

Pioneering  
green solutions

*verbio*

# Vergütungsbericht

## 2022/2023

# Vergütungsbericht

für das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023

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.

## Allgemeine Informationen

Die VERBIO Vereinigte BioEnergie AG (im Folgenden „VERBIO AG“ bzw. „die Gesellschaft“), Zörbig, ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Die Gesellschaft ist im Handelsregister am Amtsgericht Stendal unter der Nummer HRB 6435 registriert und hat ihren Sitz in 06780 Zörbig. Die Aktien der VERBIO AG sind seit dem 16. Oktober 2006 im Prime Standard an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert (ISIN: DE000A0JL9W6).

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.

Der nach § 162 AktG erstellte und geprüfte Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr 2021/2022 wurde von der Hauptversammlung entsprechend § 120a Abs. 4 AktG am 3. Februar 2023 gebilligt.

## Personelle Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022/2023

- Claus Sauter, Gründer und Vorstandsvorsitzender (CEO) seit 2006
- Prof. Dr. Oliver Lüdtke, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender (CTO) seit 2011
- Theodor Niesmann, Technischer Vorstand (CTO) seit 2011
- Olaf Tröber, Vorstand Finanzen (CFO), Vorstandsmitglied seit 2022 (Neuvorstand)
- Bernd Sauter (COO), Vorstand Europa seit 2010
- Stefan Schreiber (COO), Vorstand Nordamerika seit 2020

## Personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022/2023

- Alexander von Witzleben, Aufsichtsratsvorsitzender, Mitglied des Aufsichtsrats seit 2006
- Ulrike Krämer, Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats, Mitglied des Aufsichtsrats seit 2010
- Dr. Klaus Niemann, Mitglied des Aufsichtsrats seit 2021

# A. Vorstandsvergütung

## 1. Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

### 1.1 (Rechtliche) Grundlagen

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 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.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt. Die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile wird regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat zur Entwicklung und Fortschreibung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzuziehen, der vom Vorstand und von der VERBIO AG unabhängig sein soll.

Der Aufsichtsrat hat aufgrund der Gesetzesänderung am 1. April 2020 ein neues Vergütungssystem für neu abzuschließende Vorstandsansetzungsverträge beschlossen, welches die Hauptversammlung am 29. Januar 2021 gebilligt hat. Mit Beschluss vom 2. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem hinsichtlich der langfristigen Vergütungskomponente für Neuvorstände

angepasst. Die Billigung durch die Hauptversammlung erfolgte am 4. Februar 2022 mit einer Mehrheit von 90,96 Prozent des vertretenen Kapitals. Das vorliegende Vergütungssystem gilt für den Altvorstand bereits seit 1. Juli 2020, für Herrn Schreiber (jetzt ebenfalls Altvorstand) seit dem 1. Juli 2021 und für Herrn Tröber seit dem 1. Juli 2022, jeweils bis zur Beendigung der aktuellen Vorstandsansetzungsverträge.

Der Aufsichtsrat kann im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben bei einer wesentlichen Verschlechterung der Lage der VERBIO AG die Vergütung des Vorstands herabsetzen. Die Ziele und die Zielwerte können während der jeweiligen für die Zielerreichung maßgeblichen Zeiträume grundsätzlich nicht angepasst werden.

### 1.2 Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der VERBIO AG

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der VERBIO AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Für die Festlegung der Struktur des Vergütungssystems bestimmt der Aufsichtsrat die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Im Rahmen des rechtlich Zulässigen möchte der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung anbieten, um auch künftig herausragende Persönlichkeiten für die VERBIO AG gewinnen und auf Dauer binden zu können. Bei der

Festsetzung der konkreten Vergütung der Vorstände berücksichtigt der Aufsichtsrat die folgenden Rahmenbedingungen:

- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds soll in einem angemessenen Verhältnis zu dessen Aufgaben und Leistungen sowie zur wirtschaftlichen Lage der VERBIO AG stehen und marktüblichen Standards entsprechen.
- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds soll die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.
- Die Üblichkeit der Vergütung wird vom Aufsichtsrat anhand eines horizontalen Vergleichs mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen beurteilt. Für den horizontalen Vergütungsvergleich werden auf Basis des 2020 vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems die Vergütungsdaten von mit der VERBIO AG vergleichbaren Unternehmen mit einem Umsatz bis zu einer Milliarde EUR und einer EBITDA-Marge von 10 bis 15 Prozent herangezogen.
- Die Üblichkeit der Vergütung wird vertikal anhand der Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft der VERBIO AG unter Berücksichtigung der zeitlichen Entwicklung insgesamt beurteilt. Für den vertikalen Vergleich werden Führungskräfte mit größter Führungsverantwortung und Entscheidungsbefugnis (Geschäftsführer und obere Führungskräfte) als oberer Führungskreis definiert.

- Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, soll den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen, um die Vergütung der Vorstandsmitglieder besonders auf die langfristige Unternehmensentwicklung auszurichten.
- Zielverfehlungen sollen zu einer angemessenen Reduzierung der variablen Vergütung führen. Die Vergütungsstruktur soll aber nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

Es ist bisher nicht zu Interessenkonflikten einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Entscheidung über das Vergütungssystem für den Vorstand gekommen. Sollte ein solcher Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird bzw. sich der Stimme enthalten wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen.

## 2. Bestandteile der Vergütung des Vorstands

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

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

Erfolgsabhängige Vergütung	Erfolgsunabhängige Vergütung
Jahresbonus (einjährig) Short Term Incentive (STI)	Festvergütung
	Nebenleistungen
Langfristbonus (mehrjährig) Long Term Incentive (LTI)	Treuebonus

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

#### 2.1.1 Festvergütung (Jährliche Grundvergütung)

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

#### 2.1.2 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. 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.

VERBIO hat für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung) abgeschlossen. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass Vorstandsmitglieder sowie bestimmte weitere Führungskräfte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. Der Selbstbehalt beträgt für Mitglieder des Vorstands entsprechend den gesetzlichen Regelungen des § 93 Abs. 2 AktG 10 Prozent des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds.

Für die Vorstandsmitglieder besteht darüber hinaus eine Gruppenunfallversicherung, deren Kosten das Unternehmen trägt.

**2.1.3 Treuebonus**

Den Mitgliedern Claus und Bernd Sauter, Prof. Dr. Oliver Lütke sowie Theodor Niesmann wird zudem zur Honorierung der Betriebstreue ein sogenannter Treuebonus, den die Vorstände anstelle einer klassischen unternehmensfinanzierten 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 im Rahmen des Treuebonus gewährten 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.

**2.1.4 Zusammenfassung Erfolgsunabhängige Vergütung**

Erfolgsunabhängige Vergütung							
	Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	Altvorstand	Neuvorstand	Cap	Sonstiges
Feste Vergütung	Grundvergütung	Wettbewerbsfähige Vergütung, um die geeignetsten Führungskräfte für die Entwicklung des Unternehmens und für die Umsetzung seiner strategischen Ziele zu gewinnen und langfristig zu halten	Jährliche Festvergütung, die in 12 Monatsraten ausgezahlt wird	✓	✓	n/a	
	Nebenleistungen		Hauptsächlich Sachbezüge in Form geldwerter Vorteile wie Bereitstellung eines Firmenwagens und Übernahme der damit verbundenen Kosten  D&O-Versicherung (Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 AktG 10 Prozent des Schadens bis zum 1,5-Fachen der Festvergütung)  Gruppenunfallversicherung	✓	✓	n/a	
	Treuebonus	Tritt anstelle unternehmensfinanzierter Altersversorgung; honoriert Betriebstreue im Sinne einer auf langfristiges Wachstum ausgerichteten Unternehmensstrategie und Wertschöpfung	Ersetzt klassische Altersversorgung  Zugriff auf Treuebonus erst mit Ablauf des Anstellungsvertrages (Haltefrist)  50 % Auszahlung in Aktien 50 % Auszahlung wahlweise in bar oder Aktien  Berechnung der Anzahl der auszugebenden Aktien: Der in Aktien auszugebende Treuebonus wird durch den gewichteten 3-Monats-Durchschnitt der Aktienkurse (Schlussauktion Xetra) dividiert. Die letzten 3 Monate (April bis Juni) des betreffenden Geschäftsjahres sind für die Ermittlung ausschlaggebend.	✓  mit Ausnahme S. Schreiber		n/a	

## 2.2 Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

### 2.2.1 Jahresbonus (STI)

Der Jahresbonus soll einen Anreiz schaffen, um ambitionierte Zielsetzungen zu erreichen, wobei kurz- und mittelfristige erreichte Ziele die langfristige strategische Zielsetzung des Unternehmens fördern.

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 überschreitet. Der Jahresbonus beträgt für den Altvorstand höchstens die Hälfte der jährlichen Festvergütung (Jahresbonus-Cap).

#### **Zur Verdeutlichung der Berechnung dient nachfolgendes Beispiel:**

Beträgt das ausgewiesene Konzern-Periodenergebnis EUR 148.966.000 und belaufen sich die im Konzern-Periodenergebnis bereits berücksichtigten Aufwendungen für den an sämtliche Vorstände zu zahlenden Jahresbonus auf EUR 1.034.000, erhält das Vorstandsmitglied mit einer jährlichen Festvergütung von EUR 400.000 einen Jahresbonus von EUR 200.000 (EUR 148.966.000 plus EUR 1.034.000 abzüglich EUR 16.000.000 multipliziert mit 0,01 entspricht EUR 1.340.000, aufgrund des Jahresbonus-Cap jedoch maximal EUR 200.000).

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.

Der Zielerreichungsfaktor wird aus der gewichteten Auswertung der Ziele entsprechend nachfolgendem Beispiel ermittelt:

	Gewichtung des Ziels in % <sup>1)</sup>	Ziel verfehlt	Ziel teilweise erfüllt	Ziel erfüllt	Ziel übertroffen
Ziel 1	40			40	
Ziel 2	30				30
Ziel 3	10			10	
Ziel 4	10		10		
Ziel 5	10	10			
<b>Summe</b>		a 10	b 10	c 50	d 30
<b>Gewichtung</b>		0	0,5	1	2
<b>Gewichtete Summen</b>		a × 0 0	b × 0,5 5	c × 1 50	d × 2 60
<b>Zielsumme</b>		115			
<b>(Zielsumme/100) ergibt den Zielerreichungsfaktor</b>		(115/100) = 1,15			

<sup>1)</sup> Maximale Gewichtung 50 %; minimale Gewichtung 10 %

**Zur Verdeutlichung der Berechnung dient nachfolgendes Beispiel:**

Bei einer Festvergütung von EUR 300.000 errechnet sich somit ein Jahresbonus von EUR 172.500 (50 Prozent von EUR 300.000  $\times$  1,15). Zur Auszahlung kämen allerdings lediglich EUR 150.000, da der Jahresbonus auf die Hälfte der Festvergütung begrenzt ist (Jahresbonus-Cap)

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.

**2.2.2 Langfristbonus (LTI)**

Der Langfristbonus basiert auf der Entwicklung der VERBIO-Aktie und dient als Anreiz einer erfolgsorientierten nachhaltigen Unternehmensführung, die sich in der Aktienperformance widerspiegelt. Dabei spielen bei der Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne der nachhaltigen Wertschöpfung für alle Stakeholder auch vermehrt Nachhaltigkeitsaspekte eine wesentliche Rolle.

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 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).

**Das Berechnungsmodell lässt sich mit folgendem Beispiel verdeutlichen:**

Beträgt der maßgebende Xetra-Kurs in den Monaten April bis Juni 2022 EUR 50 und der Referenzbonus EUR 200.000, führt die Umrechnung des Referenzbonus am 30.09.2022 zu 4.000 fiktiven Aktien der VERBIO AG (EUR 200.000 dividiert durch EUR 50 je

Aktie entspricht 4.000 Aktien). Beträgt der Xetra-Kurs für die Zurückrechnung der fiktiven Aktien in den Monaten April bis Juni 2025 durchschnittlich EUR 60, führt die Zurückrechnung der 4.000 fiktiven Aktien zu einem Geldbetrag von EUR 240.000 (EUR 60 multipliziert mit 4.000 fiktiven Aktien entspricht EUR 240.000)

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

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels 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 bzw. beim Finanzvorstand von zwei Jahresvergütungen, bestehend aus fixen und variablen Vertragskomponenten, nicht überschreiten darf.

### 2.6 Festlegung der Zielvergütung und der Maximalvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder und Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022/2023

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:

Maximalvergütung	Altvorstand	Neuvorstand
Grundvergütung	Grundvergütung	Grundvergütung
plus		
STI	50 % der Festvergütung	50 % der Festvergütung
plus		
LTI	200 % der Festvergütung	100 % der Festvergütung
plus		
<b>Nebenleistungen</b>		
plus		
Treuebonus	50 % in Aktien/ 50 % wahlweise Aktien oder bar	n/a

Die für ein Geschäftsjahr geschuldete Gesamtvergütung des Vorstands, bestehend aus sechs Vorständen, darf EUR 9,3 Mio. nicht überschreiten (Maximalvergütung).

Der Aufsichtsrat setzt für jedes Vorstandsmitglied eine Zielgesamtvergütung fest. Bei der Zielgesamtvergütung handelt es sich um den Betrag, der bei einer 100-prozentigen 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 100-prozentigen Erfüllung im Geschäftsjahr der jeweilige Referenzbonus in die Bewertung ein.

2.7 Zusammenfassung Erfolgsabhängige Vergütung

Erfolgsabhängige Vergütung						
Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	Altvorstand	Neuvorstand	Cap	Sonstiges
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus o. STI)	<p>Performance-Periode: Geschäftsjahr</p> <p>Die Leistungskriterien bzw. Bemessungskriterien für Alt- bzw. Neuvorstand sind unterschiedlich ausgestaltet</p>	<p>✓</p> <p>Basis: 1 % des Unterschiedsbetrags des Konzernergebnisses zzgl. der bereits berücksichtigten Aufwendungen für den an sämtliche Vorstände zu zahlenden Jahresbonus und EUR 16 Mio., sofern das Konzern-Periodenergebnis EUR 16 Mio. überschreitet.</p>	<p>✓</p> <p>Basiert auf jährlich festgelegten gewichteten Zielvorgaben. Es werden 3-5 Ziele vorgegeben. Der Zielerreichungsfaktor basiert auf deren gewichteter Auswertung. Die Zielgewichtung erfolgt je nach Erfüllungsgrad (übererfüllt = doppelte Anrechnung, erfüllt = einfache Anrechnung, teilweise erfüllt = hälftige Anrechnung, verfehlt = keine Anrechnung)</p> <p>Berechnung: Jahresbonus = 50 % x Festvergütung x Zielerreichungsfaktor</p> <p>Liegt der Zielerreichungsfaktor unter 0,5, entfällt der Jahresbonus</p>	Der Jahresbonus für Alt- und Neuvorstand ist auf 50 % der jährlichen Festvergütung begrenzt (Jahresbonus-Cap)	<p>Der Aufsichtsrat kann den Jahresbonus durch eine zusätzliche, nachträgliche Anerkennungsprämie für besondere Leistungen im Referenzjahr erhöhen, soweit dies angemessen ist</p> <p>Bei Beendigung des Vertrages vor Ablauf des Geschäftsjahres wird der Jahresbonus zeitanteilig gewährt</p>
	Langfristbonus (LTI)	Der Langfristbonus basiert auf der Aktienbewertung und dient als Anreiz einer erfolgsorientierten nachhaltigen Unternehmensführung, die sich in der Aktienperformance widerspiegelt. Dabei spielen bei der Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne der nachhaltigen Wertschöpfung für alle Stakeholder auch vermehrt Nachhaltigkeitsaspekte eine Rolle	<p>Basis Langfristbonus = 50 % der jährlichen Festvergütung (= Referenzbonus)</p> <p>Referenzperiode beträgt 3 Jahre (Stichtag 30.09. für das zurückliegende Geschäftsjahr)</p> <p>Der Referenzbonus wird am 30.09. in fiktive Aktien umgerechnet, indem der Referenzbonus durch den gewichteten 3-Monats-Durchschnitt der Aktienkurse (Schlussauktion Xetra) dividiert wird. Maßgebend sind die letzten 3 Monate des betreffenden Geschäftsjahres. 3 Jahre nach dem jeweiligen Stichtag (30.09. des entsprechend nachfolgenden Jahres = Zahlungsjahr) werden die fiktiven Aktien in einen Geldbetrag zurückgerechnet, indem die Anzahl dieser fiktiven Aktien mit dem Xetra-Kurs für den Zeitraum der letzten 3 Monate des dem Zahlungsjahr vorausgegangenen abgeschlossenen Geschäftsjahres multipliziert wird</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	Der Langfristbonus ist auf 200 % der jährlichen Festvergütung für den Altvorstand und 100 % der jährlichen Festvergütung für den Neuvorstand begrenzt (langfristiger Bonus-Cap)

### 3. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022/2023

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurde der Vorstand mit Wirkung zum 1. Juli 2022 durch Olaf Tröber als CFO ergänzt. 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 2022 in Bezug auf die Vergütung und die Laufzeit angepasst. Der Vorstandsanstellungsvertrag mit dem Vorstandsmitglied Olaf Tröber wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2022 neu geschlossen.

Die für das Geschäftsjahr 2022/2023 gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands wurde mit TEUR 5.869 ermittelt. Dabei hat bei sämtlichen Vorstandsmitgliedern der variable Jahresbonus (STI) in voller Höhe bis zum Jahresbonus-Cap gegriffen. Der Langfristbonus (LTI) ist dabei mit dem Wert enthalten, den die (fiktiven) Aktien zum vorgesehenen Bewertungszeitpunkt 30. Juni 2026 voraussichtlich haben werden.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 sind an die Altvorstände zur Erfüllung der Vergütungsansprüche aus dem Geschäftsjahr 2018/2019 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

2018/2019 ausgegebenen Aktien lag zum Zuflusszeitpunkt insgesamt bei TEUR 3.691 und damit höher als der ursprünglich vorgesehene Maximalbetrag des Langfristbonus. Im Falle einer Aktiengewährung des Langfristbonus anstatt in Cash gilt jedoch nach dem verabschiedeten Vergütungssystem der langfristige Bonus-Cap nicht.

#### 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 den nachfolgenden Tabellen für das Berichtsjahr und das Vorjahr zum Vergleich dargestellt.

## Werte der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Berichtsjahr

Beträge in TEUR	Claus Sauter		Prof. Dr. Oliver Lüdtke		Theodor Niesmann		Bernd Sauter		Stefan Schreiber		Olaf Tröber	
	2022/2023	Anteil %										
Fixe Bezüge	768	62	700	64	700	64	700	64	400	71	300	53
Sonstige Vergütungsbestandteile	14,8	1	2,8	0	7,3	1	15,2	1	10,7	2	5,6	1
Variable Bezüge (Jahresbonus)	234	19	200	18	200	18	200	18	200	35	142,5	25
Variable Bezüge (langfristiger Bonus)	215	17	184	17	184	17	184	17	184	33	117	21
Planbezeichnung/Planlaufzeit	Fiktive Aktien GJ 2022/2023 07/2022-06/2026											
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>1.232</b>	<b>100</b>	<b>1.087</b>	<b>100</b>	<b>1.091</b>	<b>100</b>	<b>1.099</b>	<b>100</b>	<b>795</b>	<b>141</b>	<b>565</b>	<b>100</b>

## Werte der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2021/2022

Beträge in TEUR	Claus Sauter		Prof. Dr. Oliver Lüdtke		Theodor Niesmann		Bernd Sauter		Stefan Schreiber	
	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 GJ 2021/2022 07/2021-06/2025									
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>1.191</b>	<b>100</b>	<b>1.050</b>	<b>100</b>	<b>1.056</b>	<b>100</b>	<b>1.063</b>	<b>100</b>	<b>559</b>	<b>100</b>

Die Tabelle für das Berichtsjahr enthält zunächst die im Geschäftsjahr 2022/2023 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 2022/2023.

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

#### Werte der tatsächlich ausgezahlten Vergütung für das Berichtsjahr

Beträge in TEUR	Claus Sauter	Prof. Dr. Oliver Lüdtke	Theodor Niesmann	Bernd Sauter	Stefan Schreiber	Olaf Tröber
	2022/2023	2022/2023	2022/2023	2022/2023	2022/2023	2022/2023
Fixe Bezüge	655	587	587	587	400	300
Sonstige Vergütungsbestandteile	14,8	2,8	7,3	15,2	10,7	5,6
Variable Bezüge (Jahresbonus)	234	200	200	200	150	0
Variable Bezüge (langfristiger Bonus)	1.034	886	886	886	0	0
Planbezeichnung/Planlaufzeit	Fiktive Aktien GJ 2018/2019 07/2018–06/2022	Fiktive Aktien GJ 2018/2019 07/2018–06/2022	Fiktive Aktien GJ 2018/2019 07/2018–06/2022	Fiktive Aktien GJ 2018/2019 07/2018–06/2022		
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>1.937</b>	<b>1.675</b>	<b>1.680</b>	<b>1.688</b>	<b>561</b>	<b>306</b>

#### Werte der tatsächlich gezahlten Vergütung für das Geschäftsjahr 2021/2022

Beträge in TEUR	Claus Sauter	Prof. Dr. Oliver Lüdtke	Theodor Niesmann	Bernd Sauter	Stefan Schreiber
	2021/2022	2021/2022	2021/2022	2021/2022	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 GJ 2017/2018 07/2017–06/2021				
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>3.467</b>	<b>3.001</b>	<b>3.007</b>	<b>3.014</b>	<b>460</b>

Zum 30. Juni 2023 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:

Im Geschäftsjahr 2022/2023 hat der Aufsichtsrat den Jahresbonus nicht durch eine zusätzliche, nachträgliche Anerkennungsprämie für besondere Leistungen im Referenzjahr erhöht.

#### Werte der bereits gewährten und noch nicht ausgezahlten aktienbasierten Vergütungen für das Berichtsjahr

	Claus Sauter	Prof. Dr. Oliver Lüdtke	Theodor Niesmann	Bernd Sauter	Stefan Schreiber	Olaf Tröber
<b>Fiktive Aktien GJ 2019/2020</b>						
Anzahl gewährte Aktien	23.596	20.225	20.225	20.225	0	0
Zeitwert der fiktiven Aktie bei Erfassung im Eigenkapital (EUR/Aktie)	15,44	15,44	15,44	15,44	-	-
Wert (TEUR)	364	312	312	312	0	0
<b>Fiktive Aktien GJ 2020/2021</b>						
Anzahl gewährte Aktien	5.838	4.990	4.990	4.990	3.743	0
Zeitwert der fiktiven Aktie bei Erfassung im Eigenkapital (EUR/Aktie)	40,42	40,44	40,44	40,44	40,44	-
Wert (TEUR)	236	202	202	202	151	0
<b>Fiktive Aktien GJ 2021/2022</b>						
Anzahl gewährte Aktien	3.913	3.344	3.344	3.344	2.508	0
Zeitwert der fiktiven Aktie bei Erfassung im Eigenkapital (EUR/Aktie)	44,20	44,22	44,22	44,22	39,5	-
Wert (TEUR)	173	148	148	148	99	0
<b>Fiktive Aktien GJ 2022/2023</b>						
Anzahl gewährte Aktien	6.400	5.470	5.470	5.470	5.470	4.103
Zeitwert der fiktiven Aktie bei Erfassung im Eigenkapital (EUR/Aktie)	33,54	33,57	33,57	33,57	33,57	28,54
Wert (TEUR)	215	184	184	184	184	117
<b>Gesamtzahl Aktien</b>	<b>39.747</b>	<b>34.029</b>	<b>34.029</b>	<b>34.029</b>	<b>11.721</b>	<b>4.103</b>
<b>Gesamtwert Aktien (TEUR)</b>	<b>988</b>	<b>846</b>	<b>846</b>	<b>846</b>	<b>434</b>	<b>117</b>

### 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.

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.

Der relativ hohe Anstieg der Vergütung beim Vorstandsmitglied Stefan Schreiber steht im Zusammenhang mit den ab 1. Juli 2022 wirksamen Anpassungen seines Vorstandsvertrages.

Veränderung	2018/2019 zu 2017/2018	2019/2020 zu 2018/2019	2020/2021 zu 2019/2020	2021/2022 zu 2020/2021	2022/2023 zu 2021/2022
Jahresüberschuss VERBIO AG (HGB)	57 %	58 %	22 %	285 %	- 61 %
EBITDA Konzern (IFRS)	112 %	28 %	36 %	203 %	- 52 %
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	- 2 %	0 %	71 %	- 5 %	19,3 %
davon Claus Sauter				- 5 %	3,4 %
davon Prof. Dr. Oliver Lüdtko				- 5 %	3,5 %
davon Theodor Niesmann				- 5 %	3,3 %
davon Bernd Sauter				- 5 %	3,4 %
davon Stefan Schreiber				- 8 %	42,2 %
davon Olaf Tröber					-
Durchschnittsvergütung Mitarbeiter				3,2 %	6,9 %

### 4. Vergütung früherer Vorstandmitglieder

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist auch über die den früheren Vorstandsmitgliedern der VERBIO AG gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Es wurden keine früheren Mitglieder des Vorstands vergütet.

## B. Aufsichtsratsvergütung

### 1. Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder

#### 1.1 (Rechtliche) Grundlagen

Entsprechend § 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 bestätigenden – Beschlussfassung vorlegen.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist durch die Hauptversammlung zu bestimmen und ist in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Die Vergütung orientiert sich an den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

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.

#### 1.2 Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der VERBIO AG

Im Wettbewerb um qualifizierte Persönlichkeiten zur Besetzung des Aufsichtsrats leistet eine sachgerechte und wettbewerbsfähige Vergütung einen wichtigen Beitrag. Um auch zukünftig qualifizierte Persönlichkeiten für eine Aufsichtsrats Tätigkeit bei der VERBIO AG gewinnen zu können, soll die Vergütung des Aufsichtsrats stets an marktübliche Standards angepasst werden, um den gestiegenen Anforderungen an die Aufsichtsrats Tätigkeit Rechnung zu tragen.

### 2. Bestandteile der Vergütung des Aufsichtsrats

#### 2.1 Festvergütung

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder umfasst eine reine Festvergütung ohne erfolgsorientierte variable Bestandteile und ohne aktienbasierte Vergütung. Eine Orientierung an finanziellen oder nichtfinanziellen Leistungskriterien findet ebenfalls nicht statt. Eine reine Festvergütung von Aufsichtsratsmitgliedern ist auch Inhalt der Anregung G.18 Satz 1 des DCGK.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten 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.

Bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden wird die Vergütung zeitanteilig (pro rata temporis) gezahlt.

#### 2.2 Mitgliedschaft in Ausschüssen

Nach Empfehlung G.17 des DCGK soll eine Ausschussmitgliedschaft der Aufsichtsratsmitglieder gesondert vergütet werden, um dem höheren zeitlichen Aufwand Rechnung zu tragen. Die aktuellen Satzungsbestimmungen zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigen den höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats, jedoch nicht die einfache Mitgliedschaft oder den Vorsitz in einem Ausschuss, da Personenidentität mit dem Gesamtgremium besteht und deshalb kein höherer zeitlicher Aufwand für einzelne Aufsichtsratsmitglieder entsteht. Vorstand und Aufsichtsrat vertreten die Auffassung, dass das durch die Hauptversammlung am 29. Januar 2021 beschlossene Vergütungssystem auch die Tätigkeit des jeweiligen Ausschussvorsitzenden und seines Stellvertreters bereits angemessen honoriert.

#### 2.3 Auslagerstattung

Ferner erstattet die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern deren durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden angemessenen Auslagen. Darüber hinaus werden Umsatzsteuern erstattet, soweit das Aufsichtsratsmitglied berechtigt ist, Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen und es dieses Recht ausübt.

**2.4 D&O-Versicherung**

Die Gesellschaft hat darüber hinaus zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats eine Haftpflichtversicherung zur Absicherung der Risiken aus der Wahrnehmung ihrer Aufgaben (D&O-Versicherung) mit einer marktüblichen Gesamtprämie in angemessener Höhe abgeschlossen.

**2.5 Schaubild Zusammenfassung Vergütung Aufsichtsrat**

Erfolgsabhängige Vergütung				
	Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	Sonstiges
Festvergütung	Festvergütung p. a.	Die sachgerechte und wettbewerbsfähige Vergütung leistet einen wichtigen Beitrag, um auch zukünftig qualifizierte Persönlichkeiten für eine Aufsichtsrats Tätigkeit bei VERBIO zu gewinnen und zu halten	Vorsitz Aufsichtsrat: EUR 90.000 Stellvertretung: EUR 68.000 Mitgliedschaft in Ausschüssen wird nicht zusätzlich honoriert	Bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden wird die Vergütung zeitanteilig (pro rata temporis) gezahlt  Die Festvergütung wird regelmäßig überprüft und an marktübliche Standards angepasst
Sonstiges	Auslagenerstattung	In Verbindung mit der Ausübung ihres Amtes sollen den Aufsichtsratsmitgliedern keine finanziellen Nachteile entstehen	Angemessene Auslagen, die in Zusammenhang mit der Ausübung des Amtes entstehen, werden erstattet. Ebenso wird die Umsatzsteuer erstattet, sofern das Aufsichtsratsmitglied berechtigt ist, Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen, und es dieses Recht ausübt	
	D&O-Versicherung		Zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder wurde eine Haftpflichtversicherung zur Absicherung der Risiken aus der Wahrnehmung ihrer Aufgaben mit einer marktüblichen Gesamtprämie in angemessener Höhe abgeschlossen.	

### 3. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2022/2023

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

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden den Mitgliedern des Aufsichtsrats für ihre Tätigkeit Festbezüge in Höhe von TEUR 202,5 (2021/2022: 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 2022/2023	90	67,5	45	202,5
AR-Vergütung 2022/2023 insgesamt	90	67,5	45	202,5

#### Werte der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2021/2022

Beträge in TEUR	Alexander von Witzleben	Ulrike Krämer	Dr. Klaus Niemann	Gesamtsumme
Fixe Vergütung Geschäftsjahr 2022/2023	90	67,5	45	202,5
AR-Vergütung 2022/2023 insgesamt	90	67,5	45	202,5

Den im Geschäftsjahr 2022/2023 amtierenden Aufsichtsratsmitgliedern wurden insgesamt TEUR 6,1 (2021/2022: TEUR 30,2) an baren Auslagen erstattet.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden keine sonstigen Vergütungen bzw. Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gezahlt oder Vorteile gewährt.

Ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach ihrem Ausscheiden keine Vergütung mehr für die frühere Aufsichtsratsstätigkeit bei der VERBIO AG.

#### 3.2 Vergleichende Darstellung

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht die Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft, der Vergütung der gegenwärtigen Aufsichtsratsmitglieder sowie die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis im Geschäftsjahr.

Beträge in TEUR	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Jahresüberschuss VERBIO AG (HGB)	57 %	58 %	22 %	285 %	- 61 %
EBITDA Konzern (IFRS)	112 %	28 %	36 %	203 %	- 52 %
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder	0 %	69 %	0 %	0 %	0 %
davon Alexander von Witzleben				0 %	0 %
davon Ulrike Krämer				0 %	0 %
davon Dr. Klaus Niemann				0 %	0 %
Durchschnittsvergütung Mitarbeiter				3,2 %	6,9 %

Die Angaben zur Ertragsentwicklung und „Durchschnittsvergütung Mitarbeiter“ gelten wie unter Punkt A 3.2 beschrieben.

Zöribg, 25. September 2023

Für den Vorstand:

Claus Sauter  
Vorstandsvorsitzender

Prof. Dr. Oliver Lüdtko  
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender

Für den Aufsichtsrat:

Alexander von Witzleben  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Ulrike Krämer  
Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats

# 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 2022 bis zum 30. Juni 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 Entwurfs eines IDW Prüfungsstandards „Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG“ (IDW EPS 870 (02.2023)) 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 IDW Qualitätsmanagementstandards „Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QMS 1 (09.2022)) 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.

Leipzig, den 25. September 2023

Grant Thornton AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Sebastian Koch  
Wirtschaftsprüfer

Niclas Rauscher  
Wirtschaftsprüfer