

Pioneering
green solutions

Verbio

Vergütungsbericht

2023/2024

Vergütungsbericht

für das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2024

Allgemeine Informationen

Die Verbio SE (im Folgenden „die Gesellschaft“) ist eine europäische Aktiengesellschaft. Die Gesellschaft ist im Handelsregister am Amtsgericht Stendal unter der Nummer HRB 33567 registriert und hat ihren Sitz in 06780 Zörbig, Deutschland. Die Aktien der Verbio SE sind seit dem 16. Oktober 2006 im Prime Standard Segment des geregelten Marktes an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert (ISIN: DE000A0JL9W6).

Die Berichterstattung in diesem Vergütungsbericht erfolgt durch Vorstand und Aufsichtsrat nach Art. 9 Abs. 1 c) ii) Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) (SE-Verordnung) in Verbindung mit § 162 Aktiengesetz und stellt die Vergütung für die gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Verbio SE 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 Art. 9 Abs. 1 c) ii) SE-VO in Verbindung mit § 162 AktG erstellte und geprüfte Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr 2022/2023 wurde von der Hauptversammlung entsprechend Art. 9 Abs. 1 c) ii) SE-VO in Verbindung mit § 120a Abs. 4 AktG am 2. Februar 2024 gebilligt.

Personelle Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023/2024

- Claus Sauter, Gründer und Vorstandsvorsitzender (CEO) seit 2006
- Prof. Dr. Oliver Lüdtke, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender und 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 2023/2024

- 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 Gesamtaufwandsrat zuständig. Laut Art. 9 Abs. 1 c) ii) SE-VO in Verbindung mit § 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 SE unabhängig sein soll.

Der Aufsichtsrat hat aufgrund der Gesetzesänderung am 1. April 2020 ein neues Vergütungssystem für neu abzuschließende Vorstandsansetzungsverträge beschlossen, das 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 seit dem 1. Juli 2021 und für Herrn Tröber seit dem 1. Juli 2022, jeweils bis zur Beendigung der aktuellen Vorstandsansetzungsverträge.

Zum Zeitpunkt der Beschlussfassung zum Vergütungssystem der Vorstände wurden die Begriffe „Altvorstand“ und „Neuvorstand“ verwendet. Diese Bezeichnung findet in Bezug auf den Treuebonus keine Anwendung mehr, daher werden die Vorstände hier namentlich erwähnt.

Der Aufsichtsrat kann im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben bei einer wesentlichen Verschlechterung der Lage der Verbio SE 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 SE

(GRI 2-19)*

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Verbio SE 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 ist der Aufsichtsrat zuständig. Auf Basis 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 SE 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 SE stehen und marktüblichen Standards entsprechen.
- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds soll die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

* Nachhaltigkeitsinformation, die mittels Verweises und unter Bezugnahme auf die Global Reporting Initiative (GRI) in den zusammengefassten Konzernlagebericht integriert wurde.

- 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 SE 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 SE 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 unlöslichen 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 SE setzt sich aus nachfolgenden erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen:

Erfolgsabhängige Vergütung	Erfolgsunabhängige Vergütung
Jahresbonus (einjährig) Short Term Incentive (STI)	Festvergütung
Langfristbonus (mehrjährig) Long Term Incentive (LTI)	Nebenleistungen
	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 SE. 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 Lüdtke 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 SE 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 SE frei verfügen.

Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsvertrages erfolgt die Gewährung zeitanteilig. Die Verbio SE 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						
Feste Vergütung	Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	C. Sauter, B. Sauter, T. Niesmann, Prof. Dr. O. Lüdtke	S. Schreiber	O. Tröber
	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	✓	✓	✓
	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	✓	✓	✓
	Treuebonus	Anstelle einer unternehmensfinanzierten 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.	✓		

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 % ¹⁾	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			
Summe		a 10	b 10	c 50	d 30
Gewichtung		0	0,5	1	2
Gewichtete Summen		a x 0 0	b x 0,5 5	c x 1 50	d x 2 60
Zielsumme		115			
(Zielsumme/100) ergibt den Zielerreichungsfaktor		(115/100) = 1,15			

¹⁾ 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 x 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 SE (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 Nachfolgesystems) (Xetra-Kurs). Maßgebend für diese Ermittlung sind die letzten drei Monate des betreffenden Geschäftsjahres.

Drei Jahre nach dem jeweiligen Stichtag, also am 30. September des 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. September 2022 zu 4.000 fiktiven Aktien der Verbio SE (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 SE 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 drei 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

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		
Nebenleistungen	ja	ja
plus	C. Sauter, B. Sauter, T. Niesmann, Prof. Dr. O. Lüdtke	
Treuebonus	50 % in Aktien/ 50 % wahlweise Aktien oder bar	

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 hundertprozentigen Zielerreichung gewährt wird. Die Zielgesamtvergütung ergibt sich aus der Summe aus Festvergütung, den dem STI und LTI zugrunde gelegten Zielvorgaben, dem Treuebonus 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.

2.7 Zusammenfassung Erfolgsabhängige Vergütung

Erfolgsabhängige Vergütung							
Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	Altvorstand	Neuvorstand	Cap	Sonstiges	
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus o. STI)	<p>Anreiz schaffen, um ambitionierte Zielsetzungen zu erreichen, wobei kurz- und mittelfristige erreichte Ziele die langfristige strategische Zielsetzung des Unternehmens fördern.</p> <p>Nichtfinanzielle Ziele sollen eine nachhaltige Wertschöpfung fördern.</p>	<p>Performance-Periode: Geschäftsjahr</p> <p>Die Leistungskriterien bzw. Bemessungskriterien für Alt- bzw. Neuvorstand sind unterschiedlich ausgestaltet.</p>	<p>✓</p> <p>Basis: 1 % des Unterschiedsbetrages 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>	<p>Der Jahresbonus für Alt- und Neuvorstand ist auf 50 % der jährlichen Festvergütung begrenzt (Jahresbonus-Cap).</p>	<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)	<p>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>	<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>	<p>Der Langfristbonus ist auf 200 % der jährlichen Festvergütung für den Altvorstand und 100 % der jährlichen Festvergütung für den Neuvorstand begrenzt (langfristiger Bonus-Cap).</p>	<p>Der Aufsichtsrat kann den Langfristbonus durch Zuteilung von fiktiven Aktien ersetzen. Werden Aktien zugeteilt, sind diese erst nach Ablauf einer Haltefrist von einem weiteren Jahr nach Zuteilung veräußerbar, frühestens jedoch nach Ablauf des Anstellungsvertrages. Der langfristige Bonus-Cap gilt nicht bei Ausübung der Ersetzungsbefugnis.</p> <p>Im Fall der vorzeitigen Vertragsbeendigung oder dauerhaften Freistellung des Neuvorstands wird für die gesamte Vertragslaufzeit kein Langfristbonus gewährt.</p> <p>Ist ein Langfristbonus bis zur Beendigung des Vertrages nicht ausbezahlt, gelten die im Vertrag geregelten Fälligkeitszeitpunkte und Haltefristen.</p> <p>Bei Vertragsbeendigung vor Ablauf des Geschäftsjahres wird beim Altvorstand der Referenzbonus zeitanteilig zugrunde gelegt.</p>

3. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023/2024

Die für das Geschäftsjahr 2023/2024 gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands wurde mit TEUR 4.990 ermittelt. Der Langfristbonus (LTI) ist dabei mit dem Wert enthalten, den die (fiktiven) Aktien zum vorgesehenen Bewertungszeitpunkt 30. Juni 2027 voraussichtlich haben werden.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 sind an die Altvorstände zur Erfüllung der Vergütungsansprüche aus dem Geschäftsjahr 2019/2020 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 2019/2020 ausgegebenen Aktien lag zum Zuflusszeitpunkt insgesamt bei TEUR 1.752 und damit innerhalb des ursprünglich vorgesehenen Maximalbetrages des Langfristbonus.

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 Lüdtkke		Theodor Niesmann		Bernd Sauter		Stefan Schreiber		Olaf Tröber	
	2023/2024	Anteil %	2023/2024	Anteil %	2023/2024	Anteil %	2023/2024	Anteil %	2023/2024	Anteil %	2023/2024	Anteil %
Fixe Bezüge	768	75	700	76	700	76	700	75	400	64	300	54
Sonstige Vergütungsbestandteile	13,8	1	10,1	1	7,3	1	15,2	2	12,7	2	4,5	1
Variable Bezüge (Jahresbonus)	53	5	53	6	53	6	53	6	53	8	150	27
Variable Bezüge (langfristiger Bonus)	189	18	162	18	162	18	162	17	162	26	106	19
Planbezeichnung / Planlaufzeit	Fiktive Aktien GJ 2023/2024 07/2023-06/2027		Fiktive Aktien GJ 2023/2024 07/2023-06/2027		Fiktive Aktien GJ 2023/2024 07/2023-06/2027		Fiktive Aktien GJ 2023/2024 07/2023-06/2027		Fiktive Aktien GJ 2023/2024 07/2023-06/2027		Fiktive Aktien GJ 2023/2024 07/2023-06/2027	
Gesamtbezüge	1.024	100	925	100	922	100	930	100	628	100	561	100

Werte der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2022/2023

Beträge in TEUR	Claus Sauter		Prof. Dr. Oliver Lüdtkke		Theodor Niesmann		Bernd Sauter		Stefan Schreiber		Olaf Tröber	
	2022/2023	Anteil %	2022/2023	Anteil %	2022/2023	Anteil %	2022/2023	Anteil %	2022/2023	Anteil %	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		Fiktive Aktien GJ 2022/2023 07/2022-06/2026		Fiktive Aktien GJ 2022/2023 07/2022-06/2026		Fiktive Aktien GJ 2022/2023 07/2022-06/2026		Fiktive Aktien GJ 2022/2023 07/2022-06/2026		Fiktive Aktien GJ 2022/2023 07/2022-06/2026	
Gesamtbezüge	1.232	100	1.087	100	1.091	100	1.099	100	795	141	565	100

Die Tabelle für das Berichtsjahr enthält zunächst die im Geschäftsjahr 2023/2024 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 2023/2024.

Die im Berichtszeitraum beziehungsweise 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 Lüdtkke	Theodor Niesmann	Bernd Sauter	Stefan Schreiber	Olaf Tröber
	2023/2024	2023/2024	2023/2024	2023/2024	2023/2024	2023/2024
Fixe Bezüge	639	635	571	571	400	300
Sonstige Vergütungsbestandteile	13,8	10,1	7,3	15,2	12,7	4,5
Variable Bezüge (Jahresbonus)	234	200	200	200	200	142,5
Variable Bezüge (langfristiger Bonus)	491	421	421	421	0	0
Planbezeichnung / Planlaufzeit	Fiktive Aktien GJ 2019/2020 07/2019–06/2023	Fiktive Aktien GJ 2019/2020 07/2019–06/2023	Fiktive Aktien GJ 2019/2020 07/2019–06/2023	Fiktive Aktien GJ 2019/2020 07/2019–06/2023		
Gesamtbezüge	1.377	1.266	1.199	1.207	613	447

Werte der tatsächlich gezahlten Vergütung für das Geschäftsjahr 2022/2023

Beträge in TEUR	Claus Sauter	Prof. Dr. Oliver Lüdtkke	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		
Gesamtbezüge	1.937	1.675	1.680	1.688	561	306

Zum 30. Juni 2024 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 2023/2024 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 Lüdtko	Theodor Niesmann	Bernd Sauter	Stefan Schreiber	Olaf Tröber
Fiktive Aktien GJ 2020/2021						
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
Fiktive Aktien GJ 2021/2022						
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
Fiktive Aktien GJ 2022/2023						
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
Fiktive Aktien GJ 2023/2024						
Anzahl gewährte Aktien	11.630	9.940	9.940	9.940	9.940	7.455
Zeitwert der fiktiven Aktie bei Erfassung im Eigenkapital (EUR/Aktie)	16,28	16,29	16,29	16,29	16,29	14,25
Wert (TEUR)	189	162	162	162	162	106
Gesamtzahl Aktien	27.781	23.744	23.744	23.744	21.661	11.558
Gesamtwert Aktien (TEUR)	813	695	695	695	596	223

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.

Veränderung	2020/2021 zu 2019/2020	2021/2022 zu 2020/2021	2022/2023 zu 2021/2022	2023/2024 zu 2022/2023
Jahresüberschuss Verbio SE (HGB)	22 %	285 %	-61 %	-48 %
EBITDA Konzern (IFRS)	36 %	203 %	-52 %	-49 %
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	71 %	-5 %	19,3 %	-15,0 %
davon Claus Sauter		-5 %	3,4 %	-16,9 %
davon Prof. Dr. Oliver Lüdtke		-5 %	3,5 %	-14,9 %
davon Theodor Niesmann		-5 %	3,3 %	-15,5 %
davon Bernd Sauter		-5 %	3,4 %	-15,4 %
davon Stefan Schreiber		-8 %	42,2 %	-21,0 %
davon Olaf Tröber			-	-0,8 %
Durchschnittsvergütung Mitarbeiter		3,2 %	6,9 %	5,4 %

4. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist auch über die den früheren Vorstandsmitgliedern der Verbio SE gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Es wurden keine früheren Mitglieder des Vorstandes 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 SE

(GRI 2-19) *

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 SE gewinnen zu können, soll die Vergütung des Aufsichtsrats stets an marktübliche Standards angepasst werden und darüber hinaus den gestiegenen Anforderungen an die Aufsichtsrats Tätigkeit Rechnung 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 nicht-finanziellen 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

* Nachhaltigkeitsinformation, die mittels Verweises und unter Bezugnahme auf die Global Reporting Initiative (GRI) in den zusammengefassten Konzernlagebericht integriert wurde.

Vorsitz in einem Ausschuss, da Personenidentität mit dem Gesamtgremium besteht und deshalb kein höherer zeitlicher Mehraufwand 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 Auslagenerstattung

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 Gesamtpremie in angemessener Höhe abgeschlossen.

2.5 Zusammenfassung Vergütung Aufsichtsrat

Erfolgsabhängige Vergütung				
Festvergütung	Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	Sonstiges
		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.	Mitglied Aufsichtsrat: EUR 45.000 Vorsitz Aufsichtsrat: EUR 90.000 Stellvertretung: EUR 68.000 Mitgliedschaft in Ausschüssen wird nicht zusätzlich honoriert.
Sonstiges	Vergütungsbestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	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 Gesamtpremie in angemessener Höhe abgeschlossen.			

3. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2023/2024

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

Im Geschäftsjahr 2023/2024 wurden den Mitgliedern des Aufsichtsrats für ihre Tätigkeit Festbezüge in Höhe von TEUR 202,5 (2022/2023: 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 2023/2024	90	67,5	45	202,5
AR-Vergütung 2023/2024 insgesamt	90	67,5	45	202,5

Werte der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2022/2023

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 2023/2024 amtierenden Aufsichtsratsmitgliedern wurden insgesamt TEUR 6,0 (2022/2023: TEUR 6,1) an baren Auslagen erstattet.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 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 SE.

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	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Jahresüberschuss Verbio SE (HGB)	58 %	22 %	285 %	-61 %	-48 %
EBITDA Konzern (IFRS)	28 %	36 %	203 %	-52 %	-49 %
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder	69 %	0 %	0 %	0 %	0 %
davon Alexander von Witzleben			0 %	0 %	0 %
davon Ulrike Krämer			0 %	0 %	0 %
davon Dr. Klaus Niemann			0 %	0 %	0 %
Durchschnittsvergütung Mitarbeiter			3,2 %	6,9 %	5,4 %

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

Zöribg, 19. September 2024

Für den Vorstand:

Claus Sauter
Vorstandsvorsitzender

Für den Aufsichtsrat:

Alexander von Witzleben
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Prof. Dr. Oliver Lütke
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender

Ulrike Krämer
Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach Art. 9 Abs. 1 c) ii) SE-VO in Verbindung mit § 162 Abs. 3 AktG

An die Verbio SE

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Verbio SE, Leipzig, für das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach Art. 9 Abs. 1 c) ii) SE-VO in Verbindung mit § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit Art. 9 Abs. 1 c) ii) SE-VO in Verbindung 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 Art. 9 Abs. 1 c) ii) SE-VO in Verbindung mit § 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 Art. 9 Abs. 1 c) ii) SE-VO in Verbindung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards „Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG“ (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des 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 Art. 9 Abs. 1 c) ii) SE-VO in Verbindung mit § 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 Art. 9 Abs. 1 c) ii) SE-VO in Verbindung mit § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit Art. 9 Abs. 1 c) ii) SE-VO in Verbindung 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.

Leipzig, den 19. September 2024

Grant Thornton AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Niclas Rauscher
Wirtschaftsprüfer

Ludwig Hinze
Wirtschaftsprüfer

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.