

Vergütungsbericht

Bericht über die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der GESCO SE im Jahr 2023

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

I. Einführung

A. Rückblick auf das Geschäftsjahr aus Vergütungssicht

Die GESCO SE („**GESCO**“, das „**Unternehmen**“ oder die „**Gesellschaft**“) erwirbt als Langfrist-Investor erfolgreiche Unternehmen des industriellen Mittelstands. Dabei werden bewährte Geschäftsmodelle fortgesetzt und langfristig weiterentwickelt. Die zentrale Aufgabe besteht darin, Wachstumspotenziale zu nutzen und die Zukunftsfähigkeit der Gruppe langfristig zu sichern. So schafft die GESCO SE Mehrwert für alle Beteiligten: die Aktionärinnen und Aktionäre („**Aktionäre**“), die Belegschaften, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner aller Art. Unter dem Dach einer schlanken Holding agieren die Unternehmen operativ unabhängig, aber mit Unterstützung von GESCO. Das Ziel: eine starke Gruppe von Hidden Champions, Markt- und Technologieführern. Voraussetzung hierfür ist ein erfahrenes Management („**Vorstand**“ bzw. „**Vorstandsmitglieder**“), welches verantwortungsvoll handelt und mit den von den Aktionären gewährten Ressourcen effizient wirtschaftet. Für dieses Management wurde am 13. Mai 2021 von den Mitgliedern des Aufsichtsrats („**Aufsichtsrat**“ oder „**Aufsichtsratsmitglieder**“) ein Vergütungssystem beschlossen, welches für alle mit Wirkung nach der ordentlichen Hauptversammlung am 30. Juni 2021 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge gilt. Das Vergütungssystem entspricht den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften des Aktiengesetzes („**AktG**“) in der aktuellen Fassung nach der Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („**ARUG II**“)¹ und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („**DCGK**“) in der Fassung vom 28. April 2022.

Dieser Vergütungsbericht wurde von den Vorstandsmitgliedern und dem Aufsichtsrat der Gesellschaft gemeinsam erstellt und vom Abschlussprüfer entsprechend den gesetzlichen Vorgaben im Hinblick auf seine formelle Vollständigkeit geprüft.

Der amtierende Vorstandssprecher (Chief Executive Officer, „**CEO**“), Herr Ralph Rumberg, hat seinen Posten seit dem 1. Juli 2018 inne, wobei seine Vorstandstätigkeit zum 1. Juli 2022 für zwei weitere Jahre verlängert wurde. Frau Andrea Holzbaur wurde mit Wirkung zum 26. September 2022 zur Finanzvorständin (Chief Financial Officer, „**CFO**“) der Gesellschaft bestellt. Sowohl für Herrn Rumberg als auch für Frau Holzbaur ist das aktuelle Vergütungssystem anwendbar. Die Anstellungsverträge haben eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2024 (CEO) und bis zum 30. September 2025 (CFO).

¹ „Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie“.

1. Überblick zur Variablen Vergütung

Die erfolgsabhängigen Vergütungselemente („**Variable Vergütung**“) bestehen aus einer einjährigen Komponente (Short Term Incentive, „**STI**“) und einem mehrjährigen Element (Long

Term Incentive, „LTI“). Beide Elemente knüpfen an den Konzernjahresüberschuss nach Anteilen Dritter („Konzernjahresüberschuss“) an. Nach Ende des Geschäftsjahres wird der im gebilligten Konzernabschluss ausgewiesene Konzernjahresüberschuss festgestellt. Der festgestellte Konzernjahresüberschuss dient dann als Ausgangsbasis für die variable Vergütung („Bemessungsgrundlage“). Danach wird die Bemessungsgrundlage mit einem für jedes Vorstandsmitglied individuellen Prozentsatz („Basisgröße“) multipliziert, um als Ergebnis den für jedes Vorstandsmitglied individuellen Ausgangsbetrag zu erhalten („Ausgangsbetrag“). Dieser Ausgangsbetrag für die Variable Vergütung wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres festgestellt, wobei dem Aufsichtsrat dabei das Ermessen zusteht, den Ausgangsbetrag um 20 % nach oben oder unten zu verändern. Begrenzt ist der Ausgangsbetrag auf 100 % des Jahresfestgehalts („Cap I“), er kann aber auch Null betragen. Besteht ein Anstellungsverhältnis eines Vorstands nicht während des gesamten Geschäftsjahres, reduziert sich die Variable Vergütung anteilig im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer im entsprechenden Geschäftsjahr. Während ein kleinerer Anteil der Basisgröße, und damit des Ausgangsbetrags, auf den STI entfällt, ist der Anteil des LTI stets größer als der Anteil des STI, um einen Schwerpunkt auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu legen. Der als STI gewährte Teil der erfolgsabhängigen Vergütung wird spätestens acht Monate nach Ende des Geschäftsjahres bar an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Der auf den LTI entfallende Anteil des Ausgangsbetrags wird in Form eines virtuellen Aktienprogramms mit vierjähriger Laufzeit gewährt („Aktienbasierte Komponente“).



Abbildung 1: Übersicht Variable Vergütung.

Der überwiegende Teil der Variablen Vergütung wird als LTI in Form von virtuellen Aktien gewährt, die eine Laufzeit von vier Jahren haben. Dabei wird der auf den LTI entfallende Betrag der Variablen Vergütung durch den durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der GESCO-Aktie der aufeinanderfolgenden Börsenhandelstage in den letzten drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Feststellung des Konzernabschlusses des entsprechenden Jahres dividiert, um die initiale Anzahl der virtuellen Aktien zu erhalten („Virtuelle Aktien“). Diese Anzahl der Virtuellen Aktien (kaufmännisch gerundet auf die nächste ganze Zahl) wird als Rechenposten festgehalten. Nach Ablauf der vier Jahre werden die Virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der GESCO-Aktie der aufeinanderfolgenden Börsenhandelstage in den letzten drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Feststellung des Konzernabschlusses für das vierte Geschäftsjahr multipliziert, zuzüglich der Dividende, die

während der vier Jahre angefallen ist. Der so ermittelte Betrag wird – bis zur Höhe der Maximalvergütung (Cap II, s. Abschnitt B.) – in bar ausbezahlt.



Abbildung 2: Funktionsweise LTI (Virtuelles Aktienprogramm).

Das Vergütungssystem unterstützt die Unternehmensstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem es besonderen Wert darauf legt, eine langfristige und nachhaltige Orientierung des Vorstandshandelns zu fördern. Insbesondere die Ausrichtung der Variablen Vergütungsbestandteile auf den Konzernjahresüberschuss berücksichtigt, dass die Abbildung sonstiger quantitativer Ziele in der Vergütung bei einer Beteiligungsholding potenziell großen und nicht immer planbaren Schwankungen unterliegt und daher vermieden werden sollte. Gleichzeitig bildet diese Bemessungsgrundlage für die Variable Vergütung eine größtmögliche Übereinstimmung mit den Interessen der Aktionäre, des Gesamtunternehmens und der Mitarbeiter ab. Die Einführung einer mehrjährigen und aktienbasierten Vergütungskomponente zielt ebenfalls in diese Richtung und dient dazu, die Abstimmung zwischen Strategie, Strategieumsetzung und Aktionärsinteressen bestmöglich abzubilden.

Dabei ist das Vergütungssystem klar und verständlich ausgestaltet. Zugleich werden Anreize, unverhältnismäßige Risiken einzugehen, vermieden. Der Aufsichtsrat verfolgt insbesondere das Ziel, den Vorstandsmitgliedern eine angemessene und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten, um sicherzustellen, dass auch in Zukunft qualifizierte Vorstände an GESCO gebunden bzw. neue Vorstände für das Unternehmen gewonnen werden können.

B. Einhaltung der Maximalvergütung und Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Gemäß dem Vergütungssystem ist die maximal mögliche Gesamtvergütung („Cap II“), die ein Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr erhalten kann, für Herrn Rumberg auf TEUR 950 und für Frau Holzbaier auf TEUR 850 begrenzt.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 kann erst nach Abrechnung des LTI 2023 im Vergütungsbericht 2027 überprüft und berichtet werden.

Das Vergütungssystem fällt in die Zuständigkeit des Aufsichtsrats. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf eine angemessene Vergütung gegenüber anderen Unternehmen und gegenüber der eigenen Belegschaft. Das Vergütungssystem wurde am 30. Juni 2021 mit 86,61 % von der Hauptversammlung gebilligt.

II. Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023

A. Erfolgsunabhängige Vergütung (Fixvergütung)

Die Fixvergütung beinhaltet im Jahr 2023 drei Komponenten: das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen. Das **Jahresfestgehalt** wird in 12 monatlichen Raten gezahlt. Zusätzlich zum Jahresfestgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder **Nebenleistungen**, welche im Wesentlichen die private Nutzung von Dienstfahrzeugen, Beiträge für die Berufsgenossenschaften und Zuschüsse zu Krankenversicherungen beinhalten. Die **Altersvorsorgeleistungen** belaufen sich für den CEO und für die CFO auf jeweils 20 % des Jahresfestgehalts. Hierbei können die Vorstandsmitglieder entscheiden, ob die Altersversorgung von der Gesellschaft durchgeführt wird oder ob der Betrag im Rahmen der monatlichen Gehaltszahlung ausgezahlt wird und das Vorstandsmitglied die Altersvorsorge selbst regelt. Aus Transparenzgründen wird der auf die Altersvorsorgeleistungen entfallende Betrag separat ausgewiesen, selbst wenn dieser in Form einer monatlichen Zahlung ausbezahlt wird.

B. Variable Vergütung

1. Zielerreichung im Jahr 2023

Zentrale Messgröße für die Variable Vergütung (den STI und den LTI) ist der Konzernjahresüberschuss. Dieser beläuft sich für das Geschäftsjahr 2023 auf TEUR 20.885.

Für Herrn Rumberg und Frau Holzbour resultiert der Ausgangsbetrag der Variablen Vergütung für 2023 aus der Multiplikation mit der jeweiligen Basisgröße in Höhe von 1,24 % (Herr Rumberg) und 0,75 % (Frau Holzbour). Davon werden jeweils 49,2 % im Jahr 2024 als STI ausbezahlt und 50,8 % als LTI gewährt. Die nachfolgende Tabelle zeigt die jeweilige Berechnung der Variablen Vergütung für Herrn Rumberg und Frau Holzbour:

Variable Vergütung 2023			
TEUR		Ralph Rumberg	Andrea Holzbour
Konzernjahresüberschuss 2023		20.885,4	20.885,4
Individuelle Basisgröße		1,24%	0,75%
Ausgangsbetrag		259,0	156,6
davon			
STI	49,2%	127,4	77,1
LTI	50,8%	131,6	79,6

In Summe beträgt die Variable Vergütung für Herrn Rumberg für das Jahr 2023 TEUR 259,0. Davon werden TEUR 127,4 im Jahr 2024 als Barkomponente (STI) ausbezahlt und TEUR 131,6 im Rahmen des LTI in Virtuelle Aktien gewandelt.

Die gesamte Variable Vergütung von Frau Holzbour beträgt für 2023 TEUR 156,6 wovon TEUR 77,1 als STI im Jahr 2024 ausbezahlt werden und TEUR 79,6 auf den LTI entfallen.

2. LTI 2023

Gemäß dem Vergütungssystem wird der überwiegende Teil der Variablen Vergütung in eine Aktienbasierte Komponente umgewandelt. Diese wird in Form von Virtuellen Aktien gewährt und hat eine Laufzeit von vier Jahren. Dabei wird der auf den LTI entfallende Betrag der Variablen Vergütung durch den durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der GESCO-Aktie der aufeinanderfolgenden Börsenhandelstage in den letzten drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Feststellung des Konzernabschlusses für 2023 dividiert. Diese Anzahl der Virtuellen Aktien (kaufmännisch gerundet auf die nächste ganze Zahl) wird als Rechenposten festgehalten.

Für Herrn Rumberg entfallen TEUR 131,6 auf den LTI und für Frau Holzbaur TEUR 79,6. Diese Beträge werden jeweils mit dem durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs in den letzten drei Monaten vor der Feststellung des Konzernabschlusses für 2023 dividiert, um die Anzahl der Virtuellen Aktien zu erhalten. Da der Vergütungsbericht vor Feststellung des Konzernabschlusses erstellt wurde, erfolgt die Ermittlung des durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses, und somit auch die Berechnung der Virtuellen Aktien, nach der Erstellung des Vergütungsberichts.

3. Anzahl der Virtuellen Aktien aus LTI 2022

Die Berechnung der Anzahl Virtueller Aktien aus dem LTI 2022 erfolgte im Jahr 2023 nach der Feststellung des Konzernabschlusses für 2022 (und nach der Erstellung des Vergütungsberichts für das Jahr 2022). Der durchschnittliche XETRA-Schlusskurs in den letzten drei Monaten vor der Feststellung des Konzernabschlusses für 2022 betrug EUR 25,00.

Für Herrn Rumberg sind auf den LTI 2022 TEUR 106,5 entfallen. Dividiert durch den durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs in Höhe von EUR 25,00 wurden Herrn Rumberg 4.261 Virtuelle Aktien im Rahmen des LTI 2022 zugeteilt. Der LTI 2022 von Frau Holzbaur belief sich auf TEUR 34,7, was 1.386 Virtuellen Aktien entspricht.

C. Verpflichtung zum Halten von Aktien (Share Ownership Guidelines)

Um die Interessen der Aktionäre und des Vorstands anzugleichen und das Handeln des CEO und der CFO weiter auf eine nachhaltige Unternehmenswertsteigerung auszurichten, wurden Leitlinien für den Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder eingeführt („Share Ownership“). Im Rahmen des Aktienoptionsprogramms, das letztmalig für das Geschäftsjahr 2021 angeboten wurde, sind die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, Aktien der Gesellschaft zu erwerben und zu halten („Share Ownership Guidelines“).

D. Leistungen im Falle des Ausscheidens & Zahlungsverpflichtung

Im Falle der Abberufung eines Vorstands werden das Jahresfestgehalt, die ergebnisabhängige Tantieme und die Altersvorsorgeleistungen höchstens bis zum Ablauf der Befristung des Vertrags gewährt. Im Falle einer Abberufung kann die Gesellschaft den Vorstand von der Verpflichtung zur Erbringung seiner Dienstleistung unter Anrechnung etwaiger bestehender Urlaubsansprüche freistellen, bei ansonsten ordnungsgemäßer Abrechnung des Anstellungsverhältnisses bis zum Ablauf des Anstellungsvertrags.

Sämtliche Zahlungen und Nebenleistungen an den Vorstand während der Zeit nach Ende des Vorstandsamts dürfen insgesamt den Wert von zwei Jahresvergütungen (basierend auf der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf der

voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr) nicht übersteigen, und in jedem Fall nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten („Zahlungscap“). Sowohl die Regelungen im Falle eines Ausscheidens als auch zum Zahlungscap sind unter dem Vergütungssystem anwendbar.

III. Vergütung im Jahr 2023

Der Ausweis der Vorstandsvergütung gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG für 2023 erfolgt in den nachstehenden Tabellen separat für alle im Geschäftsjahr tätigen Vorstandsmitglieder. Die Tabellen enthalten alle Beträge, die dem Vorstand im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) und alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“). Die kurzfristige Variable Vergütung (STI) wird als „geschuldete Vergütung“ betrachtet, da die zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde. Somit wird der STI für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahres erfolgt. Der LTI stellt demgegenüber keine „gewährte“ oder „geschuldete Vergütung“ dar, da die Bonuszahlung von den Parametern nach Ablauf der Laufzeit von vier Jahren abhängt. Nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit wird eine etwaige Vergütung aus dem LTI 2023 geschuldet und nach den vorstehenden Maßgaben im Rahmen des Vergütungsberichts über das Geschäftsjahr 2027 ausgewiesen.

	Ralph Rumberg		Andrea Holzbauer	
	01.01.2023 - 31.12.2023		01.01.2023 - 31.12.2023	
	2023		2023	
TEUR	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Erfolgsunabhängige Vergütung	556,2	81,4%	341,1	81,6%
Jahresfestgehalt	439,0	64,2%	270,0	64,6%
Nebenleistungen	29,4	4,3%	17,1	4,1%
Altersvorsorgeleistungen	87,8	12,8%	54,0	12,9%
Variable Vergütung	127,4	18,6%	77,1	18,4%
STI	127,4	18,6%	77,1	18,4%
LTI	0,0	0,0%	0,0	0,0%
Gesamt 2023	683,6	100,0%	418,2	100,0%

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

I. Einführung

A. Überblick

Zum Ende des Geschäftsjahres am 31. Dezember 2023 besteht der Aufsichtsrat aus insgesamt vier Mitgliedern, inklusive des Vorsitzenden des Aufsichtsrats („**Aufsichtsratsvorsitzender**“) und dessen Stellvertreter („**Stellvertretender Vorsitzender**“).

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung („**Feste Vergütung**“), welche am Schluss des jeweiligen Geschäftsjahres zu zahlen ist. Des Weiteren ist eine ergebnisabhängige Vergütung („**Variable Vergütung**“) möglich. Diese richtet sich nach dem Konzernjahresüberschuss nach Anteilen Dritter („**Konzernjahresüberschuss**“ oder

„**Bemessungsgrundlage**“). Für den Fall, dass der Aufsichtsrat Ausschüsse bildet, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats zusätzlich für jedes Amt in einem Ausschuss, der mindestens einmal im Jahr tagt, eine weitere feste jährliche Vergütung („**Ausschussvergütung**“).

Ebenso wie das Vergütungssystem für den Vorstand unterstützt diese Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft durch eine erfolgsabhängige Orientierung bei der Ausübung der Aufsichtsrats Tätigkeit.

B. Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Alle vier Jahre beschließt die Hauptversammlung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und über das Vergütungssystem. Der entsprechende Beschluss kann auch die aktuelle Vergütung bestätigen. Billigt die Hauptversammlung das vorgeschlagene Vergütungssystem nicht, soll spätestens in der folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem vorgelegt werden.

Das aktuell für die Mitglieder des Aufsichtsrats gültige System wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Juni 2020 mit 93,26 % gebilligt.

II. Anwendung des Vergütungssystems im Jahr 2023

A. Vergütungselemente

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats kann aus bis zu drei Elementen bestehen. Die Feste Vergütung und die Ausschussvergütung sind funktionsabhängig, während die Variable Vergütung vom Konzernjahresüberschuss abhängt. Gehört ein Mitglied des Aufsichtsrats dem Gremium oder einem Ausschuss nicht das ganze Geschäftsjahr an, wird die Vergütung entsprechend zeitanteilig gewährt.

1. Feste Vergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ab dem Geschäftsjahr 2020 eine **feste jährliche Vergütung**, die am Schluss des jeweiligen Geschäftsjahres zahlbar ist. Sie beträgt für das einzelne Mitglied TEUR 50. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt diese TEUR 75 und für den Stellvertretenden Vorsitzenden TEUR 55.

2. Variable Vergütung

Außerdem erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine erfolgsabhängige Vergütung. Diese beläuft sich auf 0,15 % des Konzernjahresüberschusses (pro Aufsichtsratsmitglied) und wird nach Feststellung bzw. Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses fällig. Ist die Bemessungsgrundlage negativ, wird diese auf das nächste Jahr vorgetragen und mit positiven Beträgen verrechnet.

Der Konzernjahresüberschuss in Höhe von TEUR 20.885,4 resultiert in einer erfolgsabhängigen Vergütung von TEUR 31,3 pro Aufsichtsratsmitglied für 2023.

3. Ausschussvergütung

Für den Fall, dass der Aufsichtsrat Ausschüsse bildet, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats zusätzlich für jedes Amt in einem Ausschuss, der mindestens einmal im Jahr tagt, eine weitere feste jährliche Vergütung von TEUR 3. Für die Vorsitzenden von Ausschüssen beträgt diese Vergütung TEUR 5.

Ein weiterer Bestandteil der Vergütung sind die Erstattung von Fortbildungskosten für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Des Weiteren erstattet die Gesellschaft den Mitgliedern des Aufsichtsrats, jedoch nicht als Teil der Vergütung, die durch die Ausübung des Amtes entstehenden angemessenen Auslagen sowie eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Die Gesellschaft bezieht die Tätigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats in die Deckung einer von ihr abgeschlossenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit ein. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

B. Maximale Vergütung

Die jährliche Gesamtvergütung für das einzelne Mitglied ist auf den zweifachen Betrag der Summe aus fester Vergütung und Ausschussvergütung begrenzt.

III. Vergütung im Jahr 2023

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG im Jahr 2023 ist nachfolgend in der Tabelle dargestellt:

TEUR							
Aufsichtsrat	Feste Vergütung	% an Gesamt	Variable Vergütung	% an Gesamt	Ausschussvergütung	% an Gesamt	2023
S. Heimöller	66,0	67,8%	31,3	32,2%	0,0	0,0%	97,3
J. Große-Allermann	52,8	59,2%	31,3	35,2%	5,0	5,6%	89,1
N. Rapp	50,0	59,3%	31,3	37,2%	3,0	3,6%	84,3
K. Möllerfriedrich	61,3	64,1%	31,3	32,8%	3,0	3,1%	95,6
Gesamt	230,0	62,8%	125,3	34,2%	11,0	3,0%	366,3

Bis zum Geschäftsjahr 2021 gab es keine Ausschüsse. Seit dem 1. Januar 2022 ist ein Prüfungsausschuss eingerichtet

Vergleich der Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung von GESCO

Die folgende Übersicht zeigt die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der GESCO-Gruppe sowie die Performance von GESCO im Jahr 2023. Außerdem werden in der Tabelle die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer und die Ertragsentwicklung mit der Vergütung der amtierenden Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2023 verglichen. Dabei ist die gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG maßgeblich.

Der Hinweis „fortgeführt“ entspricht der Darstellung in den Konzernabschlüssen 2020 und 2021 insoweit, als die „aufgegebenen Geschäftsbereiche“, d. h. sieben Tochterunternehmen bzw. Tochterunternehmensgruppen, die im Dezember 2020 und im Februar 2021 veräußert wurden, nicht enthalten sind.

TEUR	2023	2023 vs. 2022	2022	2022 vs. 2021	2021	2021 vs. 2020	2020
Vergütung Vorstand							
Ralph Rumberg	684	-17%	823	4%	793	36%	585
Andrea Holzbaur (seit 26. September 2022)	418	235%	125	-	-	-	-
Kerstin Müller Kirchhoffs (bis 30. April 2022)	-	-	298	-59%	729	35%	542
Vergütung Aufsichtsrat							
Stefan Heimöller	97	-8%	106	51%	70	27%	55
Jens Große-Allermann	89	-16%	106	63%	65	30%	50
Dr. Nanna Rapp	84	-19%	104	60%	65	30%	50
Klaus Möllerfriedrich	96	-26%	129	43%	90	20%	75
Vergütung Mitarbeiter							
Durchschnittliche Vergütung Mitarbeiter	67	1%	66	4%	63	7%	59
Personalaufwand ohne Vorstandsvergütung	124.816	4%	120.271	8%	111.392	8%	102.899
Beschäftigte (Durchschnitt, inkl. Auszubildende) (fortgeführt)	1.873	3%	1.823	4%	1.759	2%	1.731
Performance GESCO-Gruppe							
Jahresüberschuss/-fehlbetrag GESCO SE (HGB)	7.827	-71%	26.970	-12%	30.662	-631%	-5.769
Konzernergebnis nach Dritten (gesamt) (IFRS)	20.885	-38%	33.824	26%	26.862	-262%	-16.576
Konzernergebnis nach Dritten (fortgeführt) (IFRS)	20.885	-38%	33.824	26%	26.876	361%	5.829
Konzernumsatz (fortgeführt) (IFRS)	560.724	-4%	582.273	19%	488.051	23%	397.225

Die Vorstandsvergütung 2020 enthält entsprechend der Darstellung im Konzernlagebericht 2020 Vergütungsbestandteile aus Aktienoptionsprogrammen (Fair Value von Zusagen) im Wert von TEUR 36.

Ausblick aus Vergütungssicht

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind im Jahr 2024 keine Änderungen hinsichtlich der Vergütung oder des Vergütungssystems geplant.

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

An die GESCO SE, Wuppertal

Prüferteil

Wir haben den Vergütungsbericht der GESCO SE, Wuppertal, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 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 International Standard on Quality Management (ISQM 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 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.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Düsseldorf, 27. März 2024

Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Dr. Marcus Borchert
Wirtschaftsprüfer

Heiko Wittig
Wirtschaftsprüfer