



Vergütungsbericht 2022

Aumann AG, Beelen

Einleitung

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und Ausgestaltung der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Aumann AG. Mit ihm wird den geltenden Anforderungen des §162 AktG in Form einer jährlichen, separaten und gemeinsamen Vergütungsbericht-erstattung von Vorstand und Aufsichtsrat entsprochen.

Gesellschaftsorgane

Aufsichtsrat

- Gert-Maria Freimuth, Diplom-Kaufmann, Aufsichtsratsvorsitzender
- Christoph Weigler, Diplom-Kaufmann, Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender
- Dr.-Ing. Saskia Wessel, Maschinenbauingenieurin, Mitglied des Aufsichtsrats
- Dr. Christof Nesemeier, Diplom-Kaufmann, Ersatzmitglied des Aufsichtsrats

Die Hauptversammlung hat am 08. Juni 2022 dem Vorschlag zur Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder zugestimmt. Frau Dr.-Ing. Wessel wurde in diesem Zuge erstmalig in den Aufsichtsrat berufen.

Vorstand

- Sebastian Roll, Diplom-Betriebswirt (BA), Chief Executive Officer (CEO)
- Jan-Henrik Pollitt, Betriebswirt (B.A.), Chief Financial Officer (CFO)

Herr Roll verantwortet als CEO die Bereiche Strategie, Mergers & Acquisitions, Vertrieb & Marketing, Projektmanagement & Operations, Recht & Compliance, Personal und Service. Herr Pollitt ist als CFO neben dem Bereich Finanzen & Controlling auch für Investor Relations, Technologie, Digitalisierung, IT & Prozesse sowie Einkauf & Beschaffung verantwortlich.

Die Vorstandsdiensverträge beider Herren haben eine feste Laufzeit bis zum 30. Juni 2026.

Vergütungssystem

Der Vergütungsbericht nimmt zum einen Bezug auf das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Aumann AG. Unter Berücksichtigung der Vorgaben von § 87a Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat am 15. April 2021 ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Das System zur Vergütung für die Vorstandsmitglieder wurde durch Beschluss der Hauptversammlung am 2. Juni 2021 gebilligt. Es ist abrufbar unter <https://www.aumann.com/investor-relations/corporate-governance/>

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß den Beschlüssen der Hauptversammlung vom 09. Februar 2017 und 21. August 2020 wurde durch Beschluss der Hauptversammlung am 2. Juni 2021 bestätigt.

Als gewährte Vergütung wird im Bericht diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrundeliegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht wurde, auch wenn der Zufluss (d. h. die tatsächliche Auszahlung) erst im folgenden Geschäftsjahr erfolgt. Leistungen aus einem Aktienoptionsprogramm gelten in dem Geschäftsjahr als gewährte Vergütung, in dem die Optionsrechte ausgeübt werden. Eine Vergütung gilt als geschuldet, wenn eine rechtliche Verpflichtung bereits besteht, die fällig ist, aber dem Organmitglied noch nicht zugeflossen ist.

Etwas Abweichungen vom Vergütungssystem bestanden nicht.

Vergütungsbestandteile

Bezugnahme auf das Vergütungssystem und langfristige Unternehmensentwicklung

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Aumann AG basieren auf dem Vergütungssystem der Aumann AG und wird damit nach den Vorgaben des Aktiengesetzes unter Berücksichtigung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) festgesetzt und ist auf eine nachhaltig profitable Unternehmensentwicklung ausgerichtet und damit konvergent mit Aktionärsinteressen. Maßgeblich für die Festlegung ist die Größe der Aumann-Gruppe, ihre wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie ihr Erfolg und ihre Zukunftsaussichten. Weitere Kriterien für die Festsetzung der Vergütung sind die jeweiligen Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder. Die in der Vorstandsvergütung verankerten finanziellen Ziele stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie. Die Höhe der Vergütungen der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat aus Benchmark-Analysen der Vergütung von Vorständen in weiteren Konzernunternehmen des MBB SE Konzerns abgeleitet.

Die Struktur und Angemessenheit der Vorstandsvergütung werden regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft. Dabei legt der Aufsichtsrat einen Schwerpunkt auf die langfristige Profitabilität der Unternehmensentwicklung und hat den Anteil der mehrjährigen Vergütungsbestandteile entsprechend hoch gewichtet. Durch die Gewährung eines Long-Term Incentive (LTIP) in Form eines aktienbasierten Optionsprogramms mit vierjähriger Laufzeit schafft dieser Vergütungsbestandteil langfristige Anreize für eine positive Entwicklung des Unternehmens und des Aktienkurses.

Die Vergütung des Aufsichtsrats beruht auf dem Beschluss der Hauptversammlung vom 9. Februar 2017, welcher durch die Hauptversammlung am 21. August 2020 um eine Regelung zur Höhe der D&O-Versicherung ergänzt wurde. Die Regelungen wurden durch die Hauptversammlung am 2. Juni 2021 bestätigt.

Vergütungsbestandteile der Mitglieder des Vorstands

Die Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems umfassen für die Vorstände der Aumann AG:

Feste Vergütungsbestandteile

- Grundgehalt
- Nebenleistungen

Variable Vergütungsbestandteile

- Jährliche variable Vergütung
- Aktienbasiertes Long Term Incentive Programm mit mehrjähriger Laufzeit (LTIP)

Eine Möglichkeit der Rückforderung jährlicher variabler Vergütungsbestandteile durch die Aumann AG ist gemäß dem zugrundeliegenden Vergütungssystem nicht vorgesehen. Während der Laufzeit des aktienbasierten Long-Term Incentive Programms können auftretende Forderungen der Aumann AG gegen Organe aufgrund von grober Pflichtverletzung mit den Ansprüchen aus dem Aktienoptionsprogramm verrechnet werden.

Grundgehalt und Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder der Aumann AG erhalten jährlich fixierte Bezüge in Form eines Grundgehalts sowie Nebenleistungen.

Das Grundgehalt umfasst jährlich fixierte Bezüge, die in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich nachträglich gezahlt werden und schließt sozialversicherungsrechtliche Beträge ein, sofern der Vorstand nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit ist. Das Grundgehalt entwickelt sich in Abhängigkeit von der Höhe des Konzernumsatzes des jeweiligen Vorjahres. Die Entwicklung folgt dabei der Formel Initial-Grundgehalt zzgl. eines individuell festgelegten Inkrements je 50 Mio. € konsolidiertem Konzernumsatz oberhalb definierter Schwellen von 350 Mio. €. Bei Geschäftsjahren unterhalb von 250 Mio. € Konzernumsatz reduziert sich das Grundgehalt des Folgejahres auf das Initial-Grundgehalt gemindert um das Inkrement.

Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Gestellung eines Dienstwagens, Versicherungsbeiträge in Form einer abgeschlossenen D&O-Versicherung mit Selbstbeteiligung sowie einer Unfallversicherung.

Das Vorstandsmitglied Roll sowie die beiden ehemaligen Vorstandsmitglieder Beckhoff und Martinschlede haben zusätzlich, wenn sie das 65. Lebensjahr vollendet haben und aus den Diensten der Gesellschaft ausscheiden oder berufs- oder erwerbsunfähig werden, Anspruch auf eine lebenslange monatliche Alters- bzw. Invalidenrente. Diese unverfallbaren Anwartschaften auf eine Alters- bzw. Invalidenrenten wurden bereits im Zuge ihrer früheren Tätigkeit als Arbeitnehmer der Aumann Beelen GmbH entsprechend des damals üblichen Versorgungswerkes der Gesellschaft zugesagt. Das Versorgungswerk ist seit dem 30.09.2006 für Neueintritte geschlossen. Als anrechenbare Dienstzeit gilt die ununterbrochene Tätigkeit von maximal 25 Jahren für die Gesellschaft nach Vollendung des 30. Lebensjahres. Die Altersrente mindert sich bei vorzeitigem Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft.

Die Hinterbliebenenversorgung sieht eine Rentenzahlung in Höhe von 60 % an den Ehepartner vor. Darüber hinaus erhält in diesem Fall jedes versorgungsberechtigte Kind eine Waisenrente jeweils in Höhe von 20 % der Alters- bzw. Invalidenrente. Die Hinterbliebenenrenten sind der Höhe nach insgesamt auf den Betrag der zugesagten Alters- bzw. Invalidenrente begrenzt.

in T€	Sebastian Roll		Rolf Beckhoff		Ludger Martinschledde	
	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021
Beträge nach IFRS						
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Barwert der Verpflichtung	49,3	152,9	56,9	166,2	59,6	137,8
Beträge nach HGB						
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Barwert der Verpflichtung	93,0	109,7	86,7	132,3	87,2	111,8

Jährliche variable Vergütung

Die Mitglieder des Vorstands haben Anspruch auf einen jährlich zu ermittelnden Bonus, der sich nach der Umsatzrendite (ROS) des Konzerns der Gesellschaft bemisst. Dieser ermittelt sich nach IFRS Regeln aus dem konsolidierten Konzern-Ergebnis vor Steuern (EBT), welches um nicht einnahmewirksame, außerordentliche Geschäftsvorfälle, die zu einem Ergebnisbeitrag von mehr als 0,5 Mio. € führen, korrigiert wird. Darüber hinaus können ebenfalls nach Ermessen des Aufsichtsrats auch außerordentliche Aufwendungen bei der Berechnung korrigiert werden. Das daraus resultierende Konzern-Ergebnis vor Steuern wird sodann bemessen an der konsolidierten Konzern-Gesamtleistung. Erreicht der ROS nicht 2,0 % („Hurdle Rate“) entfällt der Bonusanspruch. Bei einem ROS i.H.v. 2,0 % oder höher beträgt der Bonusanspruch einen individuell festgelegten Anteil am EBT. Tritt in einem Geschäftsjahr ein Jahresfehlsergebnis ein, wird der Bonus im folgenden Geschäftsjahr halbiert.

Sollte der ROS von 2,0 % nicht erreicht werden, hat der Vorstand für den Fall, dass eine Dividendenaus-schüttung beschlossen wird, den Anspruch auf die Zahlung eines Subsidiär-Bonus, der sich als individuell festgelegter Anteil gemessen an der gezahlten Dividendensumme bemisst. Der Aufsichtsrat behält sich vor, den prozentualen Wert der Hurdle Rate innerhalb einer Spanne von 0-5 %, sowie die Kennzahlen (EBT, EBIT oder EBITDA) bedarfsgerecht und in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung anzupassen. Ebenso behält sich der Aufsichtsrat vor, bei einem wichtigen Bedarf ergänzende variable Zielvergütungsbestandteile für außerordentliche Unternehmensentwicklungen festzulegen.

Der Bonus ist pro Geschäftsjahr auf das Dreifache des jeweils geltenden Grundgehaltes limitiert. Beginnt oder endet die Bestellung zum Vorstand unterjährig, wird der Bonus zeitanteilig ermittelt.

Aktienbasiertes Long-Term Incentive Programm mit mehrjähriger Laufzeit (LTIP)

Den Mitgliedern des Vorstands wird zudem ein Long-Term Incentive in Form eines aktienbasierten Opti-onsprogramms gewährt. Das Long-Term Incentive Vergütungssystem ist in seiner Struktur in hohem Maße abhängig vom Unternehmenserfolg und unterstreicht durch den langfristigen Aktienkursbezug die nach-haltige Ausrichtung an der Entwicklung der Aumann-Gruppe. Die Beschlussfassung über die Ermächtigung zur Gewährung und Ausgabe von Aktienoptionen für das Aktienoptionsprogramm erfolgte in der Haupt-versammlung der Aumann AG vom 21. August 2020.

Die Ausgabe der Optionsrechte erfolgt nach Maßgabe der folgenden Eckpunkte: Der Kreis der Bezugsbe-rechtigten umfasst unter anderem auch die Mitglieder des Vorstands. Dabei werden 150.000 Aktienopti-onsrechte an Mitglieder des Vorstands gewährt. Die Verteilung erfolgt jeweils per Beschluss durch den Aufsichtsrat.

Das Optionsprogramm basiert auf der Kursentwicklung der Aumann AG Aktie im elektronischen Handels-system XETRA der Deutschen Börse AG in Frankfurt am Main (oder einem das XETRA-System ersetzenden vergleichbaren Nachfolgesystem) im Zeitraum des Aktienoptionsprogramms. Die Höhe einer Ausübbarkeit von ausgegebenen Aktienoptionsrechten wird anhand eines Kurs-Kriterien-Modells ermittelt. Dieses Mo-dell setzt sich aus einem Kriterium A (Überschreitung von Kurs-Schwellen) und einem Kriterium B (er-reichter Durchschnittskurs) zusammen. Jedes Kriterium ermittelt eine prozentuale Ausübbarkeit bezogen auf die ausgegebenen Aktienoptionsrechte.

Das Kriterium A basiert auf dem Erreichen eines Kurs-Schwellenwertes. Der jeweilige Schwellenwert gilt als erfüllt, wenn dieser Wert per 90 XETRA-Handelstagen (als gleitender Durchschnitt auf Basis des jeweiligen Tages-Schlusskurses) erreicht oder überschritten und in diesem Zeitraum in Summe mindestens 90.000 Aktien auf XETRA gehandelt wurden. Es gelten folgende Kurs-Schwellenwerte:

Kurs-Schwellenwert	Kumulierte prozentuale Ausübbarkeit ausgegebener Aktienoptionsrechte
15,00 €	1,8%
19,50 €	4,8%
23,00 €	9,0%
26,50 €	14,4%
30,00 €	21,0%
33,50 €	28,8%
37,00 €	37,8%
40,50 €	48,0%
44,00 €	60,0%

Das Kriterium A ermöglicht bei Erreichung des Kurs-Schwellenwertes von 44,00 € je Aktie maximal eine rechnerische prozentuale Ausübbarkeit der ausgegebenen Aktienoptionsrechte in Höhe von 60 %. Wurde ein Schwellenwert erreicht, entfällt dieser Schwellenwert ersatzlos. Schwellenwerte, die bis zur Hauptversammlung 2020 erreicht worden sind, entfallen ebenfalls ersatzlos und werden darüber hinaus aus der kumulierten Zielerreichung herausgerechnet. Es gilt dann der nächstfolgende, höhere Schwellenwert als neuer Ausgangswert. Es kommt hier also nicht auf den Aktienkurs bei Ende des Aktienoptionsprogramms an, sondern auf den – nach Maßgabe der obigen Kriterien zu berechnenden – Kurshöchststand während der Laufzeit des Aktienoptionsprogramms.

Das Kriterium B bewertet am Ende des Aktienoptionsprogramms den erreichten Durchschnittskurs mit seiner Steigerung gemessen an der Zielvorgabe. Die Zielvorgabe ist ein Durchschnittskurs am Ende der Wartezeit in Höhe von 27,50 €, woraus sich eine Kurssteigerung in Höhe von 16,50 € zum Ausübungspreis in Höhe von 11,00 € als weiterer Zielwert ergibt.

Der Durchschnittskurs wird ermittelt aus der Summe der Tagesschlusskurse dividiert durch die Summe der Handelstage. Es gilt der Tagesschlusskurs im elektronischen Handelssystem XETRA der Deutschen Börse in Frankfurt (oder einem das XETRA-System ersetzenden vergleichbaren Nachfolgesystem). Der erste zu berücksichtigende Tagesschlusskurs ist der Tagesschlusskurs einen Handelstag vor dem Inkrafttreten des Aktienoptionsprogramms. Der letzte zu berücksichtigende Tagesschlusskurs ist der Tagesschlusskurs am letzten Handelstag der Wartezeit. Die Zielvorgabe kann folglich mit großer Wahrscheinlichkeit nur dann erreicht werden, wenn der XETRA Aktienkurs der Aumann AG über längere Zeiten oberhalb von 27,50 € notiert.

Das Kriterium B wird wie folgt berechnet: Die Differenz zwischen dem erreichten Durchschnittskurs und dem Ausübungspreis wird in das Verhältnis zum Zielwert von 16,50 € gesetzt. Der so ermittelte prozentuale Wert kann größer als 100 %, kann aber auch kleiner als 0 %, d.h. negativ sein. Der sich ergebende prozentuale Wert wird abschließend mit 60 % gewichtet. Dieser gewichtete Wert gibt die prozentuale Ausübbarkeit bezogen auf die ausgegebenen Aktienoptionen an. Es kann auch ein negativer Wert von ausübenden Aktienoptionsrechten entstehen.

Die rechnerischen Ergebnisse beider Kriterien werden addiert, wobei die maximale Ausübbarkeit der ausgegebenen Aktienoptionen auf 100 % begrenzt ist.

Der absolute Höchstbetrag je Bezugberechtigten für ausübende Aktienoptionsrechte beträgt 50,00 € abzüglich dem Ausübungspreis je Aktie, danach multipliziert mit der Gesamtanzahl der jeweils dem Bezugberechtigten zugeteilten Aktienoptionsrechten.

Der geldwerte Vorteil der ausgeübten Aktienoptionsrechte wird durch die Aumann AG versteuert.

Die Bezugsrechte wurden mit einer Monte-Carlo-Simulation unter Berücksichtigung der absoluten Erfolgsziele bewertet. Folgende Parameter sind in die Bewertung der Bezugsrechte eingeflossen:

	Wert
Bewertungsstichtag	01.07.2021
Ausübungspreis	11,00 €
Fälligkeit	31.07.2025
Schlusskurs Aumann AG	17,48 €
Zinssatz Fälligkeit	-0,65%
Volatilität Aumann AG	57,19%
Fair Value	5,49 €

Vergütungsbestandteile des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine jährliche Vergütung von 17.500,00 €, der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende von 20.000,00 € und der Vorsitzende von 22.500,00 €, jeweils zuzüglich etwaiger Umsatzsteuer. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten ferner Ersatz aller notwendigen Auslagen sowie Ersatz der etwa auf die Auslagen zu entrichtenden Umsatzsteuer. Die Gesellschaft oder ein mit der Gesellschaft verbundenes Unternehmen schließt für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung zu den marktüblichen Bedingungen (einschließlich eines angemessenen Selbstbehaltes) mit einer Versicherungssumme bis zu 70.000.000,00 € ab, die auch die Aufsichtsratsmitglieder als Begünstigte einbezieht; der Versicherungsschutz wird für jedes Aufsichtsratsmitglied für die Dauer von zwölf Jahren nach dessen Ausscheiden aufrechterhalten.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist seit dem Börsengang der Aumann AG mit Ausnahme der Anpassung des Versicherungsschutzes unverändert.

Bei der Vergütung des Aufsichtsrats handelt es sich um eine reine Festvergütung. Es ist also keinerlei variable Vergütung vorgesehen, die vom Erreichen bestimmter Erfolge bzw. Ziele abhängig wäre. Dies steht im Einklang mit der Anregung G.18 Satz 1 DCGK, die sich für reine Festvergütungen ausspricht.

Bezüge der Organe

Eigenkapitalbasiertes „Aktienoptionsprogramm 2020“

Die eigenkapitalbasierten Optionen der Vorstandsmitglieder aus dem Aktienoptionsprogramm 2020 wurden zum Ausgabezeitpunkt einmalig bewertet und der ratierlich auf das Geschäftsjahr 2022 entfallene, beizulegende Zeitwert im Personalaufwand und in der Kapitalrücklage um 205,6 T€ erhöht. Für den entsprechenden Steueraufwand wurde im Geschäftsjahr 2022 eine Rückstellung in Höhe von 185,8 T€ gebildet.

Die Anzahl ausgegebener Optionen sowie die Rückstellung aus der Versteuerung des geldwerten Vorteils haben sich im laufenden Geschäftsjahr wie folgt entwickelt:

	Ausgegebene Optionen		Rückstellung Versteuerung geldwerter Vorteil		
	01.01.2022	31.12.2022	01.01.2022	Zuführung	31.12.2022
	Stück	Stück	T€	T€	T€
Sebastian Roll	100.000	100.000	62,1	123,9	186,0
Jan-Henrik Pollitt	50.000	50.000	31,1	61,9	93,0

Höhe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die folgenden Übersichten über die gewährte Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Aumann AG verdeutlichen die Verteilung der einzelnen Vergütungsbestandteile im Verhältnis zueinander.

Die Vergütung erfolgte gänzlich durch die Aumann AG.

Mitglieder des Vorstands	Sebastian Roll		Jan-Henrik Pollitt	
	Betrag (in T€)	Anteil an Gesamtvergütung	Betrag (in T€)	Anteil an Gesamtvergütung
Feste Vergütung				
Grundgehalt	290,0	58%	200,0	56%
Nebenleistungen	13,4	3%	13,2	4%
Summe der festen Vergütung	303,4	61%	213,2	60%
Variable Vergütung				
Jährlicher Bonus (für das Geschäftsjahr 2022)	180,4	36%	135,3	38%
Dividendenbonus (für das Geschäftsjahr 2021)	15,3	3%	7,6	2%
Summe der variablen Vergütung	195,7	39%	142,9	40%
Gesamt	499,1	100%	356,1	100%

Mitglieder des Aufsichtsrats	Gert-Maria Freimuth (Vorsitzender)		Christoph Weigler (stellv. Vorsitzender)		Dr.-Ing. Saskia Wessel (seit 08.06.2022)		Dr. Christof Nesemeier (bis 08.06.2022)	
	Betrag (in T€)	Anteil an Gesamtvergütung	Betrag (in T€)	Anteil an Gesamtvergütung	Betrag (in T€)	Anteil an Gesamtvergütung	Betrag (in T€)	Anteil an Gesamtvergütung
Feste Vergütung								
Grundgehalt	22,5	100%	20,0	100%	9,8	100%	7,7	100%
Gesamt	22,5	100%	20,0	100%	9,8	100%	7,7	100%

Maximalvergütung gemäß Vergütungssystem der Aumann AG

Der inkrementelle Anstieg des Grundgehaltes erfolgt nur bis zu einer Überschreitung eines Konzernumsatzes von 400 Mio. €. Die jährliche variable Vergütung der Vorstände ist auf das Dreifache des Fixgehaltes begrenzt. Das langfristige Bonusprogramm (LTIP) ist begrenzt durch den Höchstbetrag für ausübbarer Aktienoptionsrechte von 50 € abzüglich dem Ausübungspreis je Aktie danach multipliziert mit der Gesamtanzahl der jeweils dem Bezugsberechtigten zugeteilten Aktienoptionsrechten.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung und durchschnittlichen Vergütung von Mitarbeitern der Aumann AG

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung des Unternehmens und mit der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis im Vorjahresvergleich.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der Aumann AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch maßgeblich von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des im Aumann Konzernabschluss nach IFRS ausgewiesenen Ergebnisses vor Steuern angegeben.


Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter wird auf die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der Aumann-Gruppe abgestellt. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Vergütungs- und Ertragsentwicklung im Vergleich zum Vorjahr	2018	2019	2020	2021	2022
Vergütung der Vorstandsmitglieder					
Gesamtvergütung	-90%	-15%	-53%	150%	-34%
Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder					
Gesamtvergütung	0%	0%	0%	0%	0%
Arbeitnehmer					
Durchschnittliche Vergütung	6%	-3%	-7%	7%	3%
Ertragsentwicklung					
Ergebnis vor Steuern IFRS (Aumann Konzern)	317%	-40%	-235%	58%	122%
Jahresüberschuss HGB (Aumann AG)	213%	60%	-239%	161%	-82%

Beelen, 27. März 2023


 Sebastian Roll
 Chief Executive Officer


 Jan-Henrik Pollitt
 Chief Financial Officer


 Gert-Maria Freimuth
 Aufsichtsratsvorsitzender

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Aumann AG:

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Aumann AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 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 das Qualitätsmanagement 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.

Düsseldorf, den 27. März 2023

RSM GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuerberatungsgesellschaft

gez. Dr. Grabs

Wirtschaftsprüfer

gez. Peters

Wirtschaftsprüferin