

Vergütungsbericht über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats einschließlich des Prüfungsvermerks des Abschlussprüfers

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen des gegenwärtigen Mitglieds des Vorstands und der Mitglieder des Aufsichtsrats der Philomaxcap AG im Geschäftsjahr 2024 dargestellt und erläutert. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2024

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das im Geschäftsjahr 2024 geltende System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Philomaxcap AG wurde vom Aufsichtsrat beschlossen und von der Hauptversammlung am 16. November 2021 mit einer Mehrheit von 99,47 % des vertretenen Kapitals gebilligt.

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder

Das für das Geschäftsjahr 2024 geltende Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Philomaxcap AG, das in § 13 der Satzung geregelt ist, wurde von der Hauptversammlung am 23. Juni 2020 mit einer Mehrheit von 99,94% des vertretenen Kapitals gebilligt.

Das ab dem Geschäftsjahr 2025 geltende Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Philomaxcap AG, das in § 13 der Satzung geregelt ist, wurde von der Hauptversammlung am 14. November 2024 mit einer Mehrheit von 97,76% des vertretenen Kapitals gebilligt. Das bisherige Vergütungssystem bleibt unverändert. Die jährliche Vergütung wird ab 2025 mit dem Faktor zwei für alle Mitglieder des Aufsichtsrates nach oben angepasst.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024

Das gegenüber den Vorjahren unveränderte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde wie in § 13 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet. Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2020 erhält jedes Aufsichtsratsmitglied eine jährliche, zum Jahresende fällige Vergütung von EUR 7.000. Den Aufsichtsratsmitgliedern wird die auf die Aufsichtsratsvergütung entfallende Mehrwertsteuer erstattet. Bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden eines Mitglieds wird die Vergütung zeitanteilig für die Dauer der Amtszeit in dem betreffenden Geschäftsjahr gezahlt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds. Von den satzungsgemäß vier Mitgliedern des Aufsichtsrates haben in 2023 die zwei Vertreter des damaligen indirekten Mehrheitsaktionärs auf sämtliche Vergütungs- und Sitzungsgeldansprüche gegenüber der Gesellschaft ab dem Geschäftsjahr 2020 verzichtet. Nach Änderung der Mehrheitsverhältnisse im Aktionariat Anfang 2024 wurde diese freiwillige Verzichtserklärung für das Geschäftsjahr 2024 zurückgezogen.

Die Vergütung des Aufsichtsrates in den Jahren 2024 und 2023

in EUR	2024				
	Feste Vergütung	% der Gesamt- vergütung	Variable Vergütung	% der Gesamt- vergütung	Gesamt
Nyuk Ming WAN "Sky" (Vorsitz)	14.000	100%	0	0%	14.000
Dr. Markus Wiendieck (stv. Vorsitz)	10.500	100%	0	0%	10.500
Chor Hian LIM "Nic"	7.000	100%	0	0%	7.000
Josh McMorrow	7.000	100%	0	0%	7.000

in EUR	2023				
	Feste Vergütung	% der Gesamt- vergütung	Variable Vergütung	% der Gesamt- vergütung	Gesamt
Nyuk Ming WAN "Sky" (Vorsitz)	0	-	0	-	0
Dr. Markus Wiendieck (stv. Vorsitz)	10.500	100%	0	0%	10.500
Chor Hian LIM "Nic"	0	-	0	-	0
Josh McMorrow	7.000	100%	0	0%	7.000

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands

Die Gesellschaft ist eine Holding und verfügt im Geschäftsjahr 2024 über kein nennenswertes operatives Geschäft. Das Vergütungssystem ist daher bewusst einfach gehalten. Es werden neben einer monatlichen Fixvergütung und gegebenenfalls Zuzahlungen in geringem Umfang keine weiteren Zahlungen geleistet. Erfolgsabhängige Vergütungen sind in dem unten dargestellten, von der Hauptversammlung am 16. November 2021 beschlossenen Vergütungssystem vorgesehen, wurden jedoch im Geschäftsjahr 2024, ebenso wie in 2023, nicht angewendet. In den letzten Jahren bestand das Personal aus einem bzw. während der Übergangsphase in 2021 kurzzeitig aus zwei Vorständen. Weitere Mitarbeiter beschäftigt das Unternehmen nicht. Insofern verzichten wir auf eine vergleichende Darstellung der jährlichen

Veränderung der Ertragsentwicklung, Vergütungsentwicklung sowie der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung für die letzten Geschäftsjahre.

Ab 01. Mai 2020 betrug das monatliche Vorstandsgehalt konstant EUR 6.500. Ab 01. Juli 2023 wurde es auf EUR 7.000 monatlich angehoben, und ab 01. November 2024 auf EUR 10.000 monatlich.

Die folgende Übersicht zeigt die Amtszeiten der jeweiligen Vorstände, die jährliche Vorstandsvergütung und das jeweilige Ergebnis nach Steuern als Ertragskennzahl der letzten 5 Jahre:

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Achim Pfeffer					01.07.	
Robert Bibow			26.02.		30.06.	
Robert Zeiss			30.06.			
Jährliche Vorstandsvergütung in EUR	54.850	67.509	90.020	85.560	88.560	91.000
Ergebnis nach Steuern in EUR	-92.467	9.098	-381.365	-642.670	-248.483	-880.469

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich in gleichen Teilbeträgen gezahlt und stellt für die Vorstandsmitglieder ein sicheres und planbares Einkommen dar. Die monatliche Festvergütung für den seit 01.07.2023 amtierenden Alleinvorstand Achim Pfeffer beträgt bis einschließlich Oktober 2024 7.000 Euro, bzw. jährlich 84.000 Euro zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Mit Wirkung zum 01.11.2024 wurde die monatliche Vergütung auf 10.000 Euro bzw. 120.000 Euro jährlich, zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer, angehoben.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder ggf. Nebenleistungen in Form von Sachbezügen; dies sind meist Beiträge und / oder Zuschüsse zu Versorgungskassen und Versicherungen. Der seit dem 01.07.2023 amtierenden Alleinvorstand Achim Pfeffer erhielt bis einschließlich Oktober 2024 keine Nebenleistungen. Ab November 2024 wird monatlich eine pauschale Auslagenerstattung in Höhe von 500 Euro gewährt.

Für die Organe der Gesellschaft wurde eine Directors & Officers Versicherung abgeschlossen. Die jährliche Versicherungsprämie beträgt 2.500 Euro.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind in den aktuellen Vorstandsverträgen nicht vorgesehen.

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Philomaxcap AG gemäß Beschluss der Hauptversammlung vom 16. November 2021

Grundlagen, Zielsetzung und Zusammensetzung der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Gesellschaft und die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder werden durch den Aufsichtsrat festgelegt und in regelmäßigen Abständen überprüft.

Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds. Insgesamt ist das Vergütungssystem auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ausgerichtet. Das Vorstandsvergütungssystem ist mit seinen wesentlichen Eckpunkten ein Baustein zur Förderung der Geschäftsstrategie der Philomaxcap AG. Aufgrund der Tatsache, dass die Gesellschaft im Berichtsjahr und bis zum Zeitpunkt dieses Berichtes kein operatives Geschäft hatte, ist die aktuelle, rein auf monatlichen Fixzahlungen basierende Vorstandsvergütung für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft angemessen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

Festvergütung

Sie ist das Grundgehalt, d.h. eine feste, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird und sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert.

Erfolgsabhängige Vergütung

Die Höhe dieser variablen Vergütung, die dafür zu erreichenden Ziele sowie die Fälligkeit der variablen Vergütung werden in einer gesonderten Zielvereinbarung zwischen Aufsichtsrat und dem jeweiligen Vorstandsmitglied definiert und für jedes Geschäftsjahr, vor Beginn des betreffenden Geschäftsjahres, neu verabredet.

Nebenleistungen

Hierzu zählen insbesondere Beiträge bzw. Zuschüsse zur Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung, die Erstattung von Kosten der persönlichen Steuerplanung sowie der Abschluss von und Beiträge zu Unfall-, D&O-, Strafrechtsschutz- und betrieblicher Altersversicherungen (mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG).

Prozentual setzen sich die einzelnen Komponenten bei Erreichung der Maximalvergütung wie folgt zusammen:

Relative Anteile der Vergütungskomponenten an der jährlichen Maximalvergütung	
Festvergütung	45%
Erfolgsabhängige Vergütung	45%
Nebenleistungen	10%
Gesamtvergütung	100%

Bei der vorstehenden Zusammensetzung der Vergütung wurden insbesondere folgende wesentliche Faktoren berücksichtigt:

- Der Festvergütung wird mit Blick auf Größe und Organisation der Gesellschaft sowie in Bezug auf die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder eine herausgehobene Bedeutung beigemessen. Sie bildet daher auch den Anknüpfungspunkt für die Bemessung der Maximalvergütung, sodass die erfolgsabhängige Vergütung durch die Höhe der Festvergütung gedeckelt wird und diese nicht übersteigen kann.
- Mit Blick auf die Größe und das Marktumfeld der Philomaxcap AG wird eine variable bzw. erfolgsabhängige Vergütung in den Vorstandsverträgen vorgesehen, die gegenüber der Festvergütung eine höchstens gleichrangige Bedeutung hat und – auch vor dem Hintergrund der Unternehmensgröße – vergleichsweise einfach ausgestaltet ist. Der Aufsichtsrat soll bei der (jährlichen) Festlegung der Kriterien für die erfolgsabhängige Vergütung maximale Flexibilität behalten und zugleich durch Auswahl und Ausgestaltung der maßgeblichen Zielfaktoren einen Anreiz für die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Philomaxcap AG setzen (z.B. durch Festlegung mehrjähriger Bemessungsgrundlagen, die Vereinbarung nichtfinanzierlicher, nachhaltiger Ziele etc.).
- Die Nebenleistungen haben lediglich eine nachgeordnete Bedeutung. Der Umfang der Nebenleistungen ist mit Blick auf die Gesamtvergütung stark begrenzt. Sie werden unabhängig von konkreten Leistungsdaten gewährt und ergänzen lediglich die weiteren Vergütungskomponenten in angemessener Weise.

Methoden zur Ermittlung der erfolgsabhängigen Vergütung

Der Aufsichtsrat legt die Höhe der variablen Vergütung, die dafür zu erreichenden Ziele sowie die Fälligkeit der variablen Vergütung in einer gesonderten Zielvereinbarung mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied für jedes Geschäftsjahr, vor Beginn des betreffenden Geschäftsjahres, neu fest. Dabei hat er insbesondere weitreichenden Gestaltungsspielraum bei der Auswahl der für die erfolgsabhängige Vergütung maßgeblichen variablen Faktoren. Da in den bisherigen und in dem aktuellen Vorstandsvertrag keine erfolgsabhängige Vergütung vorgesehen ist, gibt es keine Zielvorgaben und damit auch keine Zielerreichung.

Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat legt für das jeweilige Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei wird überprüft, ob die konkrete Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, der Geschäfts- und Risikostrategie, der wirtschaftlichen Lage, des Erfolgs und der Zukunftsaussichten der Gesellschaft stehen.

Maximalvergütung

Die Maximalvergütung des Vorstands orientiert sich, wie bereits ausgeführt, an der mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbarten Festvergütung. Der variable Anteil der Vergütung kann maximal die Höhe der jeweiligen Festvergütung erreichen. Die Maximalvergütung setzt sich daher aus der Festvergütung, einer in gleicher Höhe gewährten erfolgsabhängigen Vergütung sowie den hinzuzurechnenden Nebenleistungen zusammen. Sie beträgt derzeit für jedes Vorstandsmitglied maximal EUR 260.000 (dies umfasst den Maximalbetrag von Fest- und variabler Vergütung inkl. einem pauschalierten Betrag für die Nebenleistungen).

Aufschubzeiten und Rückforderungsmöglichkeiten

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Festvergütung in zwölf gleichen monatlichen Anteilen ausgezahlt wird. Die variable Vergütungskomponente ist entsprechend der vom

Aufsichtsrat und dem jeweiligen Vorstandsmitglied vor jedem Geschäftsjahr in der Zielvereinbarung getroffenen Bestimmung fällig. Eine Rückforderung ist nicht vorgesehen. Es besteht das gesetzliche Anpassungsrecht des Aufsichtsrats im Sinne des § 87 Abs. 2 AktG.

Aktienbasierte Vergütung

Eine Vergütung der Vorstandsmitglieder in Aktien oder Aktienoptionen erfolgt nicht.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und deren Beendigung

Die Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen sowie in den vor jedem Geschäftsjahr für das Geschäftsjahr abzuschließenden Zielvereinbarungen zwischen Aufsichtsrat und dem jeweiligen Vorstandsmitglied. Die grundsätzliche Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen in den Dienstverträgen entspricht dabei der Laufzeit der Verträge bzw. dem Bestellungszeitraum.

Seit 01. Juli 2023 hat Achim Pfeffer die Position des Vorstands inne. Die Vergütung wurde im Vorstandsvertrag vom 11.07.2023 festgelegt. Dieser wurde nach Beschluss des Aufsichtsrates vom 15.10.2024 um die Vereinbarung vom 15.10.2024 ergänzt, die eine Erhöhung der monatlichen Bezüge, beginnend mit dem Monat November 2024, beinhaltet.

Im Falle der Beendigung des Vorstandsamtes, insbesondere durch Widerruf der Bestellung, Amtsniederlegung oder Umwandlung der Gesellschaft, endet auch der Vorstandsdienstvertrag automatisch mit Ablauf der Auslauffrist entsprechend § 622 Abs. 1 und Abs. 2 BGB. Bei Bedarf, z.B. aufgrund gesetzlicher Änderungen, können die Vereinbarungen zur Vergütung im beiderseitigen Einvernehmen angepasst werden. Darüber hinaus gelten die bereits vorstehend genannten Sonderregelungen bei einem Anpassungsbedarf aufgrund außerordentlicher Umstände bzw. in einem Fall des § 87 Abs. 2 AktG. Hinzu kommt die Möglichkeit der Kündigung der Dienstverträge aus wichtigem Grund. Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Dienstverhältnisse enthalten die Vorstandsdienstverträge keine Regelungen zu Abfindungszahlungen. Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart. Eine Versorgungszusage besteht nicht.

Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Die Gesellschaft hat derzeit keine Arbeitnehmer. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer wurden bei der Festsetzung des Vergütungssystems daher nicht berücksichtigt.

Verfahren zur Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung

Das Vorstandsvergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat bestimmt. Ebenso werden die individuellen Verträge mit den Vorstandsmitgliedern durch den Aufsichtsrat vereinbart. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem und die individuellen vertraglichen Vereinbarungen. Soweit, z.B. in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens, Daten benötigt werden, lässt sich der Aufsichtsrat entsprechende Informationen vom Vorstand aufbereiten und vorlegen. Soweit Interessenkonflikte auftreten, sind diese nach den grundsätzlichen Vorgaben für Vorstand und Aufsichtsrat offenzulegen. Aktuell sind solche im Hinblick auf die Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vorstandsdienstverträge und die Zielvereinbarungen nicht erkennbar. Zur allgemeinen Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats gehört es, etwaige Risiken zu überprüfen und bei Auftreten von Konflikten zu reagieren.

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

§ 87a Abs. 2 Satz 2 AktG ermöglicht es dem Aufsichtsrat, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen. Voraussetzung hierfür ist, dass eine Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt. Eine solche Notwendigkeit entsteht, wenn eine adäquate Anreizwirkung durch das Vergütungssystem auf Grund von außergewöhnlichen Entwicklungen, die nicht vom Vorstand oder Philomaxcap AG zu verantworten sind, nicht mehr gegeben und die Funktionalität des Vergütungssystems stark beeinträchtigt ist (z.B. Wirtschaftskrisen, Naturkatastrophen oder Epidemien/Pandemien). Die besonderen und außergewöhnlichen Umstände, welche zu einer Abweichung berechtigen, sind durch einen Beschluss des Aufsichtsrats festzustellen. Nach einem solchen Aufsichtsratsbeschluss kann der Aufsichtsrat insbesondere von den relativen Anteilen der Vergütungskomponenten (Vergütungsstruktur) abweichen. Ebenso ist es dem Aufsichtsrat möglich, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren, sollte durch eine Anpassung der Vergütungskomponenten die Anreizwirkung des Vergütungssystems nicht wiederhergestellt werden können.

Darüber hinaus gehende Vergütungen

Über die hier genannten Vergütungsbestandteile und Vergütungen gibt es keine gewährten oder zugesagten Vergütungen seitens Dritter an Vorstandsmitglieder. Ebenso gibt es weder Vereinbarungen, die eine Vergütung für Vorstandsmitglieder nach der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit zusagen noch gibt es Vergütungen an frühere Vorstandsmitglieder, die im letzten Geschäftsjahr ihre Tätigkeit beendet haben.

15. April 2025

Josh McMorrow
für den Vorstand

Nyuk Ming Wan
für den Aufsichtsrat

Die MSW GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft (Berlin) hat am 22. April 2025 zum vorstehenden Vergütungsbericht den folgenden Prüfungsvermerk erteilt:

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

An die Philomaxcap AG, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Philomaxcap AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 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 (09.2024))* 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)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Berlin, den 22. April 2025

MSW GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Dr. Thiere
Wirtschaftsprüfer