

Vergütungsbericht
2021/2022

Vergütungsbericht

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

Wirtschaftsprüfervermerk

Vergütungsbericht

für das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022

Die Berichterstattung in diesem Vergütungsbericht erfolgt durch Vorstand und Aufsichtsrat nach § 162 Aktiengesetz und stellt die Vergütung für die gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der VERBIO Vereinigte BioEnergie AG dar. Der Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer formellen Prüfung unterzogen. Der Vermerk über das Ergebnis der Prüfung ist im Anschluss an den Vergütungsbericht vollständig wiedergegeben.

Vergütungsbericht

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

Wirtschaftsprüfervermerk

A. Vorstandsvergütung

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021/2022 aus Vergütungssicht

Der Aufsichtsrat hat das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands am 2. Dezember 2021 mit Wirkung ab dem 1. Juli 2021 beschlossen und der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Die Hauptversammlung hat das aktuelle Vergütungssystem am 4. Februar 2022 mit einer Mehrheit von 90,96 Prozent der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt.

Die Zusammensetzung des Vorstands war im Geschäftsjahr 2021/2022 unverändert gegenüber dem vorangegangenen Geschäftsjahr. Der Vergütung des Vorstands lagen die zuletzt mit Wirkung zum 1. Juli 2020 neu abgeschlossenen Vorstandsanstellungsverträge zugrunde. Der Vorstandsanstellungsvertrag mit dem Vorstandsmitglied Stefan Schreiber wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2021 in Bezug auf die variable Vergütung/ den Langfristbonus (LTI) angepasst.

2. Übersicht über das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2021/2022

Für die Festlegung der individuellen Vorstandsvergütung ist gemäß dem Aktiengesetz in seiner aktuellen Fassung sowie einer entsprechenden Regelung in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat der Gesamtaufsichtsrat zuständig. Laut § 120a Abs. 1 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung gemäß dem Gesetz zur Umset-

zung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Nach der Übergangsvorschrift in § 26j Abs. 1 EGAktG hat die erstmalige Beschlussfassung nach § 120a Abs. 1 AktG spätestens bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung nach dem 31. Dezember 2020 zu erfolgen.

Der Aufsichtsrat hat aufgrund der Gesetzesänderung und im Hinblick auf die Ende Oktober 2020 auslaufenden Vorstandsanstellungsverträge am 1. April 2020 ein neues Vergütungssystem für neu abzuschließende Vorstandsanstellungsverträge beschlossen, das zuletzt am 2. Dezember 2021 aktualisiert wurde. Das seit dem 1. Juli 2021 geltende Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 4. Februar 2022 mit einer Mehrheit von 90,39 Prozent des vertretenen Kapitals gebilligt.

Das Vergütungssystem der VERBIO AG setzt sich aus nachfolgenden erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden Herr Claus Sauter, Herr Prof. Dr. Oliver Lüdtke, Herr Theodor Niesmann und Herr Bernd Sauter als „Altvorstand“ und Herr Stefan Schreiber als „Neuvorstand“ bezeichnet.

Erfolgsunabhängige Vergütung	Erfolgsabhängige Vergütung
Festvergütung	Jahresbonus (einjährig) <i>Short Term Incentive (STI)</i>
Nebenleistungen	Langfristbonus (mehrjährig) <i>Long Term Incentive (LTI)</i>
Treuebonus <small>(nur für Altvorstand)</small>	

Mit dieser Vergütung sind alle Tätigkeiten für die Gesellschaft sowie, sofern keine anderslautende Vereinbarung getroffen wird, für Tätigkeiten für die mit der Gesellschaft nach den §§ 15 ff. Aktiengesetz verbundenen Unternehmen und Funktionen bei Verbänden abgegolten. Die Übernahme von konzernfremden Aufsichtsratsmandaten bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats. Im Zuge dessen wird der Aufsichtsrat entscheiden, ob und inwieweit eine Vergütung anzurechnen ist.

2.1 Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Festvergütung (jährliche Grundvergütung)

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige Festvergütung, die in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt wird.

Nebenleistungen

Neben der Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Dabei handelt es sich um die Zurverfügungstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens. Sämtliche mit dem Unterhalt und dem Gebrauch des Fahrzeugs verbundenen Kosten trägt die VERBIO AG.

Vergütungsbericht

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

Wirtschaftsprüfervermerk

Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern die im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Dienstpflichten entstehenden Auslagen und Reisekosten im Rahmen der bei der Gesellschaft jeweils bestehenden Richtlinien erstattet. Die Steuerlast aufgrund der Nebenleistungen trägt das betreffende Vorstandsmitglied.

Treuebonus

Den Mitgliedern des Altvorstands wird zudem zur Honorierung der Betriebstreue ein sogenannter Treuebonus, den die Vorstände anstelle einer klassischen Versorgungsleistung erhalten, gewährt.

Der Treuebonus wird zur Hälfte in Aktien der VERBIO AG ausgegeben. Die andere Hälfte kann nach Wahl des Vorstands in bar oder ebenfalls in Aktien ausbezahlt werden. Für die Berechnung der Anzahl der auszugebenden Aktien wird der in Aktien auszugebende Treuebonus dividiert durch den gewichteten 3-Monats-Durchschnitt der Aktienkurse der VERBIO-Aktie in der Schlussauktion im Xetra-Handelssystem der Deutschen Börse AG (oder einem an dessen Stelle getretenen funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) (Xetra-Kurs). Maßgebend für diese Ermittlung sind die letzten drei Monate (April bis Juni) des betreffenden Geschäftsjahres. Der Vorstand darf erst nach Ablauf des Anstellungsvertrages (Haltefrist) über die Aktien der VERBIO AG frei verfügen.

Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsvertrages erfolgt die Gewährung zeitanteilig. Die VERBIO AG ist berechtigt, die als Treuebonus ausgegebenen Aktien ganz oder teilweise zurückzufordern, wenn der Anstellungsvertrag aufgrund eines groben pflichtwidrigen Verhaltens des Vorstands vorzeitig beendet wird. Ein Rückforderungsanspruch besteht jedoch nicht für Aktien, die dem Vorstand aufgrund seines ausgeübten Wahlrechts zugeteilt worden sind.

2.2 Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Jahresbonus (STI)

Der Jahresbonus wird sämtlichen Vorstandsmitgliedern gewährt, basiert jedoch für Alt- und Neuvorstände auf unterschiedlichen Bewertungsgrundlagen.

Der Jahresbonus des Altvorstands beträgt 1 Prozent des in dem Konzernabschluss des Geschäftsjahres ausgewiesenen positiven Konzern-Periodenergebnisses zuzüglich der im Konzern-Periodenergebnis bereits berücksichtigten Aufwendungen für den an sämtliche Vorstände zu zahlenden Jahresbonus, das und soweit es einen Betrag von EUR 16.000.000,00 überschreitet. Der Jahresbonus beträgt für den Altvorstand höchstens die Hälfte der jährlichen Festvergütung (Jahresbonus-Cap).

Der Jahresbonus des Neuvorstands basiert auf jährlich vom Aufsichtsrat festzulegenden gewichteten Zielvorgaben. Die Vorgaben sind bis zum 30. Mai eines Jahres für das folgende Geschäftsjahr der Gesellschaft vom Aufsichtsrat zu beschließen und dem Neuvorstand mitzuteilen. Es müssen mindestens drei Ziele, maximal können jedoch fünf Ziele vereinbart werden. Die Gewichtung je Ziel bedarf einer Einteilung in Zehnerschritten jeweils zwischen 10 und 50 Prozent. Die Gesamtsumme hat 100 Prozent zu betragen. Die finanziellen und nichtfinanziellen Ziele können sich sowohl an operativen als auch an strategischen Vorgaben orientieren. Für die Zielauswertung ist es erforderlich, Erfüllungskriterien zu definieren, woraus sich ergibt, wann das Ziel übertroffen, erfüllt, teilweise erfüllt oder verfehlt ist. Die Zielbewertung führt zu einer Gewichtung der jeweiligen Ziele, je nach Erfüllungsgrad (übererfüllt = doppelte Anrechnung, erfüllt = einfache

Anrechnung, teilweise erfüllt = hälftige Anrechnung, verfehlt = keine Anrechnung). Der Jahresbonus beträgt für den Neuvorstand höchstens die Hälfte der jährlichen Festvergütung (Jahresbonus-Cap).

Der Jahresbonus berechnet sich sodann nach folgendem Schema:

Jahresbonus = 50 Prozent x Festvergütung x Zielerreichungsfaktor

Der Zielerreichungsfaktor wird dabei aus der gewichteten Auswertung der Ziele ermittelt.

Liegt der Zielerreichungsfaktor unter 0,5, entfällt der Jahresbonus.

Sowohl für Alt- als auch für Neuvorstand gilt:

Der Aufsichtsrat kann den Jahresbonus durch eine zusätzliche, nachträgliche Anerkennungsprämie für besondere Leistungen im Referenzjahr erhöhen, soweit dies angemessen ist.

Bei Beendigung des Anstellungsvertrages vor Ablauf des Geschäftsjahres wird der Jahresbonus zeitanteilig gewährt.

Langfristbonus (LTI)

Die Basis des Langfristbonus beträgt für jedes Geschäftsjahr die Hälfte der jährlichen Festvergütung (Referenzbonus). Die Referenzperiode beträgt drei Jahre. Der Langfristbonus wird sämtlichen Vorstandsmitgliedern gewährt.

Der Referenzbonus wird zum 30. September eines jeden Jahres (Stichtag) für das zurückliegende Geschäftsjahr umgerechnet in eine Anzahl fiktiver Aktien der VERBIO AG (fiktive Aktien), indem der Referenzbonus dividiert wird durch den gewichteten 3-Monats-Durchschnitt der Aktienkurse der VERBIO-Aktie in der Schlussauktion im Xetra-Handelssystem der Deutschen Börse AG (oder einem an dessen Stelle getretenen funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) (Xetra-Kurs). Maßgebend für diese Ermittlung

Vergütungsbericht**Vorstandsvergütung****Aufsichtsratsvergütung****Wirtschaftsprüfervermerk**

sind die letzten drei Monate des betreffenden Geschäftsjahres.

Drei Jahre nach dem jeweiligen Stichtag, also am 30. September dieses entsprechend nachfolgenden Jahres (Zahlungsjahr), werden die betreffenden fiktiven Aktien zurückgerechnet in einen Geldbetrag, indem die Anzahl dieser fiktiven Aktien multipliziert wird mit dem Xetra-Kurs für den Zeitraum der letzten drei Monate des dem Zahlungsjahr vorausgegangenen abgeschlossenen Geschäftsjahres.

Der Langfristbonus ist für jedes Referenzjahr seiner Höhe nach begrenzt auf das Doppelte der jährlichen Festvergütung für den Altvorstand und das Einfache der jährlichen Festvergütung für den Neuvorstand (langfristiger Bonus-Cap).

Der Aufsichtsrat hat die Befugnis, die Auszahlung des Langfristbonus durch die Zuteilung der Anzahl der diesem Geldbetrag entsprechenden fiktiven Aktien an den Vorstand zu ersetzen. Diese Ersetzungsbefugnis kann vom Aufsichtsrat für die jeweiligen fiktiven Aktien für jedes Geschäftsjahr gesondert ausgeübt werden; wird sie ausgeübt, kann der Aufsichtsrat sie jeweils nur einheitlich für alle fiktiven Aktien des betreffenden Geschäftsjahres ausüben. Werden dem Vorstand Aktien zugeteilt, so darf er diese erst nach Ablauf einer Haltefrist von einem weiteren Jahr ab Zuteilung veräußern, frühestens jedoch nach Ablauf des Anstellungsverhältnisses. Die VERBIO AG hat dies sicherzustellen. Der langfristige Bonus-Cap gilt nicht bei Ausübung der Ersetzungsbefugnis.

Bei Beendigung des Anstellungsvertrages vor Ablauf des Geschäftsjahres wird beim Altvorstand der Referenzbonus zeitanteilig zugrunde gelegt.

Für den Langfristbonus, der noch nicht bis zur Beendigung des Anstellungsvertrages ausbezahlt wurde, gelten die im Anstellungsvertrag geregelten Fälligkeitszeitpunkte und Haltefristen

weiterhin fort. Demzufolge sind die Einhaltung der Referenzperiode von 3 Jahren und eine Haltefrist von einem weiteren Jahr bei Zuteilung von Aktien auch nach Ablauf des Anstellungsvertrages gewährleistet.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages oder im Falle einer dauerhaften Freistellung des Neuvorstands wird für die gesamte Vertragslaufzeit kein Langfristbonus gewährt.

2.3 Leistungen bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen vom Vorstand nicht zu vertretenden Grund eintritt, behält der Vorstand Anspruch auf die Festvergütung in unveränderter Höhe bis zu einer ununterbrochenen Dauer von sechs Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsvertrages.

2.4 Leistungen bei Vertragsbeendigung

Die Vorstandsanstellungsverträge sehen Begrenzungen für Abfindungszahlungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, die nicht auf einem zur Kündigung des Anstellungsvertrages berechtigten wichtigen Grund beruht, vor. Abfindungszahlungen dürfen demnach den Wert von zwei Jahresvergütungen (abzustellen auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr) nicht übersteigen (Abfindungs-Cap) und die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages nicht überschreiten. Für die Altvorstände gilt darüber hinaus eine allgemeine Abfindungshöchstgrenze von EUR 1.500.000.

2.5 „Change of Control“-Regelung

Aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels („Change of Control“-Regelung) hat der Vorstand ein einmaliges Sonderkündigungsrecht und bei Ausübung einen Anspruch auf Auszahlung einer Abfindung, die sich aus einer Kapitalisierung der voraussichtlichen Gesamtbezüge für die Restvertragslaufzeit errechnet, jedoch den Wert von drei Jahresvergütungen, bestehend aus fixen und variablen Vergütungskomponenten, nicht überschreiten darf.

2.6 Festlegung der Zielvergütung und der Maximalvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder und Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2021/2022

Die maximale Gesamtvergütung für das jeweilige Vorstandsmitglied ergibt sich aus der Summe aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der festgelegten Caps beim Jahresbonus und Langfristbonus. Die Maximalvergütung ist wie folgt definiert:

- Grundvergütung und
- STI bis zum 0,5-Fachen der Festvergütung und
- LTI bis zum Zweifachen (Altvorstand) bzw. Einfachen der Festvergütung (Neuvorstand)
- Treuebonus (nur für Altvorstände)
- Nebenleistungen

Die für ein Geschäftsjahr geschuldete Gesamtvergütung des Vorstands, bestehend aus fünf Vorständen, darf EUR 7,9 Mio. nicht überschreiten (Maximalvergütung).

Der Aufsichtsrat setzt für jedes Vorstandsmitglied eine Zielgesamtvergütung fest. Bei der Ziel-

Vergütungsbericht

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

Wirtschaftsprüfervermerk

gesamtvergütung handelt es sich um den Betrag, der bei einer hundertprozentigen Zielerreichung gewährt wird. Die Zielgesamtvergütung ergibt sich aus der Summe aus Festvergütung, den auf Basis der dem STI und LTI zugrunde gelegten Zielvorgaben, dem Treubonus sowie den Nebenleistungen. Beim STI wird dabei für den Altvorstand die für das betreffende Geschäftsjahr verabschiedete Planung und beim Neuvorstand werden die für diesen Zeitraum vereinbarten Ziele zugrunde gelegt. Für den LTI fließt als Basis einer hundertprozentigen Erfüllung im Geschäftsjahr der jeweilige Referenzbonus in die Bewertung ein.

Die für das Geschäftsjahr 2021/2022 gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands wurde mit TEUR 4.920 ermittelt. Dabei ist bei sämtlichen Vorstandsmitgliedern der variable

Jahresbonus (STI) in voller Höhe erreicht worden. Der Langfristbonus (LTI) ist dabei mit dem Wert enthalten, den die (fiktiven) Aktien zum vorgesehenen Bewertungszeitpunkt 30. Juni 2025 voraussichtlich haben werden.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 sind an die Altvorstände zur Erfüllung der Vergütungsansprüche aus dem Geschäftsjahr 2017/2018 Aktien ausgegeben worden. Die Aktienausgabe erfolgte auf der Grundlage eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses im Rahmen einer Kapitalerhöhung gegen Sacheinlagen. Der Wert der gegen Hingabe der Vergütungsansprüche betreffend das Geschäftsjahr 2017/2018 ausgegebenen Aktien lag zum Zuflusszeitpunkt insgesamt bei TEUR 8.746 und damit höher als der ursprünglich vorgesehene Maximalbetrag des Langfrist-

bonus. Im Falle einer Aktiengewährung des Langfristbonus anstatt in Cash gilt jedoch nach dem verabschiedeten Vergütungssystem der langfristige Bonus-Cap nicht.

3. Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

3.1 Gewährte und geschuldete Vergütung für die Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

Die gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG zu veröffentlichende gewährte und geschuldete Vergütung sowie die jeweiligen relativen Anteile für die Vorstandsmitglieder werden in der nachfolgenden Tabelle für das Berichtsjahr dargestellt.

Werte der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Berichtsjahr

Beträge in TEUR	Claus Sauter		Prof. Dr. Oliver Lüttke		Theodor Niesmann		Bernd Sauter		Stefan Schreiber	
	2021/2022	Anteil %	2021/2022	Anteil %	2021/2022	Anteil %	2021/2022	Anteil %	2021/2022	Anteil %
Fixe Bezüge	768	64	700	67	700	66	700	66	300	54
Sonstige Vergütungsbestandteile	16,2	1	2,2	0	8,2	1	15,2	1	10,2	2
Variable Bezüge (Jahresbonus)	234	20	200	19	200	19	200	19	150	27
Variable Bezüge (langfristiger Bonus)	173	15	148	14	148	14	148	14	99	18
Planbezeichnung/Planlaufzeit	Fiktive Aktien 12 07/2021–06/2025		Fiktive Aktien 12 07/2021–06/2025		Fiktive Aktien 12 07/2021–06/2025		Fiktive Aktien 12 07/2021–06/2025		Fiktive Aktien 12 07/2021–06/2025	
Gesamtbezüge	1.191	100	1.050	100	1.056	100	1.063	100	559	100

Vergütungsbericht

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

Wirtschaftsprüfervermerk

Die Tabelle für das Berichtsjahr enthält zunächst die im Geschäftsjahr 2021/2022 für das Geschäftsjahr tatsächlich ausgezahlten fixen Bezüge sowie die sonstigen Vergütungsbestandteile, die überwiegend Sachbezüge darstellen. Für den Jahresbonus (STI) erfolgt ein Ausweis entsprechend der erdienungsorientierten Auslegung. Die einjährige variable Vergütung wird für

das Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem die Leistungsmessung abgeschlossen wurde und die somit erdient ist. Auch für den Langfristbonus (LTI) folgt die Darstellung einer erdienungsorientierten Auslegung. Die Höhe des dargestellten Langfristbonus entspricht dem handelsrechtlich erfassten Aufwand für das Geschäftsjahr 2021/2022.

Die im Berichtszeitraum an die Vorstandsmitglieder tatsächlich ausgezahlte Vergütung (Auszahlungsbetrag) stellt sich wie folgt dar:

Werte der tatsächlich ausgezahlten Vergütungen im Berichtsjahr

Beträge in TEUR	Claus Sauter 2021/2022	Prof. Dr. Oliver Lüdtko 2021/2022	Theodor Niesmann 2021/2022	Bernd Sauter 2021/2022	Stefan Schreiber 2021/2022
Fixe Bezüge	768	700	700	700	300
Sonstige Vergütungsbestandteile	16,2	2,2	8,2	15,2	10,2
Variable Bezüge (Jahresbonus)	234	200	200	200	150
Variable Bezüge (langfristiger Bonus)	2.449	2.099	2.099	2.099	0
Planbezeichnung/Planlaufzeit	Fiktive Aktien 8 07/2017–06/2021	Fiktive Aktien 8 07/2017–06/2021	Fiktive Aktien 8 07/2017–06/2021	Fiktive Aktien 8 07/2017–06/2021	
Gesamtbezüge	3.467	3.001	3.007	3.014	460

Vergütungsbericht

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

Wirtschaftsprüfervermerk

Zum 30. Juni 2022 bestehen im Rahmen der variablen Vergütungsvereinbarungen (langfristiger Bonus) mit den Vorständen im Geschäftsjahr und

in Vorjahren gewährte, jedoch noch nicht ausgezahlte Vergütungen bzw. noch nicht ausgegebene Aktien:

Werte der bereits gewährten und noch nicht ausgezahlten aktienbasierten Vergütungen

	Claus Sauter	Prof. Dr. Oliver Lüdtke	Theodor Niesmann	Bernd Sauter	Stefan Schreiber
Fiktive Aktien 9					
Anzahl gewährte Aktien	27.784	23.815	23.815	23.815	0
Zeitwert der fiktiven Aktie bei Erfassung im Eigenkapital (EUR/Aktie)	15,83	15,83	15,83	15,83	–
Wert fiktive Aktien 9 (TEUR)	440	377	377	377	0
Fiktive Aktien 10					
Anzahl gewährte Aktien	23.596	20.225	20.225	20.225	0
Zeitwert der fiktiven Aktie bei Erfassung im Eigenkapital (EUR/Aktie)	15,44	15,44	15,44	15,44	–
Wert fiktive Aktien 10 (TEUR)	364	312	312	312	0
Fiktive Aktien 11					
Anzahl gewährte Aktien	5.838	4.990	4.990	4.990	3.743
Zeitwert der fiktiven Aktie bei Erfassung im Eigenkapital (EUR/Aktie)	40,42	40,44	40,44	40,44	40,44
Wert fiktive Aktien 11 (TEUR)	236	202	202	202	151
Fiktive Aktien 12					
Anzahl gewährte Aktien	3.913	3.344	3.344	3.344	2.508
Zeitwert der fiktiven Aktie bei Erfassung im Eigenkapital (EUR/Aktie)	44,20	44,22	44,22	44,22	39,5
Wert fiktive Aktien 12 (TEUR)	173	148	148	148	99
Gesamtzahl Aktien	55.293	47.384	47.384	47.384	6.251
Gesamtwert Aktien (TEUR)	1.213	1.039	1.039	1.039	250

Vergütungsbericht

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

Wirtschaftsprüfervermerk

3.2 Vergleichende Darstellung

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht die Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft, der Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder sowie die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis im Geschäftsjahr. Darüber hinaus ist aus Gründen der Übersicht die Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen Aufsichtsratsmitglieder gleichfalls mit enthalten.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des handelsrechtlichen Jahresüberschusses der Gesellschaft und des EBITDA für den Konzern dargestellt, welche die operative Leistungsfähigkeit der Gesellschaft veranschaulichen sollen.

Die Angabe der Entwicklung „Durchschnittsvergütung Mitarbeiter“ berücksichtigt Mitarbeiter von deutschen Konzerngesellschaften, deren Betriebszugehörigkeit sich jeweils über die letzten beiden Geschäftsjahre erstreckt.

Veränderung in %	2018/2019 zu 2017/2018	2019/2020 zu 2018/2019	2020/2021 zu 2019/2020	2021/2022 zu 2020/2021
Jahresüberschuss VERBIO AG (HGB)	57	58	22	285
EBITDA Konzern (IFRS)	112	28	36	203
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	-2	0	71	-5,3
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder	0	69	0	0
Durchschnittsvergütung Mitarbeiter				3,2

Vergütungsbericht

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

Wirtschaftsprüfervermerk

B. Aufsichtsratsvergütung

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021/2022 aus Vergütungssicht

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird durch die Hauptversammlung bestimmt und ist in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt.

Nach dem durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 neu gefassten § 113 Abs. 3 AktG hat die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen. Dabei kann der Beschluss auch eine bestehende Vergütung bestätigen. Vorstand und Aufsichtsrat werden daher die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig und fortlaufend überprüfen und der Hauptversammlung in Übereinstimmung mit § 113 Absatz 3 Satz 1 und 2 AktG mindestens alle vier Jahre zur – gegebenenfalls bestätigten – Beschlussfassung vorlegen.

Das aktuelle System der Aufsichtsratsvergütung und insbesondere die Höhe basiert auf dem Beschluss der Hauptversammlung vom

31. Januar 2020. Im Sinne eines zeitlichen Gleichlaufs mit dem Beschluss über das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde der Beschlussvorschlag über die Bestätigung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Hauptversammlung am 29. Januar 2021 vorgelegt und mit einer Mehrheit von 98,60 Prozent der abgegebenen Stimmen angenommen.

2. Übersicht über das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2021/2022

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sieht eine reine Festvergütung ohne erfolgsorientierte variable Bestandteile und ohne aktienbasierte Vergütung vor. Eine reine Festvergütung von Aufsichtsratsmitgliedern ist auch in der Anregung G.18 Satz 1 des DCGK vorgesehen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten demnach nach Ablauf des Geschäftsjahres eine feste Vergütung in Höhe von TEUR 45 p. a. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache

dieses Betrages. Entsprechend der Empfehlung G.17 Satz 1 des DCGK wird damit der höhere zeitliche Aufwand für den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat bei der Bemessung der Vergütung berücksichtigt.

Ferner erstattet die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern deren durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden angemessenen Auslagen. Den im Geschäftsjahr 2021/2022 amtierenden Aufsichtsratsmitgliedern wurden insgesamt TEUR 30 (2020/2021: TEUR 2) an baren Auslagen erstattet.

3. Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

3.1 Gewährte und geschuldete Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 162 AktG

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden den Mitgliedern des Aufsichtsrats für ihre Tätigkeit Bezüge in Höhe von TEUR 202,5 (2020/2021: TEUR 202,5) gewährt.

Werte der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Berichtsjahr

Beträge in TEUR	Alexander von Witzleben	Ulrike Krämer	Dr. Klaus Niemann	Gesamtsumme
Fixe Vergütung Geschäftsjahr 2021/2022	90,0	67,5	45	202,5
AR-Vergütung 2021/2022 gesamt	90,0	67,5	45	202,5

Vergütungsbericht

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

Wirtschaftsprüfervermerk

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden keine sonstigen Vergütungen bzw. Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gezahlt oder Vorteile gewährt.

3.2 Vergleichende Darstellung

Die vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen Aufsichtsratsmitglieder ist aus Gründen der Übersichtlichkeit in der Tabelle unter Abschnitt A.3.2 mit enthalten.

Zörbig, 23. September 2022

Für den Vorstand:



Claus Sauter
Vorstandsvorsitzender



Prof. Dr. Oliver Lüdtkke
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender

Für den Aufsichtsrat:



Alexander von Witzleben
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Ulrike Krämer
Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats

Vergütungsbericht

Vorstandsvergütung

Aufsichtsratsvergütung

Wirtschaftsprüfervermerk

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

An die VERBIO Vereinigte BioEnergie AG

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der VERBIO Vereinigte BioEnergie AG, Zörbig, für das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 2022 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) 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 Berufspflich-

ten 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.

Leipzig, den 26. September 2022

Grant Thornton AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Sebastian Koch
Wirtschaftsprüfer

Niclas Rauscher
Wirtschaftsprüfer