS	- 41,2 %
Durchschnittliche Vergütungsentwicklung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis	3,0 %

*In 2020 unterjähriger Eintritt ohne Leistungen bei Vertragsbeendigung

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.

Die Gesamtvorstandsvergütung ist im Gegensatz dazu auf Jahresbasis um 8,0 % gesunken. Dies liegt an gesunkenen Bonuszahlungen an die Vorstandsmitglieder, womit der Ertragssituation der Gesellschaft Rechnung getragen wurde. Die Gehälter der Vorstände wurden im Durchschnitt um 1,3 % erhöht. Auch diese Erhöhung liegt unter der Entgeltentwicklung der Arbeitnehmer.

VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

1. 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 EUR 12.000,00, für den Vorsitzenden auf EUR 40.000,00 und für dessen Stellvertreter auf EUR 30.000,00 bezieht. Jedes Mitglied eines Ausschusses erhält für jede Ausschussmitgliedschaft eine zusätzliche Vergütung von EUR 2.500,00. 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 Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (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 2021 insgesamt auf 56 T€ (Vorjahr: 54 T€). Weder im Geschäftsjahr noch im Vorjahr erhielt ein Aufsichtsratsmitglied Vergütungen für persönlich erbrachte Beratungsleistungen an Konzerngesellschaften.

2. Vergütungen des Aufsichtsrats in 2021

Die in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 auf die Mitglieder des Aufsichtsrats individuell entfallenden Vergütungen sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Mitglied in €	Dr.-Ing. Herbert Müller*		Dietmar Lewe		Kevin Zehles	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	32.000	30.000	12.000	12.000	12.000	12.000

*Eintritt 31.01.2020

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

3. Vergleichende Darstellung mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft

Die folgende Tabelle zeigen einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Als Basis für die Vergleiche wird die prozentuale Veränderung der den Mitgliedern des Aufsichtsrats im jeweiligen Geschäftsjahr jeweils zugeflossenen Beträge zugrunde gelegt.

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

Vergleichende Darstellung Jährliche Veränderung in %	Veränderung 2021 gegenüber 2020
Dr. Müller	6,6 %
Lewe	0,0 %
Zehles	0,0 %
Ertragskennziffern	
Umsatz	- 3,4 %
EBITDA gemäß IFRS	- 41,2 %
Durchschnittliche Vergütungsentwicklung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis	3,0 %

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.