



Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

Eine transparente und verständliche Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat stellt für R. STAHL ein zentrales Element guter Corporate Governance dar. Der Vergütungsbericht erläutert gemäß den Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) die Anwendung des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der R. STAHL AG und beschreibt die Höhe und Struktur der den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 individuell gewährten und geschuldeten Vergütung. Der Vergütungsbericht entspricht darüber hinaus den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCKG) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet und wurde durch die Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG am 15. Juli 2021 mit einer Zustimmungquote von 88,67 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der vollständige Inhalt des Vergütungssystems ist abrufbar unter <https://r-stahl.com/de/global/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/erklarung-zur-unternehmensfuehrung/verguetung-von-vorstand-und-aufsichtsrat/>.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder wurde ebenfalls von der 28. Hauptversammlung am 15. Juli 2021 mit 83,73 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der vollständige Inhalt des Vergütungssystems ist abrufbar unter <https://r-stahl.com/de/global/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/erklarung-zur-unternehmensfuehrung/verguetung-von-vorstand-und-aufsichtsrat/>.

Der Vergütungsbericht 2021 wurde durch die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Hinblick auf die Anforderungen gem. § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht 2021 beigelegt.

Vergütung des Vorstands

Grundsätze und Ziele des Vergütungssystems des Vorstands

Die R. STAHL AG ist ein weltweit führender Anbieter von Produkten für den elektrischen Explosionsschutz und verfolgt das Ziel, nachhaltig und profitabel zu wachsen und so den Unternehmenswert kontinuierlich zu steigern. Hierzu wird das bestehende Produkt- und Leistungsportfolio entlang der Bedürfnisse der Kunden durch Innovationen stetig weiterentwickelt. Darüber hinaus soll die Präsenz in Wachstumsmärkten ausgebaut werden. Ein wichtiges mittelfristiges Ziel ist ferner die Etablierung marktführender Kostenstrukturen. Das neue Vergütungssystem für den Vorstand der R. STAHL AG ist eng an diesen strategischen Zielsetzungen ausgerichtet und langfristig angelegt.

Mit der langfristigen variablen Vergütung, der ein rollierender Bewertungszeitraum von jeweils drei Jahren zugrunde liegt, sollen insbesondere Anreize zum kontinuierlichen Ausbau der Qualitäts- und Innovationsführerschaft der R. STAHL AG geschaffen werden. Die R. STAHL AG incentiviert die Vorstandsmitglieder damit langfristig, um die Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft durch Zukunftstechnologien zu erhalten und auszubauen. Die langfristige variable Vergütung stellt den größten Teil der variablen Vergütung des Vorstands dar. Im Falle einer 100%igen Zielerreichung liegt diese bei etwa 56 % der gesamten variablen Vergütung. Diese hohe Gewichtung der langfristigen variablen Komponente setzt zusammen mit dem daran geknüpften Eigeninvestment der Vorstandsmitglieder in Aktien der R. STAHL AG langfristige Verhaltensanreize zur Entwicklung des Unternehmens und der Steigerung des Unternehmenswerts. Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder von R. STAHL ist damit unmittelbar mit den strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft verknüpft.

Auch die kurzfristige variable Vergütung mit dem Bewertungszeitraum eines Geschäftsjahres leistet einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der R. STAHL AG. Durch die Umstellung im Jahr 2019 von einer zuvor vollständig gewinnabhängigen Komponente auf ein Zielbonussystem wurden Leistungsanreize zu kurzfristig operativ wirksamen Effizienzsteigerungen geschaffen, die zusätzlich zur Erreichung der langfristigen strategischen Ziele die zweite wichtige Säule für eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft darstellen. Das kurzfristige Vergütungssystem, das neben finanziellen Erfolgszielen auch individuelle, vornehmlich nicht-finanzielle Erfolgsziele enthält, fördert dabei auch die Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Führungskräfte und damit die Weiterentwicklung der betrieblichen Strukturen und Prozesse der R. STAHL AG.

Verfahren

Für alle die Vergütung der Vorstandsmitglieder betreffenden Entscheidungen ist nach § 87 AktG der Aufsichtsrat als Gesamtgremium zuständig. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der R. STAHL AG sieht vor, dass der durch den Aufsichtsrat gebildete Verwaltungsausschuss diese Entscheidungen vorbereitet und dem Gesamtgremium Beschlussempfehlungen hierzu unterbreitet. Nach erfolgter Beschlussfassung im Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, legt der Aufsichtsrat in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Vor dem Hintergrund der bereits im Jahr 2019 in der Diskussion befindlichen Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie (später im ARUG II) und den Vorschlägen für eine umfassende Reform des Deutschen Corporate Governance Kodex wurde die Vorstandsvergütung im Frühjahr 2019 aktualisiert und in den Vorstandsverträgen verankert. Grundlage hierfür waren eine Analyse der bis dahin vereinbarten Regelungen und die daraus resultierenden Änderungsvorschläge durch einen unabhängigen Vergütungsberater.

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems wird regelmäßig durch den Verwaltungsausschuss überprüft. Sofern eine Anpassung erforderlich scheint, unterbreitet der Verwaltungsausschuss dem Aufsichtsrat entsprechende Anpassungsvorschläge. Im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Angemessenheit

Der Aufsichtsrat der R. STAHL AG legt als horizontale Vergleichsgruppe die Unternehmen aus dem Börsenindex SDAX zugrunde. Zudem wird die vertikale Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands überprüft. Hierbei werden die Vergütungsrelationen innerhalb des Vorstandsgremiums, die Vergütungsrelation der weiteren Hierarchieebenen (erste Ebene unterhalb des Vorstands, außertariflich Beschäftigte und Tarifbeschäftigte) gegenüber dem Vorstand sowie die Vergütungsrelationen zwischen Vorstand und mittleren Tarifbeschäftigten mit Marktdaten verglichen.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen (wie z. B. die Verpflichtung zur frühzeitigen Offenlegung) werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus insgesamt vier Bestandteilen zusammen, dem jährlichen Grundgehalt, Nebenleistungen, einer kurzfristigen variablen Vergütung und einer langfristigen variablen Vergütung.

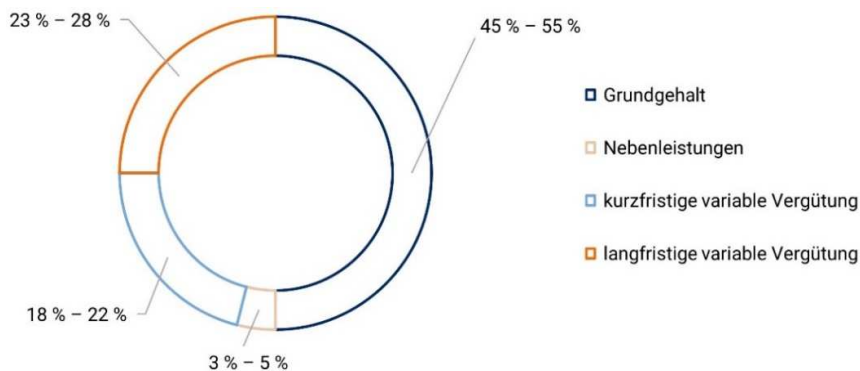
Die folgende Übersicht fasst die Bestandteile des Vorstandsvergütungssystems zusammen:

	Bestandteil	Beschreibung
Feste jährliche Vergütungsbestandteile	Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> • Feste Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Beiträge zur Unfallversicherung und D&O-Versicherung • Zuschüsse zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung • Leasingraten für ein Fahrzeug
Variable jährliche Vergütungsbestandteile	Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Zielbonussystem • Bewertungszeitraum: Geschäftsjahr • Finanzielle Teilkomponente mit den gleichgewichteten Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • EBIT • Free Cashflow • Individuelle Leistung (Faktor: 0,8 - 1,2) • Cap: 160 %
	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Performance Share Plan • Bewertungszeitraum: 3 Jahre • Gleichgewichtete Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • ROCE • EBT • Cap: 160 %
Weitere Vertragsbestandteile	Jährliche Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Mitglieder des Vorstands: 750.000 EUR • Vorsitzender des Vorstands: 1.100.000 EUR
	Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> • Teilweise oder vollständige Rückforderung der variablen Vergütung möglich
	Eigeninvestment	<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtendes Eigeninvestment in R. STAHL Aktien in Höhe von 50 % des Grundgehalts
	Abfindungscap	<ul style="list-style-type: none"> • Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und des Dienstverhältnisses dürfen einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrages vergüten

Vergütungsstruktur

Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex überwiegt die Höhe der langfristigen variablen Vergütungskomponente diejenige der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente.

Betrachtet man das jährliche Grundgehalt, die Nebenleistungen sowie die kurzfristige und langfristige variable Vergütungskomponente, so ergibt sich für den Fall einer jeweils 100%igen Zielerreichung folgende prozentuale Aufteilung:



Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt, die alle Vergütungsbestandteile umfasst, d. h. Grundgehalt, Nebenleistungen und kurzfristige sowie langfristige variable Vergütung. Die Maximalvergütung begrenzt den Gesamtbetrag, der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung 1.100.000 EUR und für alle weiteren Vorstandsmitglieder 750.000 EUR.

Grundgehalt

Das Grundgehalt wird in zwölf gleichen Raten jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen einen Zuschuss zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung in der Höhe, wie er seitens des Arbeitgebers bei einem Status des Vorstandsmitglieds als Arbeitnehmer anfallen würde. Dieser Zuschuss ist naturgemäß abhängig von den aktuellen Beitragsbemessungsgrenzen und den aktuellen Beitragssätzen. Zudem besteht zugunsten der Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung und eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt entsprechend den Regelungen des AktG.

Des Weiteren werden Sachbezüge in Form von vertraglich definierten Leasingraten für ein Fahrzeug gewährt.

Die Vorstandsmitglieder erhalten keine Zusage auf betriebliche Altersversorgung. Dementsprechend sind Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit in den Verträgen nicht vorgesehen (§ 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG).

Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung wurde 2019 von einer bislang vollständig gewinnabhängigen Komponente auf ein Zielbonussystem umgestellt. Sie setzt sich aus zwei finanziellen Zielen und der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds zusammen.



Als finanzielle Ziele werden grundsätzlich EBIT und Free Cashflow berücksichtigt. Das EBIT beschreibt das Ergebnis der R. STAHL AG vor Finanzergebnis und Ertragsteuern und misst den Erfolg der operativen Geschäftsfähigkeit. Durch die dadurch mögliche Beurteilung des wirtschaftlichen Erfolgs wird die Ausrichtung auf ein nachhaltiges und profitables Wachstum ermöglicht. Der Free Cashflow als zweites finanzielles Ziel zielt auf die Optimierung des Cashflows ab und stellt somit sicher, dass die finanzielle Substanz der R. STAHL AG erhalten bleibt. Dadurch werden Investitionen in innovative Lösungen möglich, welche zum Erhalt der Marktführerschaft der R. STAHL AG für explosionsgeschützte Systemlösungen beitragen. Beide finanziellen Ziele gehen jeweils gleichgewichtet in die Bonusberechnung ein. 100 % der Zielerreichung entsprechen den Werten für das Berichtsjahr aus dem Planungsprozess.

Der sich rechnerisch ergebende Betrag wird abhängig von der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds im jeweiligen Geschäftsjahr mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 multipliziert. Die Bewertung der individuellen Leistung nimmt der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen anhand individueller (vor allem nichtfinanzieller) Einzelziele vor. Es handelt sich in der Regel um drei bis vier Ziele je Vorstandsmitglied, wobei die Ziele je nach Vorstandsmitglied variieren können. Beispiele sind die Weiterentwicklung und Umsetzung der Konzernstrategie, Durchführung einer Mitarbeiterbefragung und Maßnahmenableitung hieraus oder die Bestandsaufnahme der Führungskräfte und Führungskräfteentwicklung. Diese Ziele werden vom Verwaltungsausschuss erarbeitet, mit dem Vorstand im Vorfeld abgestimmt und nach Beschlussfassung des Aufsichtsrats mit den Mitgliedern des Vorstands vor Ablauf des Geschäftsjahres für das Folgejahr vereinbart. Der Verwaltungsausschuss überprüft die Umsetzung dieser Ziele, erörtert mit den Mitgliedern des Vorstands die Bewertung und schlägt dem Aufsichtsrat einen Faktor je Vorstandsmitglied vor. Bei vollständiger Zielerreichung beträgt der Faktor 1,0.

Die kurzfristige Komponente ist durch einen Deckel von 160 % der Zielerreichung in der Höhe begrenzt. Dieser Maximalbetrag beinhaltet auch den Faktor für die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds. Bei einem Zielerreichungsgrad von 70 % oder weniger je Einzelziel besteht kein Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung. Die kurzfristige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr wird nach Beendigung der Hauptversammlung der Gesellschaft, die über die Gewinnverwendung des entsprechenden Geschäftsjahres beschlossen hat, zur Auszahlung fällig.

Die festgelegten Zielwerte der finanziellen Ziele und die resultierenden Zielerreichungen sowie die Einzelziele, welche der Bewertung der individuellen Leistung zugrunde liegen, und der daraus resultierende Faktor je Vorstandsmitglied werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr beschrieben

Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung basiert auf der Erreichung der Erfolgsziele ROCE und EBT. Die Nutzung des ROCE als Erfolgsziel gibt Aufschluss darüber, wie profitabel und vor allem effizient die Investitionen der R. STAHL AG sind. Die Nutzung des ROCE im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung setzt daher einen Anreiz für langfristige und rentable Investitionen. Das EBT als zweites Erfolgsziel spiegelt den langfristigen Unternehmenserfolg wider und setzt somit Anreize, die nachhaltige Ertragskraft der R. STAHL AG zu steigern.

Der Grad der Zielerreichung wird über einen Bewertungszeitraum von drei Geschäftsjahren gemessen. Die Zielfeststellung, die aus der verabschiedeten Planung abgeleitet wird, erfolgt durch den Aufsichtsrat zu Beginn des auf den Ablauf des jeweiligen Dreijahreszeitraums folgenden Geschäftsjahres. Der Aufsichtsrat legt am Ende eines jeden Geschäftsjahres ein Dreijahresziel für das jeweilige Vorstandsmitglied fest, das sich auf die drei folgenden Geschäftsjahre bezieht. Maßgebliche Zielgrößen sind dabei – jeweils gleichgewichtet – das über den jeweiligen Dreijahreszeitraum zu erreichende durchschnittliche ROCE und EBT.



Die langfristige Komponente ist durch einen Cap von 160 % der Zielerfüllung begrenzt. Bei einem Zielerreichungsgrad von 70 % je Einzelziel oder weniger besteht kein Anspruch auf eine langfristige variable Vergütung.

Die langfristige variable Vergütung wird nach Beendigung der Hauptversammlung der Gesellschaft, die über die Gewinnverwendung für das letzte Geschäftsjahr des Dreijahreszeitraumes beschlossen hat, zur Auszahlung fällig.

Die festgelegten Zielwerte für das durchschnittliche ROCE und das durchschnittliche EBT sowie die resultierenden Zielerreichungen werden im Vergütungsbericht nach Ablauf des dreijährigen Bewertungszeitraums beschrieben.

Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat kann in bestimmten Fällen noch nicht ausgezahlte variable Vergütungskomponenten reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte variable Vergütungskomponenten zurückfordern (Clawback).

Bei individuellem Fehlverhalten, wie einem vorsätzlichen Verstoß gegen die wesentlichen Sorgfaltspflichten nach § 93 AktG, wesentlichen dienstvertraglichen Pflichten oder sonstigen wesentlichen Handlungsgrundsätzen der Gesellschaft (Code of Conduct, Compliance Richtlinien etc.), kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, die noch nicht ausgezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig einbehalten (Malus) oder die bereits ausgezahlten variablen Vergütungskomponenten (brutto) zurückfordern (Clawback). Wurden variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausgezahlt, ist die Gesellschaft berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern. Die Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis des Vorstands zum Zeitpunkt der Geltungsmachung des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist (Clawback).

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Gründe für eine Anwendung dieser Klauseln, sodass variable Vergütungsbestandteile weder reduziert noch zurückgezahlt werden mussten.

Eigeninvestment

Zur Stärkung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von R. STAHL sowie zur Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären ist ein verpflichtendes Eigeninvestment der Vorstandsmitglieder in R. STAHL-Aktien in Höhe von mindestens 50 % eines jährlichen Grundgehalts Voraussetzung für die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung. Bis zum Erreichen der Zielhöhe des Eigeninvestments sind 30 % der Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung in Aktien der R. STAHL AG zu investieren.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge

Bei der Bestellung der Vorstandsmitglieder sowie bei der Laufzeit der Vorstandsdiensverträge beachtet der Aufsichtsrat neben Vorgaben des § 84 AktG die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Daher werden Dienstverträge jeweils für die Laufzeit der Bestellperiode und maximal für fünf Jahre abgeschlossen. Die aktuelle Bestellperiode und damit die Laufzeit der Dienstverträge beträgt drei Jahre. Die Vorstandsdiensverträge sehen keine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung durch eine der Parteien vor. Davon unberührt bleibt das gegenseitige Recht beider Parteien, den Dienstvertrag aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen.

Unterjähriger Ein- und Austritt

Bei einem auf das Geschäftsjahr bezogenen unterjährigem Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitglieds werden das Grundgehalt sowie die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile entsprechend pro rata temporis gekürzt. Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung erfolgen am Ende des jeweiligen Bewertungszeitraums, eine vorzeitige Auszahlung findet nicht statt.

Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit

Endet das Dienstverhältnis durch außerordentliche Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB oder durch Aufhebung des Dienstvertrages auf Veranlassung der Gesellschaft aus in der Person oder dem Verhalten des Vorstandsmitglieds liegenden Gründen, welche die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers rechtfertigen würden, oder durch eine Kündigung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund (§ 626 Abs. 1 BGB), oder durch eine auf dessen Veranlassung erfolgte Aufhebung des Dienstvertrages ohne wichtigen Grund, hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf Zahlungen. Der Anspruch auf kurzfristige variable Vergütung sowie sämtliche laufende Tranchen der langfristigen variablen Vergütung verfallen in diesem Fall ersatz- und entschädigungslos.

Endet das Dienstverhältnis durch vorzeitige Aufhebung des Dienstvertrages auf Veranlassung der Gesellschaft, ohne dass hierfür ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB oder Gründe in der Person oder dem Verhalten des Vorstandsmitglieds vorliegen, welche die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers rechtfertigen würden, oder durch das reguläre Ende der Vertragslaufzeit oder durch den Eintritt des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand und bezieht er eine staatliche und/oder eine betriebliche Rente, werden Grundgehalt sowie die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile entsprechend pro rata temporis gekürzt. Die Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung erfolgen am Ende des jeweiligen Bewertungszeitraums, eine vorzeitige Auszahlung findet nicht statt.

Leistungen im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses/Abfindungscap

Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und des Dienstverhältnisses dürfen einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergüten (Abfindungscap). Ein Anspruch auf Leistungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit ist in den Dienstverträgen nicht vorgesehen (§ 162 Abs. Nr. 2 AktG). Wird der Dienstvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Change of Control-Klauseln sind nicht vereinbart.

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann nach § 87a Abs. 2 S. 2 AktG von dem vorliegenden Vergütungssystem vorübergehend abweichen, soweit besondere und außergewöhnliche Umstände gegeben sind und dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Derartige Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer gravierenden Unternehmens- oder Wirtschaftskrise erforderlich sein. Ungünstige Marktentwicklungen gelten jedoch nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, welche eine Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sind durch einen Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Von folgenden Komponenten des Vergütungssystems kann abgewichen werden:

- Vergütungsstruktur,
- den finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen sowie den
- Bemessungsgrundlagen und
- Schwellen-, Ziel- und Maximalwerten der erfolgsabhängigen Vergütung.

Sofern die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungskomponenten nicht adäquat wiederherzustellen ist, kann der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter diesen Voraussetzungen außerdem vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten gewähren oder aber einzelne Vergütungskomponenten durch andere Vergütungskomponenten ersetzen. Auch im Fall einer Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung und ihre Struktur weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands stehen. Soweit eine vorübergehende Abweichung von diesem Vergütungssystem erfolgt, wird über diese im Vergütungsbericht berichtet und die zugrundeliegenden Umstände erläutert.

Vergütung des Vorstands im Berichtsjahr 2021

Die aktuellen Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands der R. STAHL AG stehen im Einklang mit dem vorstehend beschriebenen und von der Hauptversammlung am 15. Juli 2021 gebilligten Vergütungssystem. Abweichungen von diesem Vergütungssystem im Sinne der zuvor beschriebenen Öffnungsklausel hat es im Berichtsjahr nicht gegeben. Darüber hinaus hat die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung die vorgesehene Maximalvergütung nicht überschritten.

Nach den Regelungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG ist im Vergütungsbericht über die jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglied im letzten Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten.

Eine Vergütung ist bereits dann gewährt, wenn die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist (erdienungsorientierte Sichtweise). Das bedeutet, dass die variable Vergütung für die zugrundeliegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 als im Berichtsjahr gewährt ausgewiesen wird, auch wenn die Auszahlung erst nach Ende des Berichtsjahres erfolgt. Dies gewährleistet eine transparente und verständliche Berichterstattung.

Gesamtbezüge des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Aus dem beschriebenen Vergütungssystem und den zugrundeliegenden dienstvertraglichen Regelungen ergeben sich für das Berichtsjahr folgende Bezüge:

Ziel-Gesamtvergütung

Die Ermittlung der Ziel-Gesamtvergütung für die im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder entspricht der Summe aus Festvergütung, dem kurzfristigen variablen Vergütungselement (STI) und dem langfristigen Vergütungselement (LTI) bei jeweils unterstellten 100 % Zielerreichung zuzüglich der Sachbezüge und des jährlich variierenden Zuschusses zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Der Aufsichtsrat hat die Ziel-Gesamtvergütung für die im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder wie folgt festgelegt:

in Tausend	Dr. Mathias Hallmann	Jürgen Linhard	Bernardo Kral	
			Gesamtjahr	anteilig ab 01.08.2021
Fixvergütung	420	300	260	108
Langfristige variable Vergütung *)	200	142	130	54
Kurzfristige variable Vergütung*)	170	120	110	46
Zuschuss KV/PV/RV**)	13	13	13	5
Sachbezüge	22	21	21	9
Summe	825	596	534	222

*) Zufluss erfolgt bei der kurzfristigen variablen Vergütung erst im folgenden Geschäftsjahr, bei der langfristigen variablen Vergütung jeweils nach drei Jahren.

**) Zuschuss zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in der Höhe, wie er seitens des Arbeitgebers als Arbeitnehmer anfallen würde.

Vorstandsbezüge Dr. Mathias Hallmann

Herr Dr. Hallmann wurde durch Aufsichtsratsbeschluss vom 25. August 2017 mit Wirkung zum 1. Oktober 2017 zunächst zum Mitglied des Vorstands und mit Wirkung zum 1. Januar 2018 dann zum Vorsitzenden des Vorstands bestellt. Mit Aufsichtsratsbeschluss vom 20. April 2020 wurde die Bestellung mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2020 um weitere drei Jahre verlängert.

Der gleichzeitig mit Herrn Dr. Hallmann abgeschlossene Dienstvertrag vom 20. April 2020 wurde am 21. Juni 2021 an das oben beschriebene Vergütungssystem angepasst. Die aktuelle Fassung sieht eine jährliche Festvergütung von 420 T€ vor. Beim STI lag im Berichtsjahr der Zielerreichungsgrad bei 100 %. Hieraus folgt rechnerisch ein Betrag in Höhe von 170 T€. Auf Basis des Zielerreichungsgrads der mit Herrn Dr. Hallmann zusätzlich vereinbarten (teilweise vom ausgeschiedenen Finanzvorstand übernommenen) individuellen Ziele (Weiterentwicklung und Umsetzung einzelner Phasen der Konzernstrategie, Kommunikation und Maßnahmenableitung aus Mitarbeiterbefragung, Entwicklung und Umsetzung Innovationsstrategie, Ausbau Konzerncontrolling, Weiterentwicklung und Umsetzung HR-Strategie, Aufbau „state of the art“ Konzernreporting und Weiterentwicklung Qualitätsmanagement) hat der Aufsichtsrat den Faktor für den rechnerisch sich ergebenden Betrag auf insgesamt 1,1 festgelegt. Dabei hat sich der Aufsichtsrat durch fortlaufende Berichte, Diskussionen und Präsentationen in den Gremiensitzungen vom Stand der Maßnahmen und dem jeweiligen Erreichungsgrad überzeugt. Der für Personalfragen zustän-

dige Verwaltungsausschuss hat die finale Beschlussfassung des Aufsichtsrats nach weiteren Gesprächen mit Herrn Dr. Hallmann diskutiert und final vorbereitet. Aus der Festlegung des Faktors auf 1,1 folgt der Gesamtbetrag für das STI für 2021 in Höhe von 187 T€.

Die Zielerreichung für die langfristige variable Vergütung lag für die Zielperiode von 2019 bis 2021 bei 70 %. Daraus folgt, nachdem diese Periode vollständig abgeschlossen ist, ein Auszahlungsbetrag von 133 T€ (bei einer Zielerreichung von 100 % wäre ein Betrag von 200 T€ ausbezahlt gewesen). Für die parallel laufenden Zielperioden von 2020 bis 2022 und 2021 bis 2023 wurden mit einer Gewichtung von 24/36 bzw. 12/36 und einem aktuellen Zielerreichungsgrad von 70 % bzw. 100 % entsprechende Rückstellungen gebildet. Die Gesellschaft gewährt Herrn Dr. Hallmann einen Zuschuss für seine Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in der Höhe, wie er seitens des Arbeitgebers bei einem Status von Herrn Dr. Hallmann als Arbeitnehmer anfallen würde. Dieser Zuschuss belief sich im Berichtsjahr auf 13,0 T€. Herr Dr. Hallmann erhielt Sachbezüge im Wert von 18,0 T€. Hierbei handelt es sich um die Kosten des ihm zur Verfügung gestellten Leasingfahrzeuges. Die vertraglich vereinbarte Leasingrate darf höchstens 1.850,00 € netto für einen Volleleasingvertrag betragen.

Gewährte und geschuldete Vergütung Dr. Mathias Hallmann im Berichtsjahr

in Tausend €	2021	Anteil
Festvergütung	420	55%
Langfristige variable Vergütung*)	133	17%
Kurzfristige variable Vergütung*)	187	24%
Zuschuss KV/PV/RV**)	13	2%
Sachbezüge	18	2%
Summe	771	100%
Maximalvergütung Vorstandsvorsitzender	1.100	

*) Zufluss erfolgt bei der kurzfristigen variablen Vergütung erst im folgenden Geschäftsjahr, bei der langfristigen variablen Vergütung jeweils nach drei Jahren. Bei der langfristigen variablen Vergütung handelt es sich um die Zielperiode der Jahre 2019 bis 2021.

**) Zuschuss zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in der Höhe, wie er seitens des Arbeitgebers bei einem Status von Herrn Dr. Hallmann als Arbeitnehmer anfallen würde.

Vorstandsbezüge Jürgen Linhard

Herr Linhard wurde durch Aufsichtsratsbeschluss vom 20. April 2020 mit Wirkung zum 1. Mai 2020 zum Mitglied des Vorstands für die Dauer von drei Jahren bestellt.

Der gleichzeitig mit Herrn Linhard abgeschlossene Dienstvertrag vom 20. April 2020 sah eine jährliche Festvergütung von 300 T€ vor. Für die Zeit vom 1. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2020 wurde mit Herrn Linhard für die kurzfristige variable Vergütung ein Mindestbetrag von 80 T€ vereinbart.

Herr Linhard ist aus persönlichen Gründen zum 31. März 2021 ausgeschieden. Die Gesellschaft hat mit Herrn Linhard deshalb eine entsprechende Aufhebungsvereinbarung geschlossen. Danach wurde die

Festvergütung anteilig bis zum 31. März 2021 gewährt. Wegen des Ausscheidens zu diesem frühen Zeitpunkt im Berichtsjahr wurde die Zielerreichung seiner variablen Vergütungsbestandteile nicht mehr bewertet. Die Aufhebungsvereinbarung schließt vielmehr etwaige zugunsten von Herrn Linhard entstandene Ansprüche auf variable Vergütung aus. Lediglich der für das Jahr 2020 vereinbarte Mindestbetrag beim STI in Höhe von 80 T€ wurde zusammen mit dem vereinbarten Abfindungsbetrag in Höhe von 500 T€ mit der Schlussabrechnung zur Auszahlung gebracht.

Die Gesellschaft hat Herrn Linhard einen Zuschuss für seine Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in der Höhe gewährt, wie er seitens des Arbeitgebers bei einem Status von Herrn Linhard als Arbeitnehmer anfallen würde. Dieser Zuschuss belief sich im Berichtsjahr anteilig bis zum 31. März auf 3,3 T€. Herr Linhard erhielt darüber hinaus Sachbezüge im Wert von 8,9 T€. Hierbei handelt es sich um die Kosten des ihm zur Verfügung gestellten Leasingfahrzeuges. Dieses stand Herrn Linhard gemäß der mit ihm getroffenen Aufhebungsvereinbarung noch bis zum 31. August 2021 zur Verfügung.

Gewährte und geschuldete Vergütung Jürgen Linhard im Berichtsjahr

in Tausend €	2021	Anteil
Festvergütung	75,0	13%
Langfristige variable Vergütung*)	0,0	0%
Kurzfristige variable Vergütung*)	0,0	0%
Abfindung	500,0	85%
Zuschuss KV/PV/RV**)	3,3	0,5%
Sachbezüge	8,9	1,5%
Summe	587,2	100%
Maximalvergütung Vorstandsmitglied	750,0	

*) Zufluss erfolgt erst bei der kurzfristigen variablen Vergütung im folgenden Geschäftsjahr, bei der langfristigen variablen Vergütung erst nach drei Jahren.

**) Zuschuss zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in der Höhe, wie er seitens des Arbeitgebers bei einem Status von Herrn Linhard als Arbeitnehmer anfallen würde.

Vorstandsbezüge Bernardo Kral

Herr Kral wurde mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 18. Juni 2021 mit Wirkung ab dem 1. August 2021 für die Dauer von drei Jahren zum Vorstand bestellt. Der gleichzeitig mit Herrn Kral abgeschlossene Dienstvertrag vom 21. Juni 2021 sah eine jährliche Festvergütung von 260 T€ vor.

Herr Kral ist an den Aufsichtsrat mit dem Wunsch herangetreten, vorzeitig zum Ablauf des 30. Juni 2022 als Vorstand aus den Diensten der Gesellschaft auszuscheiden, um eine anderweitige Tätigkeit zu übernehmen. Der Aufsichtsrat hat hierzu sein Einverständnis gegeben. Im Zusammenhang mit der durch Herrn Kral erfolgten Niederlegung des Mandats mit Wirkung zum 30. Juni 2022 wurde ein Aufhebungsvertrag geschlossen, der neben der Weitergewährung der Festvergütung bis zum Ausscheiden am

30. Juni 2022, die Gewährung des Zuschusses zur Kranken-, Pflege und Rentenversicherung und die Überlassung des Leasingfahrzeuges vorsieht. Hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile für 2021 und 2022 erfolgte eine Einigung dahingehend, dass lediglich noch das STI für die Zeit vom 1. August bis zum 31. Dezember 2021 ausbezahlt wird. Weitergehende Ansprüche bestehen nicht.

Beim STI lag im Berichtsjahr der Zielerreichungsgrad bei 100 %. Hieraus folgt rechnerisch ein Betrag in Höhe von 45,8 T€ (anteilig für die Zeit ab dem 1. August 2021). Auf Basis des Zielerreichungsgrads der mit Herrn Kral zusätzlich vereinbarten individuellen Ziele (Top Level Strategy Development: globaler Rollout sollte an allen Produktionsstandorten bis Ende des Berichtsjahres abgeschlossen werden; globales konsolidiertes Lean Journey Assessment sollte bei 2,8 bis Ende des Berichtsjahres liegen (Ende 2020 lag der Wert bei 2,5, geplante Steigerung um 12 %) und Entwicklung eines kompletten internen Logistikkonzepts für Waldenburg bis Ende des Jahres (Lagerung, Kommissionierung, Wareneingang/-ausgang, Materialfluss, etc.)) hat der Aufsichtsrat den Faktor für den rechnerisch sich ergebenden Betrag auf insgesamt 1,1 festgelegt. Dabei hat sich der Aufsichtsrat durch fortlaufende Berichte, Diskussionen und Präsentationen in den Gremiensitzungen vom Stand der Maßnahmen und dem jeweiligen Erreichungsgrad überzeugt. Das erste genannte individuelle Ziel konnte bis auf den Standort Tranberg umgesetzt werden. Beim konsolidierten Lean Journey Assessment wurde die Kennzahl 2,73 erreicht. Das dritte individuelle Ziel (internes Logistikkonzept Waldenburg) wurde vollständig umgesetzt. Der für Personalfragen zuständige Verwaltungsausschuss hat die finale Beschlussfassung des Aufsichtsrats nach weiteren Gesprächen mit Herrn Kral diskutiert und final vorbereitet. Aus der Festlegung des Faktors auf 1,1 folgt der Gesamtbetrag für das STI für 2021 (anteilig ab dem 1. August 2021) in Höhe von 50,4 T€.

Da der mit Herrn Kral abgeschlossene Aufhebungsvertrag weder für 2021 noch für 2022 noch Ansprüche auf die langfristige variable Vergütung vorsieht, stellt sich die Frage des Zielerreichungsgrades nicht.

Die Gesellschaft hat Herrn Kral einen Zuschuss für seine Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in der Höhe gewährt, wie er seitens des Arbeitgebers bei einem Status von Herrn Kral als Arbeitnehmer anfallen würde. Dieser Zuschuss belief sich im Berichtsjahr anteilig ab dem 1. August 2021 auf 5,5 T€. Herr Kral erhielt darüber hinaus Sachbezüge im Wert von 5,7 T€. Hierbei handelt es sich um die Kosten des ihm zur Verfügung gestellten Leasingfahrzeuges.

Gewährte und geschuldete Vergütung Bernardo Kral im Berichtsjahr

in Tausend €	2021	Anteil
Festvergütung	108,3	64%
Langfristige variable Vergütung*)	0,0	0%
Kurzfristige variable Vergütung*)	50,4	30%
Zuschuss KV/PV/RV**)	5,5	3,0%
Sachbezüge	5,7	3,0%
Summe	169,9	100%
Maximalvergütung Vorstandsmitglied	750,0	

*) Zufluss erfolgt bei der kurzfristigen variablen Vergütung erst im folgenden Geschäftsjahr, bei der langfristigen variablen Vergütung jeweils nach drei Jahren.

***) Zuschuss zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in der Höhe, wie er seitens des Arbeitgebers bei einem Status von Herrn Kral als Arbeitnehmer anfallen würde.

Leistungen im Sinne von § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG, die einem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind, hat es nicht gegeben.

Alters- und Hinterbliebenenbezüge zugunsten ehemaliger Organmitglieder und deren Hinterbliebene im Berichtsjahr

Gesamtbezüge

Über ehemalige Vorstandsmitglieder sind nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG in allen Vergütungsberichten, die nach Ablauf von zehn Jahren nach Ablauf des Geschäftsjahrs, in dem das jeweilige Mitglied sein zuletzt bei der R. STAHL AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied beendet hat, individualisierte Angaben zur Vergütung zu unterlassen. Die folgende Darstellung und die folgende Tabelle weisen daher nur für ehemalige Vorstandsmitglieder der R. STAHL AG, die nach dem Geschäftsjahr 2011 ausgeschieden sind, die im Geschäftsjahr 2021 individuell gewährte und geschuldete Vergütung aus.

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands, ehemalige Geschäftsführer und ihre Hinterbliebenen betragen die Bezüge im Geschäftsjahr 2021 429 T€ (2020: 429 T€).

In dem Betrag in Höhe von 429 T€ sind Pensionszahlungen im Jahr 2021 an den früheren Vorstandsvorsitzenden, Herrn Martin Schomaker (ausgeschieden zum 31. Dezember 2017) in Höhe von 124.123,44 T€ (unverändert zum Vorjahr 2020) enthalten. Herr Dr. Peter Völker (Mitglied des Vorstands bis zum 31. Dezember 2011) erhielt im Berichtsjahr Pensionszahlungen in Höhe von 103.172,64 T€ (unverändert zum Vorjahr 2020, Beträge sind ebenfalls in der Gesamtsumme enthalten).

Barwert der Pensionsverpflichtungen

Der Barwert der Pensionsverpflichtungen für ehemalige Mitglieder des Vorstands, ehemalige Geschäftsführer und ihre Hinterbliebenen beläuft sich zum 31. Dezember 2021 auf 7.991 T€ (2020: 8.647 T€).

Darin enthalten ist - bezogen auf die Pensionszusage für Herrn Bernd Marx (Mitglied des Vorstands bis zum 30. Juni 2018) - eine Rückstellung (nach IFRS) in Höhe von 628 T€ (Vorjahr 665 T€). Zu seinem Austritt am 30. Juni 2018 wurde die unverfallbare Anwartschaft auf 2.031,27 € monatlich festgelegt. Die Versorgungszusage aus dem Dienstvertrag vom Dezember 2012 umfasst eine Altersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahres sowie einen Versicherungsschutz bei Dienstunfähigkeit.

Vergütung Aufsichtsrat

Vergütungssystem

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die sowohl ihrer Struktur als auch ihrer Höhe nach die Anforderungen an das Aufsichtsratsamt und die Lage der Gesellschaft berücksichtigt.

1. Verfahren

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Danach erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung, die von der Hauptversammlung festgelegt wird und so lange gültig bleibt, bis die Hauptversammlung eine Änderung beschließt. Für die Tätigkeit in einem Ausschuss sowie für Geschäftsjahre, für die eine Dividende ausgeschüttet wird, setzt die Hauptversammlung in gleicher Weise eine zusätzliche Vergütung fest. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erhalten das Doppelte der Vergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte der der sich hiernach ergebenden Bezüge. Die baren Auslagen und die Mehrwertsteuer sind gesondert zu vergüten.

Sofern Vorstand und Aufsichtsrat Anlass zu einer Änderung der Vergütung sehen, unterbreiten sie der Hauptversammlung einen Vorschlag für ein geändertes Vergütungssystem oder eine geänderte Vergütungshöhe. Unabhängig davon wird der Hauptversammlung die Vergütung des Aufsichtsrats einschließlich des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat alle vier Jahr zur (ggfs. bestätigenden) Beschlussfassung nach § 113 Abs. 3 AktG vorgelegt.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen (wie z. B. die Verpflichtung zur frühzeitigen Offenlegung) werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat beachtet. Bislang ist es noch zu keinem solchen Interessenkonflikt gekommen.

2. Vergütungsbestandteile

Feste jährliche Vergütung

Durch Beschluss der Hauptversammlung am 22. Juni 2007 wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2007 die feste jährliche Vergütung jedes Mitglieds des Aufsichtsrats auf 18.000,00 € und die Vergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss auf 3.650,00 € erhöht.

Variable Vergütung

Der variable Anteil der Aufsichtsratsvergütung ist abhängig von der im Berichtsjahr ausgeschütteten Dividende. Für jedes volle ausgeschüttete Prozent Dividende, das über 20 % vom Grundkapital je Aktie hinausgeht, werden 800,00 € bezahlt. Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 27. Juni 2008 wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2008 festgelegt, dass diese zusätzliche Vergütung maximal das Doppelte der festen jährlichen Vergütung des Mitglieds des Aufsichtsrats bzw. der festen jährlichen Vergütung des Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie für Ausschussmitglieder ferner das Doppelte der zusätzlichen Vergütung für eine Tätigkeit in einem Ausschuss bzw. für eine Vorsitzendentätigkeit in einem Ausschuss beträgt.

Gesamtbezüge des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

Die Festvergütung für den Aufsichtsrat betrug im Berichtsjahr 2021 insgesamt 222,0 T€ (2020: 216,7 T€). Eine variable Vergütung ist nicht angefallen.

Aufsichtsrat	Festvergütung in Tausend €	Anteil in Prozen t	Vergütung für Ausschuss- tätigkeit in Tausend €	Anteil in Prozen t	Variable Vergütung in Tausend €	Summe in Tausend €
Peter Leischner	36,00	62	21,90	38	0,00	57,90
Heike Dannenbauer	18,00	83	3,65	17	0,00	21,65

Klaus Erker	18,00	83	3,65	17	0,00	21,65
Nadine Ernstberger	18,00	100	0,00	0	0,00	18,00
Prof. Dr. Peter Hofmann (ab 15.07.2021)	8,25	100	0,00	0	0,00	8,25
Rudolf Meier (bis 15.04.2021)	5,25	83	1,06	17	0,00	6,31
Andreas Müller	18,00	83	3,65	17	0,00	21,65
Dr. Renate Neumann- Schäfer	18,00	71	7,30	29	0,00	25,30
Harald Rönn	18,00	92	1,67	8	0,00	19,67
Nikolaus Simeonidis	18,00	83	3,65	17	0,00	21,65
SUMME	175,50	79	46,53	21	0,00	222,03

Vergleichende Darstellung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG

Die folgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die jährlichen Veränderungen der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der R. STAHL AG bzw. des R. STAHL Konzerns über die vergangenen Geschäftsjahre dar. Für die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird die Kennziffer des Jahresüberschusses/ Jahresfehlbetrages nach HGB verwendet. Zusätzlich werden das EBITDA für die Gesellschaft und den Konzern angegeben.

Für die Darstellung der Entwicklung der Arbeitnehmervergütung wird der ausgewiesene Personalaufwand sowie die Zahl der FTEs (Vollzeitäquivalenzen) der Gesellschaften von R. STAHL in Deutschland zugrunde gelegt, die über Beschäftigte verfügen. Auszubildende, Ferienarbeiter und Zeitarbeitskräfte bleiben unberücksichtigt. Gemäß § 26 Abs. 2 Satz 2 EGAktG wird die Darstellung der jährlichen Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung sukzessive auf einen Zeitraum von 5 Geschäftsjahren aufgebaut. Obwohl der Wortlaut des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG es nicht zwingend vorschreibt, ist beabsichtigt, auch die Darstellung der jährlichen Veränderung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sukzessive auf einen Zeitraum von fünf Geschäftsjahren zu erstrecken.

Vergleichende Darstellung

in Tausend €	2021	2020	Veränderung 2021/2020
Ertragsentwicklung			
Jahresüberschuss der Gesellschaft (HGB)	-8.509,59	-12.266,73	30,63%
EBITDA der R. STAHL Aktiengesellschaft	-4.468,83	-3.102,30	-44,05%
EBITDA des R. STAHL Konzerns	16.818,32	17.174,53	-2,07%

Relative Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer			
R. STAHL AG			
FTE ¹⁾	43,24	40,75	6,11%
ausgewiesener Personalaufwand	7.664,73	6.691,75	14,54%
Aufwand pro FTE	177,26	164,21	7,94%
Gesellschaften von R. STAHL mit Beschäftigten in Deutschland ²⁾			
FTE ¹⁾	964,95	939,88	2,67%
ausgewiesener Personalaufwand	78.449,03	76.081,79	3,11%
Aufwand pro FTE	81,30	80,95	0,43%
Im Geschäftsjahr amtierende Vorstandsmitglieder			
Dr. Mathias Hallmann	771,00	597,50	29,04%
Bernardo Kral	167,40	-	-
Jürgen Linhard	587,20	294,10	99,66%
Durchschnitt	508,53	445,80	14,07%
Frühere Vorstandsmitglieder			
Martin Schomaker	124,12	124,12	0%
Dr. Peter Völker	103,17	103,17	0%
Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder			
Peter Leischner	57,90	57,90	0%
Heike Dannenbauer	21,65	21,65	0%
Andreas Müller	21,65	21,65	0%
Dr. Renate Neumann-Schäfer	25,30	25,30	0%
Harald Rönn	19,67	7,50	162%
Prof. Dr. Peter Hofmann (ab 15.07.2021)	8,25	-	-
Klaus Erker	21,65	21,65	0%
Nikolaus Simeonidis	21,65	19,52	11%
Nadine Sophie Ernstberger	18,00	9,00	100%

Rudolf Meier (bis 15.04.2021)	6,31	21,65	-71%
Durchschnitt	22,20	22,87	-3%
Frühere Aufsichtsratsmitglieder			
Heinz Grund (bis 30.06.2020)	-	10,83	-

Fußnoten:

- 1) Ohne Auszubildende, Ferienarbeiter, Zeitarbeitskräfte
- 2) R. STAHL Aktiengesellschaft, R. STAHL Schaltgeräte GmbH, R. STAHL HMI Systems GmbH, R. STAHL Services GmbH

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die R. Stahl Aktiengesellschaft, Waldenburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der R. Stahl Aktiengesellschaft, Waldenburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Stuttgart, 6. Mai 2022

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Andreas Müller
Wirtschaftsprüfer

Markus Will
Wirtschaftsprüfer