



Vergütungsbericht

Bericht über die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der GESCO AG im Jahr 2021

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

I. Einführung

A. Rückblick auf das Geschäftsjahr aus Vergütungssicht

Die GESCO AG („**GESCO**“, das „**Unternehmen**“ oder die „**Gesellschaft**“) erwirbt als Langfrist-Investor erfolgreiche Unternehmen des industriellen Mittelstands. Dabei werden bewährte Geschäftsmodelle fortgesetzt und langfristig weiterentwickelt. Unsere zentrale Aufgabe besteht darin, Wachstumspotenziale zu nutzen und die Zukunftsfähigkeit der Gruppe langfristig zu sichern. So schaffen wir 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 ist im Jahr 2018 ein angemessenes und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungssystem implementiert worden („**Ursprüngliches Vergütungssystem**“, „**Vergütungssystem**“ oder „**System**“). Dieses Ursprüngliche Vergütungssystem gilt weiterhin für alle laufenden Vorstandsdienstverträge. Am 13. Mai 2021 wurde von den Mitgliedern des Aufsichtsrates („**Aufsichtsrat**“ oder „**Aufsichtsratsmitglieder**“) ein neues Vergütungssystem beschlossen („**Neues Vergütungssystem**“), welches für alle mit Wirkung nach der ordentlichen Hauptversammlung am 30. Juni 2021 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge gilt. Das Neue 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 16. Dezember 2019. Die nachfolgenden Ausführungen betreffen das Ursprüngliche System, es sei denn es wird explizit Bezug auf das Neue Vergütungssystem genommen.

¹ „Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie“

Die beiden amtierenden Vorstandsmitglieder, Herr Ralph Rumberg als Vorstandssprecher (Chief Executive Officer, „**CEO**“) und Frau Kerstin Müller-Kirchhofs als Finanzvorständin (Chief Financial Officer, „**CFO**“) haben ihren jeweiligen Posten seit dem 01. Juli 2018 (CEO), beziehungsweise seit dem 01. Mai 2019 (CFO), inne. Dementsprechend handelt es sich dabei

um laufende Vorstandsdienstverträge, die den Vorgaben des Ursprünglichen Vergütungssystems unterliegen. Die Vorstandsdienstverträge haben eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2022 (CEO) bzw. bis zum 30. April 2022 (CFO).

Das Vergütungssystem setzt sich aus drei Komponenten zusammen, einer erfolgsunabhängigen Komponente („**Fixvergütung**“), einer erfolgsbezogenen Vergütungskomponente („**Tantieme**“) und einer Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung, die in Form von virtuellen Aktienoptionen gewährt wird („**Aktienoptionen**“ oder „**Aktienoptionsprogramm**“) (Tantieme und Aktienoptionen zusammen die „**Variablen Komponenten**“). Die Fixvergütung ist nicht von der Erreichung bestimmter Leistungsziele abhängig, sondern besteht aus einer Grundvergütung („**Jahresfestgehalt**“), sowie zusätzlichen Leistungen („**Nebenleistungen**“) und **Altersvorsorgeleistungen**. Die Tantieme orientiert sich am Konzernjahresüberschuss nach Anteilen Dritter („**Konzernjahresüberschuss**“). Die Aktienoptionen haben eine Wartezeit von vier Jahren und zwei Monaten („**Wartezeit**“). Maßgeblich für die Anzahl der ausübenden Aktienoptionen ist das Erreichen eines absoluten und eines relativen Erfolgsziels.

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.

Das Vergütungssystem ist klar und verständlich ausgestaltet. Zugleich vermeidet es Anreize, unverhältnismäßige Risiken einzugehen. Mit dem Vergütungssystem verfolgt der Aufsichtsrat 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.

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.

B. Einhaltung der Maximalvergütung und Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Die maximale Vergütung für ein Geschäftsjahr errechnet sich aus der Summe der Fixvergütung sowie der maximal möglichen Tantieme und der maximal möglichen Auszahlung der Aktienoptionen. Die Tantieme ist auf 200% des Jahresfestgehalts eines jeden Vorstandsmitglieds gedeckelt. Bezüglich der Aktienoptionen ist der Gewinn auf maximal 50% des Ausübungspreises der Optionen begrenzt.

Das Vergütungssystem fällt in die Zuständigkeit des Aufsichtsrats. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf eine angemessene Vergütung gegenüber anderen Unternehmen und

gegenüber der eigenen Belegschaft. Am 30. August 2018 wurde das Vergütungssystem von der Hauptversammlung mit 98,9% der Stimmen beschlossen.

II. Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021

A. Erfolgsunabhängige Vergütung (Fixvergütung)

Die Fixvergütung beinhaltet in 2021 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, eine Vermögenshaftpflichtversicherung für Unternehmensleiter („**D&O-Versicherung**“), 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.

B. Variable Vergütung

1. Beschreibung des Systems und Ziele

Die **erfolgsbezogene Vergütungskomponente** wird grundsätzlich in Form einer ergebnisabhängigen Tantieme gewährt, die mit einem Prozentsatz am Konzernjahresüberschuss nach Dritten als finanzielles Ziel orientiert ist. Zwei Drittel der jeweiligen Tantieme basieren auf dem Konzernjahresüberschuss des letzten Geschäftsjahres und ein Drittel basiert auf dem Mittelwert des Konzernjahresüberschusses nach Dritten des letzten Geschäftsjahres und der beiden vorhergehenden Geschäftsjahre (insgesamt drei Jahre). Nach oben ist die Tantieme auf den zweifachen Betrag des Jahresfestgehalts begrenzt. Da die erfolgsbezogene Vergütungskomponente vom Ergebnis abhängig ist, ist auch ein Totalausfall möglich. Für den Fall, dass das Konzernergebnis negativ ist, d.h. ein Jahresfehlbetrag ausgewiesen wird, wird dieser Jahresfehlbetrag auf das nächste Jahr vorgetragen und mindert dort die Bemessungsgrundlage der Tantieme. Weist das Konzernergebnis für das letzte abgelaufene Geschäftsjahr vor dem Ausscheiden bzw. im Jahr des Ausscheidens einen Verlust aus, so wird der Vorstand an diesem Verlust beteiligt. Im Jahr des Ausscheidens wird die Tantieme zeitanteilig gezahlt.

Als **Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung** dienen virtuelle Aktienoptionen, die den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage des Aktienoptionsprogramms in jährlichen Tranchen gewährt werden. Das Aktienoptionsprogramm ist so ausgestaltet, dass die Vorstandsmitglieder aus Mitteln ihres Privatvermögens selbst erworbene GESCO-Aktien einbringen müssen, die für die Dauer der Wartezeit einer Veräußerungssperre unterliegen. Die Anzahl der einzubringenden Aktien ist abhängig von der Anzahl der Optionen, die dem Vorstand vom Aufsichtsrat gewährt werden. Für zehn Optionen muss vom jeweiligen Vorstandsmitglied eine Aktie eingebracht werden. Der Aufsichtsrat gewährt einem Vorstandsmitglied maximal 18.000 Optionen, wofür das Vorstandsmitglied dann 1.800 Aktien einbringen muss. Die Wartezeit bis zur Ausübung der Optionen beträgt vier Jahre und zwei Monate.

Maßgeblich für den Ausübungspreis der Tranchen 2017 bis 2021 ist der durchschnittliche XETRA-Schlusskurs der GESCO-Aktie in den letzten sechs Monaten vor der Hauptversammlung. Als Benchmark dient der durchschnittliche Schlussindex des SDAX-

Kursindex im gleichen Zeitraum. Nach Ablauf der Wartezeit von vier Jahren und zwei Monaten wird der Programmgewinn ermittelt, wobei der durchschnittliche Schlusskurs der GESCO-Aktie bzw. der durchschnittliche Schlussindex des SDAX-Kursindex der letzten sechs Monate vor Ablauf der Wartezeit maßgebend ist. Die Optionsgewährung erfolgte jeweils innerhalb eines Monats nach der jährlichen ordentlichen Hauptversammlung.

Ob und wie viele der gewährten Optionen ausübbar sind, ist vom Erreichen eines absoluten bzw. relativen Erfolgsziels abhängig. Das absolute Erfolgsziel ist erreicht, wenn sich der Aktienkurs der GESCO-Aktie bis zum Ausübungszeitpunkt positiv entwickelt hat. Das relative Erfolgsziel ist erreicht, wenn sich der Aktienkurs der GESCO-Aktie bis zum Ausübungszeitpunkt besser entwickelt als der SDAX-Kursindex (Outperformance). Werden beide Erfolgsziele erreicht, so können die Vorstandsmitglieder ihre Optionen zu 100 % ausüben. Wird das absolute, nicht aber das relative Erfolgsziel erreicht, so können die Vorstandsmitglieder bei den Tranchen 2015 bis 2016 nur 75 % und bei den Tranchen 2017 bis einschließlich 2021 nur 50 % ihrer Optionen ausüben, während die restlichen 25 % bzw. 50 % ersatz- und entschädigungslos verfallen. Wird das absolute Erfolgsziel nicht erreicht, verfallen sämtliche Aktienoptionen der betreffenden Tranche ersatz- und entschädigungslos. Die maximale Gewinnmöglichkeit der Vorstandsmitglieder ist auf 50 % des Ausübungspreises begrenzt. Der Programmgewinn wird jeweils in Geld abgegolten.

2. Zielerreichung im Jahr 2021

Der Konzernjahresüberschuss nach Dritten des Geschäftsjahres 2021 betrug 26.862 t€, während als Mittelwert aus den letzten drei Geschäftsjahren 16.396 t€ angesetzt wurden. Analog zum Vorjahr wurde hierbei das Ergebnis des Geschäftsjahres 2020 ohne Sondereffekte aus Impairment und Transaktionsverlusten berücksichtigt. Insgesamt erhalten der CEO und die CFO 1% auf den Konzernjahresüberschuss des letzten Geschäftsjahres und 0,5% auf den Mittelwert des Konzernjahresüberschusses des letzten Geschäftsjahres und der beiden vorhergehenden Geschäftsjahre. Die Tantieme beträgt für den Vorstand jeweils 360 t€.

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

Um die Interessen der Aktionäre und des Vorstandes 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 sind die Mitglieder des Vorstandes verpflichtet, Aktien der Gesellschaft zu erwerben und zu halten („**Share Ownership Guidelines**“). Von Herrn Rumberg und von Frau Müller-Kirchhofs werden jeweils 18.000 Aktien über die Laufzeit der aktuellen Tranche 2021 gehalten.

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. Die Optionen im Rahmen des Aktienoptionsprogramms können nur ausgeübt werden, wenn das Anstellungsverhältnis am Tag der Optionsausübung weder von einer Partei gekündigt worden ist noch einvernehmlich beendet wurde. Tritt ein Teilnehmer des Aktienoptionsprogramms während der Wartezeit in den Ruhestand oder scheidet wegen Invalidität oder Berufsunfähigkeit aus, bleiben die Optionsrechte erhalten. Mit ehemaligen

Vorständen wurden bei deren Ausscheiden separate Vereinbarungen über den Nichtverfall von Aktienoptionen getroffen.

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“).

III. Vergütung im Jahr 2021

Der Ausweis der Vorstandsvergütung gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG für 2021 erfolgt in den nachstehenden Tabellen separat für beide Vorstandsmitglieder. Bezüglich der Tantieme wird der für die im Geschäftsjahr 2021 erbrachte Leistung gewährte Betrag ausgewiesen, die tatsächliche Auszahlung an die Vorstandsmitglieder erfolgt voraussichtlich im April 2022 nach der Feststellung des Jahresabschlusses.

Ralph Rumberg (CEO)		
Gewährte und Geschuldete Vergütung	2021	
	t€	% an Total
Jahresfestgehalt	337	42,5%
Nebenleistungen	29	3,6%
Altersvorsorgeleistungen	67	8,5%
Zwischensumme Fixvergütung	433	54,6%
Tantieme für 2021	360	45,4%
Total	793	

Kerstin Müller-Kirchhofs (CFO)		
Gewährte und Geschuldete Vergütung	2021	
	t€	% an Total
Jahresfestgehalt	292	40,0%
Nebenleistungen	19	2,6%
Altersvorsorgeleistungen	58	8,0%
Zwischensumme Fixvergütung	369	50,6%
Tantieme für 2021	360	49,4%
Total	729	

An den ehemaligen Vorstand Robert Spartmann wurde für die Tranche 2016 des virtuellen Aktienoptionsprogramms im Berichtsjahr ein Betrag von TEUR 38 ausgezahlt.

Einem früheren Vorstandsmitglied wurde im Geschäftsjahr aus der ihm erteilten früheren Zusage ein Ruhegeld in Höhe von 70 T€ (Vj. 70 T€) gewährt.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

I. Einführung

A. Überblick

Zum Ende des Geschäftsjahres am 31.12.2021 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 langfristige Orientierung bei der Ausübung der Aufsichtsratsstätigkeit.

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 2021

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 dem ganzen 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 50.000 €. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt diese 75.000 € und für den Stellvertretenden Vorsitzenden 55.000 €.

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.

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 3.000,00 €. Für die Vorsitzenden von Ausschüssen beträgt diese Vergütung 5.000,00 €.

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 2021

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG in 2021 wird nachfolgend in der Tabelle dargestellt:

		2021							
		Feste Vergütung		Variable Verg.		Ausschussverg.		Total	
		t€	%	t€	%	t€	%	t€	
Klaus Möllerfriedrich	Vorsitzender	75	83%	15	17%	0	0%	90	
Stefan Heimöller	Stellv. Vorsitzender	55	79%	15	21%	0	0%	70	
Dr. Nanna Rapp	Mitglied	50	77%	15	23%	0	0%	65	
Jens Große-Allermann	Mitglied	50	77%	15	23%	0	0%	65	
Total		230		60		0		290	

Bis zum Geschäftsjahr 2021 gab es keine Ausschüsse. Seit dem 01.01.2022 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 in 2021. Außerdem werden in der Tabelle die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer und die Ertragsentwicklung mit der Vergütung der amtierenden Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in 2021 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.

	2021	2020 (fortgef.)	2021 vs. 2020
	t€	t€	%
Vergütung Vorstand	1.522	1.127	35,0%
R. Rumberg	793	585	35,6%
K. Müller-Kirchhofs	729	542	34,5%
Vergütung Aufsichtsrat	290	230	26,1%
Klaus Möllerfriedrich	90	75	20,0%
Stefan Heimöller	70	55	27,3%
Dr. Nanna Rapp	65	50	30,0%
Jens Große-Allermann	65	50	30,0%
Performance GESCO-Gruppe			
Jahresüberschuss/-fehlbetrag GESCO AG (HGB)	30.662	-5.769	n/a
Konzernergebnis nach Dritten (gesamt) (IFRS)	26.862	-16.576	n/a
Konzernergebnis nach Dritten (fortgeführt) (IFRS)	26.876	5.829	361,1%
Konzernumsatz (fortgeführt) (IFRS)	488.051	397.225	22,9%
Durchschnittliche Vergütung Mitarbeiter	63,3	59,4	6,5%
Personalaufw and ohne Vorstandsvergütung	111.392	102.899	8,3%
Beschäftigte (Durchschnitt, inkl. Auszubildende) (fortgeführt)	1.759	1.731	1,6%

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

Am 13. Mai 2021 wurde vom Aufsichtsrat das Neue Vergütungssystem beschlossen, welches für alle mit Wirkung nach der ordentlichen Hauptversammlung am 30. Juni 2021 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge gilt.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in 2022 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 AG, Wuppertal

Prüferteil

Wir haben den Vergütungsbericht der GESCO AG, Wuppertal, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben.

Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

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, 25. März 2022

Mazars GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Dr. Marcus Borchert
Wirtschaftsprüfer

Heiko Wittig
Wirtschaftsprüfer