

Vergütungsbericht 2021/22 der Schloss Wachenheim AG

1. Allgemeines

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG erstellen Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütung.

Der Vergütungsbericht 2021/22 wurde vom Abschlussprüfer, der RSM GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Düsseldorf, einer formellen Prüfung entsprechend § 162 Abs. 3 AktG unterzogen.

2. Vergütung des Vorstands der Schloss Wachenheim AG

2.1 Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand

Der Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG hat am 22. September 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen, und dieses Vergütungssystem der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG zur Billigung vorgelegt. In der ordentlichen Hauptversammlung am 25. November 2021 wurde dieses mit einer Mehrheit von 97,25 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Dieses ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://www.schloss-wachenheim.com/investor-relations/verguetungsbericht>

verfügbar. Eine erneute Vorlage an die Hauptversammlung zur Beschlussfassung findet gemäß § 120a Abs. 1 AktG mindestens alle vier Jahre, d.h. spätestens in der ordentlichen Hauptversammlung in 2025 statt.

Dieses in der ordentlichen Hauptversammlung am 25. November 2021 gebilligte Vergütungssystem („neues Vergütungssystem“) kommt erstmals bei Neubestellungen, Vertragsveränderungen und Vertragsverlängerungen zur Anwendung, die nach diesem Zeitpunkt der erstmaligen durch die Hauptversammlung vorgenommen werden. Die vor diesem Zeitpunkt abgeschlossenen Vorstandsverträge bleiben hiervon entsprechend § 26j Abs. 1 Satz 3 EGAktG unberührt. Insofern waren im Geschäftsjahr 2021/22 noch die Regelungen aus den bestehenden Vorstandsdiensverträgen einschlägig („bisheriges Vergütungssystem“), die jedoch weitestgehend bereits die Anforderungen des neuen Vergütungssystems erfüllen. Die Abweichungen zwischen dem bisherigen und dem neuen Vergütungssystem werden in Abschnitt 2.3.4 erläutert.

2.2 Übersicht über das Vergütungssystem für den Vorstand im Geschäftsjahr 2021/22

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Schloss Wachenheim AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Damit leistet es einen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie, nämlich einem langfristigen, nachhaltigen und profitablen Wachstum.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es ist an der Entwicklung der Schloss Wachenheim-Gruppe ausgerichtet und verfolgt das Ziel, den Mitgliedern des Vorstands ein angemessenes, marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten, das auch der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg der Unternehmensgruppe Rechnung trägt. Weiterhin orientiert sich die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auch an deren Aufgaben und Leistungen sowie an der Größe und Komplexität des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe.

Neben erfolgsunabhängigen Geld- und Sachleistungen enthält die Vergütung auch kurz- und langfristige erfolgsabhängige bzw. variable Komponenten. Hierdurch wird ein nicht unwesentlicher Teil der Vorstandsvergütung an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt. Daneben sieht das Vergütungssystem – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben – auch eine absolute Höchstgrenze der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder vor.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst feste und variable Bestandteile. Zu den festen bzw. erfolgsunabhängigen Komponenten zählen ein festes jährliches Grundgehalt sowie Nebenleistungen. Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus einer kurzfristigen und einer langfristigen variablen Vergütung, die sich grundsätzlich an der Entwicklung des Konzernjahresüberschusses der Aktionäre der Schloss Wachenheim AG, d.h. nach Minderheiten, gegenüber einem Basiszeitraum (als Zielvorgabe) bemisst. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat einen Bonus für besondere Leistungen gewähren, sofern sich solche signifikant und vorteilhaft für die Schloss Wachenheim AG auswirken und die mit den übrigen Bezügen nicht abgegolten sind.

2.3 Bestandteile des Vergütungssystems im Einzelnen

2.3.1 Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder der Schloss Wachenheim AG erhalten erfolgsunabhängige Bezüge in Form eines festen Jahresgrundgehalts, das in zwölf gleichen Teilbeträgen am Ende eines jeden Monats gezahlt wird. Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder die folgenden Nebenleistungen:

- Gewährung eines Dienstwagens zur dienstlichen und zur privaten Nutzung
- Gewährung eines Zuschusses zu einer selbst unterhaltenen Altersversorgung
- Gewährung eines Zuschusses zur Kranken- und Pflegeversicherung
- Zuschuss zum gesetzlichen oder privaten Krankentagegeld bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Monaten

- Abschluss einer D&O-Versicherung für die Vorstandsmitglieder durch die Gesellschaft mit einem Selbstbehalt entsprechend § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG
- Abschluss einer Unfall- und einer Reisegepäckversicherung zu Gunsten der Vorstandsmitglieder
- Erstattung nachgewiesener Auslagen, die den Vorstandsmitgliedern in der notwendigen Wahrung der Interessen der Schloss Wachenheim AG entstehen

Über den erwähnten Zuschuss zu einer selbst unterhaltenen Altersversorgung hinaus, der befraglich auf den rechnerischen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung bei Annahme eines Arbeitsentgeltes in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt ist, sieht das Vergütungssystem keine betriebliche Altersversorgung für die Mitglieder des Vorstands vor.

2.3.2 Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

2.3.2.1 Kurzfristiger Erfolgsbonus

Der kurzfristige Erfolgsbonus ist abhängig von der Erreichung der kurzfristigen Erfolgsziele. Die Messung der Erfolgsziele erfolgt auf Basis des Konzernjahresüberschusses der Schloss Wachenheim AG, d.h. nach Minderheiten, unter Hinzurechnung der darin enthaltenen Bonusansprüche der Vorstandsmitglieder („Bemessungsgrundlage“).

Als Zielvorgabe für den kurzfristigen Erfolgsbonus für das jeweilige Geschäftsjahr (Prämienjahr) ist das arithmetische Mittel der Bemessungsgrundlagen für die drei dem Prämienjahr vorangegangenen Geschäftsjahre festgelegt. Die Zielvorgabe bezieht sich damit auf eine objektiv messbare und für den wirtschaftlichen Erfolg maßgebliche finanzielle Kennzahl der Schloss Wachenheim AG. Durch die Heranziehung eines Basiszeitraums, der als Mittelwert aus drei Geschäftsjahren ermittelt wird, werden Sondereffekte, die in die eine oder andere Richtung wirken können, in der Zielvorgabe geglättet. Gegenüber einer aus den Unternehmensplanungen abgeleiteten Kennzahl hat diese rechnerisch ermittelbare Zielvorgabe den Vorteil, dass die Zielerreichung unabhängig vom Grad der Ambitionen bei den Unternehmensplanungen gemessen wird.

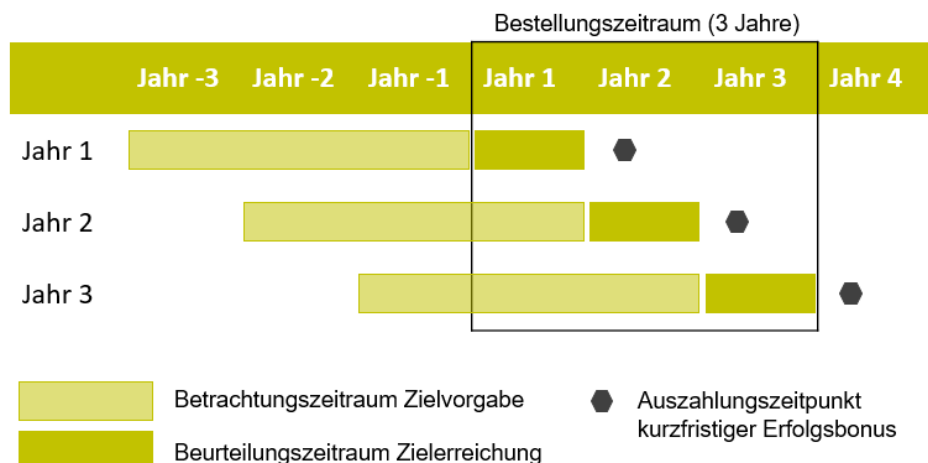
Die Zielerreichung für das Prämienjahr wird durch Vergleich der Zielvorgabe mit dem im Prämienjahr erreichten Ist-Wert für den Konzernjahresüberschuss der Schloss Wachenheim AG (nach Minderheiten und unter Hinzurechnung der darin enthaltenen Bonusansprüche für Vorstandsmitglieder) ermittelt.

Aus dem Verhältnis zwischen Zielvorgabe und Zielerreichung wird zur Ermittlung der kurzfristigen variablen Vergütung ein Bonus-Prozentsatz berechnet und mit dem Betrag der Zielvorgabe multipliziert.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist grundsätzlich ausgeschlossen. Sofern das Konzernergebnis jedoch durch eine Akquisition oder andere Maßnahmen maßgeblich beeinflusst ist, beschließt der Aufsichtsrat, ob und in welchem Umfang derartige Einflüsse im Jahresergebnis des Prämienjahres zu berücksichtigen sind.

Die Auszahlung des kurzfristigen Erfolgsbonus für das Prämienjahr erfolgt nach Abschluss der Hauptversammlung, in der über die Verwendung des Bilanzgewinns des Prämienjahres Beschluss gefasst wird.

Für eine dreijährige Bestellungsperiode der Vorstandsmitglieder stellen sich die Zeiträume für Zielvorgabe und Beurteilung der Zielerreichung sowie die Auszahlungszeitpunkte der kurzfristigen Erfolgsboni wie folgt dar:



2.3.2.2 Langfristiger Erfolgsbonus

Der langfristige Erfolgsbonus ist abhängig von der Erreichung der langfristigen Erfolgsziele. Die Messung der Erfolgsziele erfolgt ebenfalls auf Basis des Konzernjahresüberschusses der Schloss Wachenheim AG, d.h. nach Minderheiten, unter Hinzurechnung der darin enthaltenen Bonusansprüche der Vorstandsmitglieder („Bemessungsgrundlage“).

Als Zielvorgabe für den langfristigen Erfolgsbonus für das jeweilige Geschäftsjahr (Prämienjahr) ist ebenfalls das arithmetische Mittel der Bemessungsgrundlagen der drei dem Prämienjahr vorangegangenen Geschäftsjahre festgelegt.

Die Zielerreichung für das Prämienjahr wird durch Vergleich der Zielvorgabe mit dem arithmetischen Mittel der erreichten Ist-Werte für den Konzernjahresüberschuss der Schloss Wachenheim AG (nach Minderheiten und unter Hinzurechnung der darin enthaltenen Bonusansprüche für Vorstandsmitglieder) für das Prämienjahr und die beiden Folgejahre ermittelt. Der Beurteilungszeitraum für die Zielerreichung umfasst insofern – wie auch der für die Zielvorgabe relevante Zeitraum – drei Geschäftsjahre.

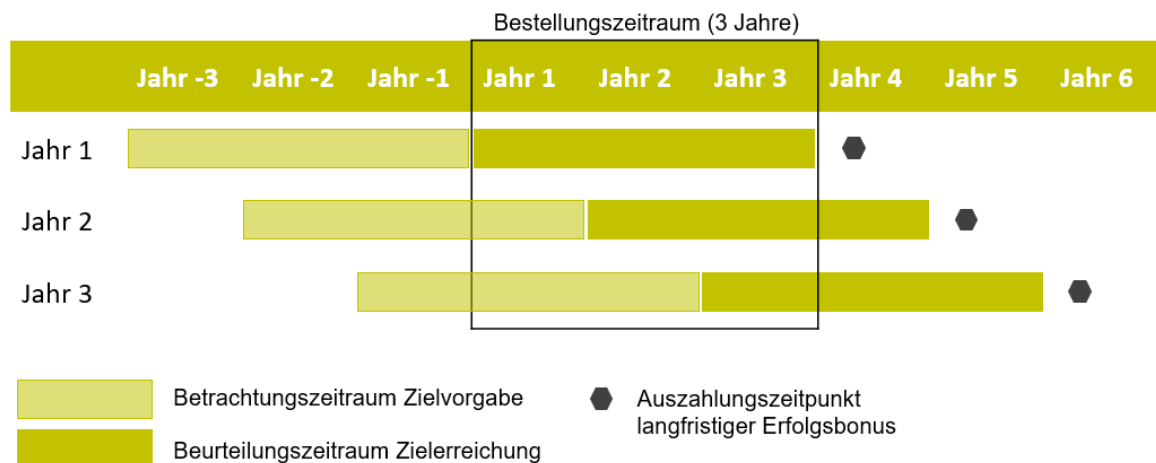
Aus dem Verhältnis zwischen Zielvorgabe und Zielerreichung wird zur Ermittlung der langfristigen variablen Vergütung ein Bonus-Prozentsatz berechnet und mit dem Betrag der Zielvorgabe multipliziert.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist grundsätzlich ausgeschlossen. Sofern das Konzernergebnis jedoch durch eine Akquisition oder andere Maßnahmen maßgeblich beeinflusst

ist, beschließt der Aufsichtsrat, ob und in welchem Umfang derartige Einflüsse im Jahresergebnis des Prämienjahres und der folgenden Geschäftsjahre zu berücksichtigen sind.

Die Auszahlung des langfristigen Erfolgsbonus für das Prämienjahr erfolgt nach Abschluss der Hauptversammlung, in der über die Verwendung des Bilanzgewinns des zweiten dem Prämienjahr nachfolgenden Geschäftsjahres Beschluss gefasst wird.

Für eine dreijährige Bestellungsperiode der Vorstandsmitglieder stellen sich die Zeiträume für Zielvorgabe und Beurteilung der Zielerreichung sowie die Auszahlungszeitpunkte der langfristigen Erfolgsboni wie folgt dar:



2.3.3 Mindesttantieme und Maximalvergütung

Abweichend zu dem von der Hauptversammlung am 25. November 2021 gebilligten neuen Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands enthielt das bisherige Vergütungssystem eine Mindesttantiemeregelung. Demnach wird eine feste Tantieme von EUR 100.000 für den Vorstandssprecher und jeweils EUR 50.000 für die weiteren Mitglieder des Vorstands gewährt, die auf den kurz- und langfristigen Erfolgsbonus anzurechnen sind. Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist, unabhängig davon, ob diese im jeweiligen Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird, der Höhe nach begrenzt. Die Maximalvergütung beträgt – nach dem für 2021/22 anwendbaren bisherigen Vergütungssystem – für den Sprecher des Vorstands EUR 750.000 und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 700.000.

2.3.4 Abweichungen zwischen dem bisherigen und dem neuen Vergütungssystem

Bei den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen bestehen keine Abweichungen zwischen dem bisherigen und dem neuen Vergütungssystem.

Hinsichtlich der Regelungen zu den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen weicht das bisherige Vergütungssystem gegenüber dem neuen Vergütungssystem ab:

- Das bisherige Vergütungssystem enthält eine in Abschnitt 2.3.3 beschriebene Mindesttantiemeregung, die im neuen Vergütungssystem nicht mehr vorgesehen ist.
- Das neue Vergütungssystem sieht eine abweichende Gewichtung von kurz- und langfristigen Erfolgsbonus – bei stärkerer Betonung der Langfristkomponente – vor.
- Die in Abschnitt 2.3.3 beschriebene Maximalvergütung wurde im neuen Vergütungssystem auf EUR 950.000 für den Sprecher des Vorstands und jeweils EUR 900.000 für die übrigen Vorstandsmitglieder erhöht.

2.3.5 Weitere Angaben zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Mit der beschriebenen Vorstandsvergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder für die Schloss Wachenheim AG und für Unternehmen, an denen diese beteiligt ist, abgegolten. Vergütungsansprüche der Vorstandsmitglieder gegen Unternehmen, an denen die Schloss Wachenheim AG beteiligt ist, werden auf die Grundvergütung angerechnet. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden den Mitgliedern des Vorstands keinerlei Vergütungen von anderen Konzernunternehmen gewährt. Weiterhin wurden keinem der Vorstandsmitglieder Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Mitglied des Vorstands zugesagt oder gewährt.

Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wird den Vorstandsmitgliedern – unter Anrechnung von Bezügen aus der gesetzlichen oder privaten Kranken-, Unfall- oder Rentenversicherung – die erfolgsunabhängige Vergütung für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten weiter gewährt, längstens jedoch bis zur Beendigung des Dienstvertrags. Sofern die Arbeitsunfähigkeit in einem Geschäftsjahr den Zeitraum von sechs Monaten überschreitet, werden kurz- und langfristiger Erfolgsbonus zeitanteilig gekürzt. Im Todesfall wird die Grundvergütung für den Sterbemonat und die sechs folgenden Monate an die Hinterbliebenen weitergezahlt, längstens jedoch bis zur Beendigung des Vertrags.

Entsprechend der Regelung des § 87 Abs. 2 AktG ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Gesamtbezüge auf die angemessene Höhe herabzusetzen, sofern sich die Lage der Gesellschaft dergestalt verschlechtert, dass die Weitergewährung der Gesamtbezüge unbillig für die Gesellschaft wäre. Voraussetzung hierfür ist ein entsprechender Aufsichtsratsbeschluss, der diese Umstände sowie die Notwendigkeit der Herabsetzung der Gesamtbezüge feststellt. Im Geschäftsjahr 2021/22 gab es nach Feststellung des Aufsichtsrats keinen Anlass zur Herabsetzung der Bezüge der Vorstandsmitglieder.

Das Vergütungssystem gewährt dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, für einzelne Vorstandsmitglieder einen der Höhe nach begrenzten Sonderbonus für besondere Leistungen zu beschließen. Besondere Leistungen sind solche, die sich für die Gesellschaft signifikant und nachhaltig vorteilhaft auswirken und durch die regulären Bezüge nicht abgegolten sind. Die Höhe richtet sich dabei nach dem für die Gesellschaft erzielten Vorteil und wird vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und der Angemessenheit der Gesamtbezüge für das Vorstandsmitglied sowie außerdem unter Berücksichtigung der festgelegten Maximalvergütung bestimmt.

Eine Vereinbarung, nach der in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden kann (sog. „Claw-Back-Klausel“), ist in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder nicht vorgesehen. Weiterhin sieht das Vergütungssystem auch keine aktienbasierte Vergütung für die Mitglieder des Vorstands vor.

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung, soweit diese auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfällt, grundsätzlich nach den vereinbarten Regeln. Der Aufsichtsrat kann – unter Berücksichtigung der jeweiligen Gesamtumstände – im Einzelfall darüber entscheiden, ob und inwieweit von diesem Grundsatz abgewichen wird. Weitere Zahlungen, insbesondere ein Sonderkündigungsrecht sowie ein finanzieller Ausgleich für den Fall des Ausscheidens infolge Kontrollwechsels („Change of Control-Klausel“), sind weder für den Fall einer regulären noch für den einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vorgesehen bzw. zugesagt. Auch nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind nicht vereinbart.

2.4 Vorstandsvergütung für die Geschäftsjahre 2020/21 und 2021/22

Im Folgenden werden Vergütungen der Vorstandsmitglieder der Schloss Wachenheim AG für die Geschäftsjahre 2020/21 und 2021/22 dargestellt.

In die nach § 162 Abs. 1 AktG anzugebende gewährte und geschuldete Vergütung werden zunächst die im jeweiligen Geschäftsjahr ausbezahlten Grundvergütungen sowie die angefallenen Nebenleistungen (ohne D&O-Versicherungsprämien) eingerechnet.

Weiterhin werden kurzfristige Erfolgsboni dargestellt, die für das jeweilige Geschäftsjahr gewährt werden und nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Verwendung des Bilanzgewinns des Berichtsjahres beschließt, ausgezahlt werden.

Die dargestellten langfristigen Erfolgsboni betreffen die für das zwei Jahre vor dem jeweiligen Berichtsjahr zurückliegende Geschäftsjahr gewährten langfristigen Beträge, deren Höhe mit Ablauf des Berichtsjahres endgültig feststeht und deren Auszahlung zusammen mit den kurzfristigen Erfolgsboni für das jeweilige Berichtsjahr erfolgt.

Oliver Gloden	2021/22		2020/21	
	EUR	%	EUR	%
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile				
Grundvergütung	200.000	33,0	200.000	39,7
Nebenleistungen	24.922	4,1	24.779	4,9
Summe	224.922	37,1	224.779	44,6
Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile				
Kurzfristiger Erfolgsbonus				
für das Geschäftsjahr 2021/22*	275.308	45,5	-	-
für das Geschäftsjahr 2020/21*	-	-	190.830	37,9
Langfristiger Erfolgsbonus				
für das Geschäftsjahr 2019/20	105.471	17,4	-	-
für das Geschäftsjahr 2018/19	-	-	88.518	17,5
Summe	380.779	62,9	279.348	55,4
Gesamtvergütung	605.701	100,0	504.127	100,0

* einschließlich Festtantieme von EUR 100.000.

Der kurzfristige Erfolgsbonus 2021/22 ergibt sich aus der auf Basis des erzielten Konzernjahresüberschusses nach Minderheiten ermittelten Bemessungsgrundlage und einem Bonusprozentsatz von 2,7 % (für 2020/21: 1,86 %). Für den langfristigen Erfolgsbonus 2019/20 wurde ein Bonusprozentsatz von 0,9 % ermittelt (für 2018/19: 0,76 %). Darüber hinaus wurde bei Herrn Oliver Gloden die Anrechnung der für 2019/20 gewährten Festtantieme auf den kurzfristigen Erfolgsbonus beschränkt, womit sich ein um EUR 43.749 höherer langfristiger Erfolgsbonus für dieses Geschäftsjahr ergeben hat. Hintergrund waren die hervorragenden Managementleistungen des Vorstandssprechers insbesondere während der Corona-Krise.

Boris Schlimbach	2021/22		2020/21	
	EUR	%	EUR	%
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile				
Grundvergütung	200.000	34,4	200.000	41,3
Nebenleistungen	27.559	4,7	27.449	5,6
Summe	227.559	39,1	227.449	46,9
Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile				
Kurzfristiger Erfolgsbonus				
für das Geschäftsjahr 2021/22*	275.308	47,3	-	-
für das Geschäftsjahr 2020/21*	-	-	190.830	39,4
Langfristiger Erfolgsbonus				
für das Geschäftsjahr 2019/20	79.103	13,6	-	-
für das Geschäftsjahr 2018/19	-	-	66.388	13,7
Summe	354.411	60,9	257.218	53,1
Gesamtvergütung	581.970	100,0	484.667	100,0

* einschließlich Festtantieme von EUR 50.000.

Der kurzfristige Erfolgsbonus 2021/22 ergibt sich aus der auf Basis des erzielten Konzernjahresüberschusses nach Minderheiten ermittelten Bemessungsgrundlage und einem Bonusprozentsatz von 2,7 % (für 2020/21: 1,86 %). Für den langfristigen Erfolgsbonus 2019/20 wurde ein Bonusprozentsatz von 0,675 % ermittelt (für 2018/19: 0,57 %).

Horst Hillesheim	2021/22		2020/21	
	EUR	%	EUR	%
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile				
Grundvergütung	16.667	1,6	200.000	86,4
Nebenleistungen	2.582	0,2	31.502	13,6
Summe	19.249	1,8	231.502	100,0
Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile				
Kurzfristiger Erfolgsbonus				
für das Geschäftsjahr 2021/22	-	-	-	-
für das Geschäftsjahr 2020/21	-	-	-	-
Langfristiger Erfolgsbonus				
für das Geschäftsjahr 2019/20	-	-	-	-
für das Geschäftsjahr 2018/19	-	-	-	-
Summe	-	-	-	-
Leistungen aus Anlass der Beendigung des Dienstvertrages	1.050.000	98,2	-	-
Gesamtvergütung	1.069.249	100,0	231.502	100,0

Die Leistungen aus Anlass der Beendigung des Dienstvertrags mit Herrn Horst Hillesheim zum 31. Juli 2021 beinhalten die Auszahlung sämtlicher bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht zugeflossener Ansprüche aus kurz- und langfristigen Erfolgsboni für 2020/21 sowie für zurückliegende Geschäftsjahre (teilweise vor den ursprünglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkten), außerdem eine Entschädigung für dessen Ansprüche betreffend den verbleibenden Zeitraum des mit ihm abgeschlossenen Dienstvertrags (bis zum 30. Juni 2022).

Unter Berücksichtigung der Festantienne als festem Vergütungsbestandteil ergeben sich hinsichtlich der gewährten und geschuldeten Vergütungen folgende relativen Vergütungsanteile entsprechend § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG:

	Oliver Gloden		Boris Schlimbach		Horst Hillesheim	
	2021/22	2020/21	2021/22	2020/21	2021/22	2020/21
Feste Vergütungsbestandteile	53,6%	64,4%	47,7%	57,2%	N/A	N/A
Variable Vergütungsbestandteile	46,4%	35,6%	52,3%	42,8%	N/A	N/A
Davon kurzfristig	28,9%	18,0%	38,7%	29,1%	N/A	N/A
Davon langfristig	17,5%	17,6%	13,6%	13,7%	N/A	N/A

Infolge der Beendigung des Dienstvertrags mit Herrn Horst Hillesheim zum 31. Juli 2021 und der damit verbundenen vollständigen Auszahlung sämtlicher bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht zugeflossener Ansprüche (teilweise vor den ursprünglichen Fälligkeitszeitpunkten) entfällt eine entsprechende Aufteilung.

2.5 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die horizontale und vertikale Angemessenheit der Vorstandsvergütung.

Im Rahmen der horizontalen Angemessenheitsprüfung wird ein Vergleich mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern anderer börsennotierter Aktiengesellschaften vorgenommen. Dabei erfolgt die Auswahl der Vergleichsgruppe – unter Beachtung der Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex – anhand der Kriterien Branche, Größe und Land. Als Vergleichsunternehmen wurden die Hawesko Holding AG, die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, die Kulmbacher Brauerei AG, die FRoSTA AG sowie die ADM Hamburg AG herangezogen.

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat im Rahmen der vertikalen Angemessenheitsprüfung auch die Vergütungsstruktur des Unternehmens. Hier erfolgt eine Analyse der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Gesamtbelegschaft der Schloss Wachenheim AG für das abgelaufene Geschäftsjahr. Der obere Führungskreis besteht aus den Abteilungsleitern der Gesellschaft.

Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wurde zuletzt in der Sitzung des Aufsichtsrats am 21. September 2022 überprüft. Dabei wurde festgestellt, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder als marktkonform anzusehen ist.

3. Vergütung des Aufsichtsrats der Schloss Wachenheim AG

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Schloss Wachenheim AG ist in § 16 der Satzung geregelt.

Zentrale Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Überwachung der Geschäftsführung durch den Vorstand. Daneben berät der Aufsichtsrat den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Damit ist der Aufsichtsrat in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für die Gesellschaft sind, unmittelbar eingebunden und leistet insofern einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategien sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Dieser Verantwortung sowie der mit der Aufsichtsratsstätigkeit einhergehenden Arbeitsbelastung ist durch das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats in angemessener Weise Rechnung zu tragen. Daneben ist die für die Ausübung einer Überwachungsfunktion notwendige Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder zu berücksichtigen.

Diesen Anforderungen wird dahingehend Rechnung getragen, dass ausschließlich eine feste Jahresvergütung, Sitzungsgelder und die Erstattung von Auslagen sowie die auf die Vergütung entfallende Umsatzsteuer vorgesehen sind. Daneben sind die Aufsichtsratsmitglieder in eine Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für Organmitglieder einbezogen und werden von der Gesellschaft bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen unterstützt.

Weitere Vergütungsbestandteile, insbesondere eine ergebnis- oder dividendenabhängige variable Vergütung, sind nicht vorgesehen. Diese bewusste Entkopplung von der Unternehmensentwicklung unterstreicht den Aspekt der Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder.

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 25. November 2021 wurde die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ab dem 1. Januar 2022 geändert.

- Für die Aufsichtsratsvergütung bis zum 31. Dezember 2021 ist § 16 der Satzung in der Fassung vom 22. Dezember 2020 einschlägig. Demnach erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats für jedes volle Geschäftsjahr eine feste Vergütung von EUR 11.000 sowie je Teilnahme an einer Sitzung des Gesamtgremiums eine Vergütung in Höhe von EUR 1.500. Der Vorsitzende erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Anderthalbfache dieser Beträge.
- Seit dem 1. Januar 2022 richtet sich die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder nach § 16 der Satzung in der Fassung vom 22. Dezember 2021. Demnach beträgt die jährliche Grundvergütung seit dem 1. Januar 2022 EUR 35.000 für den Vorsitzenden, EUR 25.000 für den stellvertretenden Vorsitzenden sowie EUR 15.000 für die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats. Das Sitzungsgeld beträgt – für alle Aufsichtsratsmitglieder einheitlich – EUR 1.000 pro Sitzung.

Sofern die Bestellung als Aufsichtsratsmitglied nur während eines Teils eines Geschäftsjahres bestand, wird die Vergütung zeitanteilig entrichtet. Der gesamte Vergütungsanspruch (d.h. Festvergütung und Sitzungsgeld) wird nach Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung über das betreffende Geschäftsjahr fällig und ausbezahlt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats entspricht dem Vergütungssystem des Aufsichtsrats, das die ordentliche Hauptversammlung am 25. November 2021 mit einer Mehrheit von 99,84 % der abgegebenen Stimmen beschlossen hat. Dieses ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://www.schloss-wachenheim.com/investor-relations/verguetungsbericht>

verfügbar. Eine erneute Vorlage an die Hauptversammlung zur Beschlussfassung findet gemäß § 113 Abs. 3 AktG mindestens alle vier Jahre, d.h. spätestens in der ordentlichen Hauptversammlung in 2025 statt.

Im Folgenden wird die den Mitgliedern des Aufsichtsrats geschuldete und gewährte Vergütung nach § 16 der Satzung in der jeweils anwendbaren Fassung dargestellt. Da der gesamte Vergütungsanspruch (d.h. Festvergütung und Sitzungsgeld) nach Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung über das betreffende Geschäftsjahr fällig und ausbezahlt wird, enthalten die Zahlen 2021/22 die im November 2022 für dieses Geschäftsjahr zufließende Vergütung. Die im November 2021 für das Geschäftsjahr 2020/21 zugeflossene Vergütung ist entsprechend für das Vorjahr dargestellt.

in EUR	2021/22			2020/21		
	Grund- vergütung	Sitzungs- geld	Gesamt- vergütung	Grund- vergütung	Sitzungs- geld	Gesamt- vergütung
Nick Reh	28.500 (64,0%)	16.000 (36,0%)	44.500 (100,0%)	22.000 (51,2%)	21.000 (48,8%)	43.000 (100,0%)
Dr. Wilhelm Seiler	20.750 (59,7%)	14.000 (40,3%)	34.750 (100,0%)	16.500 (51,2%)	15.750 (48,8%)	32.250 (100,0%)
Monika Schulze	13.000 (57,8%)	9.500 (42,2%)	22.500 (100,0%)	11.000 (59,5%)	7.500 (40,5%)	18.500 (100,0%)
Eduard Thometzek	13.000 (54,2%)	11.000 (45,8%)	24.000 (100,0%)	11.000 (51,2%)	10.500 (48,8%)	21.500 (100,0%)
Melanie Meigel	13.000 (66,7%)	6.500 (33,3%)	19.500 (100,0%)	11.000 (59,5%)	7.500 (40,5%)	18.500 (100,0%)
Stephan Scholten	13.000 (66,7%)	6.500 (33,3%)	19.500 (100,0%)	11.000 (59,5%)	7.500 (40,5%)	18.500 (100,0%)
Gesamt	101.250 (61,5%)	63.500 (38,5%)	164.750 (100,0%)	82.500 (54,2%)	69.750 (45,8%)	152.250 (100,0%)

Darüber hinaus hat Frau Monika Schulze aus ihrem Aufsichtsratsmandat bei der AMBRA S.A. in 2021/22 sowie im Vorjahr Vergütungen von jeweils PLN 72.000 erhalten (entspricht jeweils rund TEUR 16).

4. Jährliche Veränderung der Vergütung von Vorstand, Aufsichtsrat und Arbeitnehmern sowie Ertragsentwicklung

Nachfolgend wird die jährliche Veränderung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, die Ertragsentwicklung sowie die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer entsprechend § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG angegeben.

Dabei wird für die Mitglieder des Aufsichtsrats nur die für die Aufsichtsrats Tätigkeit bei der Schloss Wachenheim AG gewährte Vergütung berücksichtigt; Vergütungen von anderen Konzerngesellschaften wurden nicht berücksichtigt.

Die Darstellung der Ertragsentwicklung erfolgt anhand der Entwicklung des operativen Ergebnisses (EBIT) sowie des Konzernjahresüberschusses nach Minderheiten des Schloss Wachenheim Konzerns (IFRS) sowie des Jahresüberschusses (HGB) der Schloss Wachenheim AG. Für die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Gesamtbelegschaft der Schloss Wachenheim AG abgestellt.

	Veränderung 2021/22 gegen- über 2020/21
Mitglieder des Vorstands	
Oliver Gloden	+20,1%
Boris Schlimbach	+20,1%
Horst Hillesheim	N/A
Mitglieder des Aufsichtsrats	
Nick Reh	+3,5%
Dr. Wilhelm Seiler	+7,8%
Monika Schulze	+21,6%
Eduard Thometzek	+11,9%
Melanie Meigel	+5,4%
Stephan Scholten	+5,4%
Ertragsentwicklung	
Operatives Ergebnis (EBIT) Schloss Wachenheim Konzern (IFRS)	+19,5 %
Konzernjahresüberschuss nach Minderheiten Schloss Wachenheim Konzern (IFRS)	+31,7 %
Jahresüberschuss Schloss Wachenheim AG (HGB)	+19,2 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	-0,8 %

Der Rückgang der hier dargestellten Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer ist wesentlich auf Veränderungen in der Mitarbeiterstruktur zurückzuführen. Die tariflichen Löhne und Gehälter wurden mit Wirkung zum 1. April 2021 um 2,35 % und zum 1. April 2022 um weitere 2,35 % erhöht.

5. Angaben nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG

Entsprechend § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG hat der Vergütungsbericht eine Erläuterung zu enthalten, wie der Beschluss der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG oder die Erörterung nach § 120a Abs. 5 AktG berücksichtigt wurde.

Da in der ordentlichen Hauptversammlung am 3. November 2022 erstmals eine Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts erfolgen wird, konnte diesbezüglich noch keine Berücksichtigung erfolgen.

* * * * *

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Schloss Wachenheim AG, Trier

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Schloss Wachenheim AG für das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

§ 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Frankfurt am Main, den 21. September 2022

RSM GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

F. Weber	A. Fröde
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüferin