

---

## **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 2022 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**

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. Aufgrund der personellen Änderungen des Vorstands Anfang des Geschäftsjahres wurden bestehende Verträge nicht angepasst. 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 19. Mai 2022 erfolgte die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 mit einer Zustimmung von 99,2959 %. 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 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 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/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 Herr Engelen und Herr Sindram waren mit bestehenden Verträgen angestellt. Diese Verträge wurden zwar noch gemäß dem alten Vergütungssystem abgeschlossen, entsprachen aber bereits den Grundsätzen des Vergütungssystems welches im Jahr 2021 gültig

war. Der Verlängerung des Vertrages des Mitglieds Herr Zumholte wurde am 26.08.2021 durch den Aufsichtsrat zugestimmt. Der neue Vertrag läuft bis zum 31. Dezember 2024 mit Gültigkeit ab 01.01.2022 im Rahmen des Vergütungssystems aus dem Jahr 2021. Der Vertrag mit dem neuen Mitglied des Vorstands, Herr Harald Pichler, wurde mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 bereits nach Maßgabe des neuen Vergütungssystems aus dem Jahr 2022 geschlossen. 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.

### **3. Vergütungsbestandteile und die Vergütungsziele für 2022**

#### **3.1 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
- 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 Grundgehaltes 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 zugrundeliegenden 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. Herr Zumholte und Herr Engelen haben am LTIP teilgenommen, es gab angesichts des Ausscheidens allerdings keine Auszahlung oder Zuteilung.

### Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Vergütungsbestandteil in €	Herr Pichler	Herr Engelen	Herr Zumholte
Grundvergütung	420.000	243.000	228.000
Nebenleistungen	31.542	16.384	17.692
Einjährige variable Vergütung	300.000	172.000	192.000
Mehrfährige variable Vergütung (Anteil)	150.000 (2022–2023)	200.000 (2020–2024)	170.000 (2019–2023)
<b>Gesamt</b>	<b>901.542</b>	<b>631.384</b>	<b>607.692</b>

### 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 % und 100 % des Grundgehalts.

Der Aufsichtsrat setzt sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien für die Festlegung der Ziele des jährlichen Bonus an. Ein Leistungskriterium ist das bereinigte EBITDA gemäß IFRS. Das Leistungskriterium „Nicht-finanziell 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 2022**

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 ausgezahlt. Für das abgelaufene Geschäftsjahr findet die Auszahlung im ersten Quartal des Folgejahres statt. Beginnt oder endet die Amtszeit während eines Geschäftsjahres, wird der jährliche Bonus pro rata temporis festgesetzt. Die Zielerreichung ist bei 100 % gedeckelt.

Im Folgenden wird die Zielerreichung gemessen am Höchstbetrag dargestellt.

	Leistungskriterium	Relativer Anteil in %	Zielwert in Mio.	Zielerreichung in %	Zielerreichung Gesamt in %
<b>Herr Pichler</b>	Bereinigtes EBITDA	25	10,3 = 0%	100	94
			14,4 = 100%		
	Nicht-finanziell strategisch	60	Überwiegend qualitativ	91	
	Finanziell	15	Überwiegend qualitativ	96	

### (iii) Ermittlung der Auszahlung

Der jährliche Bonus wird normalerweise 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 2022 in €	Herr Pichler	Herr Engelen	Herr Zumholte
	282.000	85.000	30.000

### 3.3.2 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 (gegebenfalls 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 € 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);

- 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 der Vorstandsmitglieder. Damit soll verhindert werden, dass Zielkonflikte aus einjährigen Zielen den übergeordneten Zielen in der Unternehmensentwicklung zuwiderlaufen, und 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.

Der LTB wird im Dezember des letzten Jahres des jeweiligen Bemessungszeitraums ausgezahlt.

## **(ii) Zielerreichung für 2022**

Aufgrund des Ausscheidens der Vorstände Zumholte und Engelen in 2022 wurde keine Zielerreichung festgestellt. Die Auszahlung des LTB für den Vorstand Pichler erfolgt erst am Ende des vereinbarten Zeitraumes in 2023. Es handelt sich um Ziele, die erst nach Ablauf der Bemessungsperiode ermittelt werden.

### **(iii) Ermittlung der Auszahlung**

Die Auszahlung des LTIP erfolgt, nachdem die Hauptversammlung den (gegebenfalls 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 etc., nach freiem Ermessen und einseitig zu ändern.

Im Jahr 2022 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 2022 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.

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

### **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 € 400.000 und € 800.000 (inklusive Festgehalt und jährlichen 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.

Die individuellen Maximalvergütungen betragen demzufolge für 2022:

Vergütungsbestandteil in €	Herr Pichler (Vorsitzender)		Herr Engelen		Herr Zumholte	
	Max.- Vergütung	Ist- Vergütung	Max.- Vergütung	Ist- Vergütung	Max.- Vergütung	Ist- Vergütung
Grundvergütung	420.000	420.000	243.000	101.250	228.000	57.000
Nebenleistungen	31.542	31.542	16.384	6.827	17.692	12.838
Einjährige variable Vergütung	300.000	282.000	172.000	85.000	192.000	30.000
Mehrjährige variable Vergütung (Anteil)	150.000 (2022–2023)	150.000	200.000 (2020–2024)	0	170.000 (2019–2023)	0
<b>Gesamt</b>	<b>901.542</b>	<b>883.542</b>	<b>631.384</b>	<b>193.077</b>	<b>607.692</b>	<b>99.838</b>

#### 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 2022 wurden Leistungen bei Vertragsbeendigung in Höhe von 228.000 € für das Vorstandsmitglied Herrn Zumholte nach den vorstehenden Regelungen zugesagt oder geleistet.

## 6. Vergütung der Vorstandsmitglieder für 2022

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 2022

Gesamtvergütung in €	Herr Pichler Vorstand seit 01.01.2022		Herr Engelen Vorstand seit 01.06.2019		Herr Zumholte Vorstand seit 01.07.2018	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Gehalt	420.000	0	101.250	243.000	57.000	228.000
Jahresbezogener Bonus	282.000	0	85.000	72.000	30.000	76.000
Leistung bei Vertragsbeendigung			30.375		408.000	
Gesamtvergütung	702.000	0	216.625	315.000	495.000	304.000

### 6.2 Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Ehemalige Vorstandsmitglieder oder ihre Hinterbliebenen erhielten im Geschäftsjahr 2022 Bezüge in Höhe von 390 T€ (2021: 390 T€). Bei der folgenden Auflistung handelt es sich um gezahlte Ruhegehälter für ehemalige Vorstandsmitglieder.

<b>Geschäftsjahr 2022</b> in €	<b>Herr Dr. Paulitsch</b> <b>Vorstand bis zum 31.12.2011</b>
	16.644

Bei der folgenden Auflistung handelt es sich um gezahlte Karenzentschädigung für ehemalige Vorstandsmitglieder

<b>Geschäftsjahr 2022</b> in €	<b>Herr Sindram</b> <b>Vorstand bis zum 31.12.2021</b>
	202.500

<b>Geschäftsjahr 2022</b> in €	<b>Herr Zumholte</b> <b>Vorstand bis zum 31.03.2022</b>
	180.000

<b>Geschäftsjahr 2022</b> in €	<b>Herr Engelen</b> <b>Vorstand bis zum 31.05.2022</b>
	30.375

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

Hinsichtlich der Pensionsverpflichtungen besteht eine Rückstellung, die im Geschäftsjahr 2022 nach HGB zum Bilanzstichtag eine Höhe von 3.976 T€ aufwies (2021: 3.874 T€).

### **6.3 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. Als Basis für den Vergleich 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.

<b>Vergleichende Darstellung</b> Jährliche Veränderung in %	<b>Veränderung 2022 gegenüber 2021</b>	<b>Veränderung 2021 gegenüber 2020</b>
Herr Sindram	-84,5 %**	+ 29 %*
Herr Engelen	-31,2 %	-11,3 %
Herr Zumholte	+ 62,8 %	-14,2 %
<b>Ertragskennziffern</b>		
Umsatz	+ 5,5 %	-3,4 %
EBITDA gemäß IFRS	+ 40,4 %	+ 41,2 %
<b>Durchschnittliche Vergütungsentwicklung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>		
	-5,85 %	+ 3,0 %

\* In 2020 unterjähriger Eintritt ohne Leistungen bei Vertragsbeendigung  
 \*\* In 2022 ausschließlich Karenzentschädigung

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. Aufgrund der Kurzarbeit ist die Vergütung der Arbeitnehmer im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr gesunken.

## **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 € 12.000,00, für den Vorsitzenden auf € 40.000,00 und für dessen Stellvertreter auf € 30.000,00 beziffert. Jedes Mitglied eines Ausschusses erhält für jede Ausschussmitgliedschaft eine zusätzliche Vergütung von € 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 Vermögensschaden- Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) zu marktkonformen 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 wertpapier- orientierten Anreizsysteme.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2022 insgesamt auf 56 T€ (Vorjahr: 56 T€). Weder im Geschäftsjahr noch im Vorjahr erhielt ein Aufsichtsratsmitglied Vergütungen für persönlich erbrachte Beratungsleistungen an Konzerngesellschaften.

## 2. Vergütungen des Aufsichtsrats in 2022

Die in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 auf die Mitglieder des Aufsichtsrats individuell entfallenden Vergütungen sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Mitglied in €	Dr.-Ing. Herbert Müller		Dietmar Lewe		Kevin Zehles**		Wolfgang Moselage*	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
	32.000	32.000	12.000	12.000	8.000	12.000	4.000	0

\*Eintritt 21.06.2022  
\*\*Austritt 22.06.2022

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

### 3. 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. Als Basis für den Vergleich 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 Jahresab- schlusses der Westag AG dargestellt.

Vergleichende Darstellung Jährliche Veränderung in %	Veränderung 2022 gegenüber 2021	Veränderung 2021 gegenüber 2020
Dr. Müller	0	+ 6,6 %
Lewe	0	0
Zehles	-33,33 %	-14,2 %
Moselage	+ 100 %	0
<b>Ertragskennziffern</b>		
Umsatz	+ 5,5 %	-3,4 %
EBITDA gemäß IFRS	+ 40,4 %	+ 41,2 %
<b>Durchschnittliche Vergütungsentwicklung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>		
	-5,85 %	+ 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. Aufgrund der Kurzarbeit ist die Vergütung der Arbeitnehmer im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr gesunken.