
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

VARTA AKTIENGESELLSCHAFT
Ellwangen (Jagst)

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum 31. Dezember 2022



Inhaltsverzeichnis

Seite

Vergütungsbericht der VARTA Aktiengesellschaft, Ellwangen (Jagst) für das Geschäftsjahr 2022	1
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	1

Vergütungsbericht der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT, Ellwangen (Jagst) für das Geschäftsjahr 2022

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung für amtierende und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT (nachfolgend die „Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr 2022 im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022.

Der Bericht erläutert detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt. Er richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) und entspricht den geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Juli 2023 zur Billigung vorgelegt.

Inhaltsverzeichnis

I.	Vergütung der Vorstandsmitglieder der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT	3
1.	Einleitung.....	3
a.	Vergütung im Geschäftsjahr 2022	3
b.	Veränderung der Zusammensetzung des Vorstands	3
2.	Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022	4
3.	Grundsätze der Vergütungsfestsetzung	4
a.	Festsetzung der Zielvergütung.....	6
b.	Einhaltung der Maximalvergütung.....	8
c.	Überprüfung der Angemessenheit	9
4.	Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022	9
a.	Feste Vergütungsbestandteile.....	9
b.	Variable Vergütungsbestandteile	9
c.	Malus & Clawback	13
d.	Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens.....	14
e.	Angaben zu Leistungen von Dritten	14
5.	Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022	14
a.	Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung.....	15
II.	Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT.....	16
1.	Veränderung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats	16
2.	Vergütungssystem des Aufsichtsrats.....	16
3.	Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022	17
III.	Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	18
IV.	Sonstiges	19

I. Vergütung der Vorstandsmitglieder der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT

1. Einleitung

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft (nachfolgend die „Vorstandsmitglieder“) gilt seit dem 13. April 2021 und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 96,40 % gebilligt. Weitergehende Informationen sind unter www.varta-ag.com/de/ueber-varta/unternehmen/vorstand-der-varta-ag abrufbar.

Das Vergütungssystem des Vorstands soll die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken fördern. Hierzu sollen die richtigen Anreize für die Steigerung des Ertrags und des Umsatzwachstums sowie für weitere relevante strategische Themen, die auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens abzielen, gesetzt werden.

Die in diesem Vergütungsbericht beschriebene Vergütung für die Vorstandsmitglieder basiert für den Finanzvorstand, Herrn Armin Hessenberger, den Technikvorstand, Herrn Rainer Hald und den Sprecher des Vorstands, Herrn Dr. Markus Hackstein, vollumfänglich auf dem o.a. Vergütungssystem. Die Vergütung für den ehemaligen Vorstandsvorsitzenden, Herrn Herbert Schein, wurde bis einschließlich September 2021 auf der Grundlage der für ihn geltenden anstellungsvertraglichen Regelungen gewährt. Für diesen Zeitraum erhält Herr Schein neben einer moderaten Festvergütung als kurzfristige variable Vergütung einen Betrag in Höhe von 3% des erzielten operativen EBITs der Gesellschaft auf konsolidierter Basis. Der von Oktober 2021 bis 31. Dezember 2022 geltende Dienstvertrag für Herrn Schein beachtete die Vorgaben des Vergütungssystems.

Weil in der Hauptversammlung 2021 erstmalig über die Billigung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG entschieden und das derzeitige Vergütungssystem erst in der letztjährigen Hauptversammlung mit sehr großer Mehrheit von den Aktionären beschlossen wurde, sahen Vorstand und Aufsichtsrat keinen Anlass dazu, die Berichterstattung oder die Anwendung des Vergütungssystems zu hinterfragen bzw. Anpassungen vorzunehmen.

Gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, spätestens also wieder in der ordentlichen Hauptversammlung 2025.

a. Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Die Vorstandsvergütung orientiert sich zu einem überwiegenden Teil am Erfolg der Gesellschaft. Überdurchschnittliche Leistungen werden besonders honoriert und die Nichterreicherung von Zielen wirkt sich negativ auf die Vorstandsvergütung aus. Die Gesellschaft hat ihr Jahresergebnis im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert, was sich auch in der Vorstandsvergütung widerspiegelt. Die maßgebliche Zielgröße zur Bemessung des Erfolgs der Vorstandsarbeit war das EBITDA. Auch Ziele im Bereich Innovationen und Organisationsentwicklung waren als Individualziele Teil der kurz- und langfristigen variablen Vorstandsvergütung.

b. Veränderung der Zusammensetzung des Vorstands

Der Vorstand der VARTA AG wurde zum 1. Januar 2022 um Herrn Rainer Hald als Technikvorstand erweitert. Mit Herrn Herbert Schein als CEO und Herrn Armin Hessenberger als CFO bestand das Gremium zu diesem Zeitpunkt somit aus drei Mitgliedern.

Der Dienstvertrag von Herrn Armin Hessenberger (CFO) wurde zum 1. Oktober 2022 verlängert.

Dr. Markus Hackstein wurde zum 1. August 2022 weiteres Mitglied des Vorstands. Herr Dr. Markus Hackstein verantwortete gesamtheitlich zunächst die Geschäftsbereiche V4Drive (E-Mobility), Energy Storage Systems und Power Pack Solutions.

Am 1. Oktober 2022 wurde Dr. Markus Hackstein zum Sprecher des Vorstands der VARTA AG berufen. Herbert Schein legte zeitgleich seine Position als Vorstandsvorsitzender nieder. Er gab damit auch alle operativen Themen an Dr. Markus Hackstein ab.

Mit Ablauf des 31. Dezember 2022 schied Herr Herbert Schein aus dem Vorstand aus. Der Dienstvertrag endete ebenfalls mit Ablauf des 31. Dezember 2022.

2. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022

Das gesamtwirtschaftliche Umfeld im Geschäftsjahr 2022 hat sich gegenüber dem Vorjahr stark eingetrübt: Der VARTA AG Konzern blickt auf ein herausforderndes Geschäftsjahr 2022 zurück. Es ergab sich im Geschäftsjahr 2022 einem Rückgang um -10,6 % gegenüber dem Vorjahreskonzernumsatz. Bei gleichzeitig gestiegenen Material-, Personal- und sonstigen Aufwänden ist das operative Konzernergebnis überproportional um 213,4 Mio. € auf 69,5 Mio € gesunken.

Am 15. November 2022 hat das Unternehmen ein Paket konsistenter Kostensenkungsmaßnahmen vorgestellt, um der Nachfrageschwäche nach Lithium-Ionen CoinPower-Zellen zu begegnen. Im März 2023 wurde ein umfangreiches Restrukturierungsprogramm beschlossen. Die Maßnahmen zielen auf die Verbesserung der Profitabilität sowie die Optimierung des Cashflows. Sie umfassen temporäre Kurzarbeit und das Auslaufen von Zeitarbeitsverträgen für den Geschäftsbereich CoinPower in Nördlingen, Fixkostenreduktion im Bereich Sales und Administration sowie Optimierung und Neuverhandlungen im Rohstoff-, Energie- und Komponenteneinkauf. Ein besonderes Augenmerk wird auf Maßnahmen zu Reduktion des Working Capital gelegt. Hierbei steht die Reduktion des Bestands an Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen im Vordergrund. Die Kosteneinsparungen betreffen auch den Personalbereich. So sollen unternehmensweit 819 Vollzeitstellen abgebaut werden. Des Weiteren wurde im März eine Kapitalerhöhung mit Bezugsrechtsausschluss aus genehmigtem Kapital in Höhe von rund 51 Mio. € durchgeführt. Mit dem Erlös sollen gezielte Investitionen in Wachstumsbereiche getätigt werden. Das Investitionsprogramm wird auf essenziell notwendige Maßnahmen und für Wachstumsinitiativen mit hohem Cashflow und sehr niedrigen Amortisationszeiten begrenzt. Zusätzlich werden Wachstumsinitiativen im Bereich der wiederaufladbaren Lithium-Ionen-Batterien (CoinPower) verstärkt. Der Konzern sieht unverändert Wachstumschancen durch intensive F&E-Aktivitäten für bestehende Produkte sowie bei vielversprechenden und innovativen Technologien.

3. Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Die Vorstandsmitglieder erhalten feste und variable Vergütungsbestandteile. Die festen erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt und Nebenleistungen. Die variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen eine kurzfristige Vergütungskomponente (STI) sowie eine langfristige Vergütungskomponente (LTI). Das Vorstandsmitglied hat den LTI-Betrag in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die einer vierjährigen Mindesthaltedauer unterliegen. Für die variable Vergütung bestehen Malus- und Clawback-Regelungen.

Nachfolgend werden die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems, die diesem zugrundeliegenden Ziele samt Strategiebezug sowie die konkrete Ausgestaltung im Geschäftsjahr 2022 dargestellt.

Übersicht fester und variabler Vergütungsbestandteile nach dem Vergütungssystem

	Feste Vergütungsbestandteile	Variable Vergütungsbestandteile	
	Festvergütung inkl. Nebenleistungen	STI	LTI
Relativer Anteil an der Gesamtzielvergütung	ca. 53%	ca. 23,5%	ca. 23,5%
Ausgestaltung im Vergütungssystem	<p>Festvergütung wird in 12 gleichen Raten gewährt.</p> <p>Nebenleistungen umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zuschuss zur privaten Rentenversicherung, - Unfallversicherung, - Rechtsschutzversicherung, - Bereitstellung eines Dienstwagens, - Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge. 	<p>Zielerreichung von 0 – 200% möglich.</p> <p>Leistungskriterien sind Unternehmens- und Individualziele.</p> <p>Das STI wird im nächsten Geschäftsjahr ausbezahlt.</p>	<p>Das LTI entspricht betragsmäßig dem STI-Betrag.</p> <p>Das LTI wird nach Abzug von individueller Steuer- und Abgabenlast treuhändisch durch die VARTA in Aktien der Gesellschaft angelegt und unterliegt einer vierjährigen Haltedauer.</p>
Anwendung im Jahr 2022	<p>Die Festvergütung wurde in monatlichen Raten gezahlt.</p> <p>Nebenleistungen wurden entsprechend ihrer Inanspruchnahme übernommen.</p>	<p>STI-Betrag auf Basis eines Ziel-EBITDA auf Konzernebene. Zielerreichung von 0 – 200% möglich.</p>	<p>Das LTI entspricht betragsmäßig dem jeweiligen STI-Betrag.</p> <p>Das LTI wird im Namen und auf Rechnung des Vorstandsmitglieds in Aktien der Gesellschaft angelegt und unterliegt einer vierjährigen Haltedauer.</p>
Strategiebezug	<p>Das Festgehalt sichert ein angemessenes Grundeinkommen der Vorstandsmitglieder und soll vermeiden, dass sie unangemessen hohe Risiken eingehen. Die Höhe des Festgehalts variiert nach Erfahrung und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds.</p> <p>Nebenleistungen stellen einen Bestandteil eines marktüblichen Vergütungspakets dar und fördern die Vorstandsarbeit.</p>	<p>Schafft Anreize zur Erreichung der Unternehmens- und Individualziele.</p>	<p>Schafft Anreize für eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung.</p>

Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

	Maximalvergütung	Malus und Clawback	Außergewöhnliche Ereignisse und Entwicklungen
Ausgestaltung im Vergütungssystem	Das verabschiedete Vergütungssystem sieht für eine Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung von EUR 2,0 Mio. vor.	Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung einzubehalten bzw. zurückzufordern, falls ein Fall eines schwerwiegenden Pflichtverstoßes vorliegt. Ebenfalls kommt ein Einbehalt bzw. eine Rückforderung im Falle eines unrichtigen Konzernabschlusses in Betracht.	In Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat der Gesellschaft vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.
Anwendung im Jahr 2022	In den aktuell gültigen Dienstverträgen ist keine Maximalvergütung betragsmäßig definiert. Die Ausgestaltung der aktuellen Verträge stellt jedoch sicher, dass diese eingehalten werden kann.	Keine Anwendung.	Keine Anwendung.
Strategiebezug	Vermeidung überhöhter Vorstandsgehälter.	Setzt Anreize zu einer nachhaltigen Unternehmenspolitik.	Ermöglicht dem Aufsichtsrat angemessen auf besondere Situationen zu reagieren.

a. Festsetzung der Zielvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach Vorbereitung durch den HR-Ausschuss in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes einzelne Vorstandsmitglied zu Beginn des Geschäftsjahrs 2021 festgelegt. Die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied ist die Summe aus der Festvergütung inklusive Nebenleistungen, des Short Term Incentives („STI“) bei 100%-Zielerreichung und des Long Term Incentives („LTI“) bei 100%-Zielerreichung.

Neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder werden hierbei insbesondere die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft, das Marktumfeld, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der Gesellschaft berücksichtigt. Der Aufsichtsrat legt besonderes Augenmerk darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung marktüblich ist.

Die Ziel-Gesamtvergütung ist unter besonderer Berücksichtigung der Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds festzulegen. Hierbei wird vor allem eine funktionspezifische Differenzierung vorgenommen. Insbesondere erhält der Vorsitzende des Vorstands bei der Festlegung eine insgesamt höhere Vergütung als die anderen Vorstandsmitglieder. Bei einer erstmaligen Bestellung eines Vorstandsmitglieds können insgesamt eine niedrigere Vergütung oder eine Reduzierung von Vergütungskomponenten für die erste Bestellperiode festgelegt werden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Zielvergütung und die Vergütungsstruktur in Prozent der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 %.

Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2022 für Herbert Schein		
	in TEUR	in %
Festgehalt	1.200	33
Nebenleistungen	80	2
Summe Feste Vergütung	1.280	35
Summe STI und LTI	2.400	65
STI 2022	1.200 (bei 100% Zielerreichung)	33
LTI 2022	1.200 (bei 100% Zielerreichung)	33
Gesamtvergütung	3.680	100

Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2022 für Armin Hessenberger bis 30.09.2022		
	in TEUR	in %
Festgehalt	300	58
Nebenleistungen	15	3
Summe Feste Vergütung	314	61
Summe STI und LTI	300	39
STI 2022	150 (bei 100% Zielerreichung)	29
LTI 2022	150 (bei 100% Zielerreichung)	29
Gesamtvergütung	514	100

Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2022 für Armin Hessenberger ab 01.10.2022		
	in TEUR	in %
Festgehalt	350	49
Nebenleistungen	15	2
Summe Feste Vergütung	364	51
Summe STI und LTI	350	49
STI 2022	175 (bei 100% Zielerreichung)	25
LTI 2022	175 (bei 100% Zielerreichung)	25
Gesamtvergütung	714	100

Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2022 für Rainer Hald		
	in TEUR	in %
Festgehalt	375	49
Nebenleistungen	23	3
Summe Feste Vergütung	398	52
Summe STI und LTI	374	48
STI 2021	187	24
	(bei 100% Zielerreichung)	
LTI 2021	187	24
	(bei 100% Zielerreichung)	
Gesamtvergütung	772	100

Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2022 für Dr. Markus Hackstein		
	in TEUR	in %
Festgehalt ¹	300	49
Nebenleistungen	11	2
Summe Feste Vergütung	311	51
Summe STI und LTI	300	49
STI 2022	150	25
	(bei 100% Zielerreichung)	
LTI 2022	150	25
	(bei 100% Zielerreichung)	
Gesamtvergütung	611	100

b. Einhaltung der Maximalvergütung

Die Maximal-Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds wird vom Aufsichtsrat auf der Basis der Ziel-Gesamtvergütung abgeleitet. Die jährliche Maximal-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds ist die betragsmäßige Höchstgrenze und somit der tatsächliche maximale Zufluss unter Berücksichtigung der Festvergütung (einschließlich Nebenleistungen), des STI und des LTI. Als Maximal-Gesamtvergütung für Vorstandsmitglieder sieht das Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2022 EUR 3,7 Mio. vor. Die für das Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung für die Mitglieder des Vorstands wurde nicht überschritten (siehe Abschnitt I.5 dieses Berichts).

Die Vereinbarungen mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern sehen keine explizit bezifferte Maximalvergütung vor. Durch die Festlegung eines Fixgehalts und die Limitierung der maximalen Zielerreichung kann der Maximalbetrag rechnerisch nicht überschritten werden.

Bei einer maximalen Zielerreichung erhält der Vorstandsvorsitzende EUR 6,0 Mio. (Fixgehalt und variable Vergütung) zuzüglich Nebenleistungen, der Finanzvorstand EUR 0,7 Mio. (Fixgehalt und variable Vergütung) zuzüglich Nebenleistungen bzw. aus dem neuen Dienstvertrag ab 1. Oktober 2022 EUR 1,05 Mio. (Fixgehalt und variable Vergütung) zuzüglich Nebenleistungen, der Technikvorstand EUR 1,13 Mio. (Fixgehalt und variable Vergütung) zuzüglich Nebenleistungen und der Sprecher des Vorstands EUR 0,9 Mio. (Fixgehalt und variable Vergütung) zuzüglich Nebenleistungen.

¹ Das dargestellte Festgehalt beinhaltet auch anteilig die Vergütung aus dem Dienstvertrag in Rumänien mit der VARTA Microbattery SRL.

c. Überprüfung der Angemessenheit

Der Aufsichtsrat hat dafür Sorge zu tragen, dass die Ziel-Gesamtvergütung marktüblich ist. Zur Beurteilung der Marktüblichkeit werden allgemein zur Verfügung stehende Vergütungsdaten der M-Dax und Tech-Dax-Vorstände herangezogen. Bei diesem horizontalen Marktvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die Marktstellung, die Branchenzugehörigkeit, die Größe und die globale Präsenz von VARTA. Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Vergleich zur Vergütung der Belegschaft von VARTA in Deutschland. Bei diesem vertikalen Vergleich unterzieht er die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der weiteren Belegschaft einem Marktvergleich. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck wie folgt abgegrenzt: Der obere Führungskreis umfasst das Management-Team der VARTA AG Gruppe. Die weitere Belegschaft setzt sich zusammen aus tariflichen und außertariflichen Mitarbeitern in Deutschland.

4. Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022

a. Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung besteht aus einem Jahresfestgehalt und Nebenleistungen. Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Brutto-Festvergütung. Diese wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlt. Für Dr. Markus Hackstein enthält die feste Vergütung als Vorstandsmitglied mit der VARTA AG auch die feste Vergütung aus dem Dienstvertrag in Rumänien bei der VARTA Microbattery SRL.

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Nebenleistungen. Diese umfassen

- Zuschuss zur privaten Rentenversicherung,
- Unfallversicherung,
- Rechtsschutzversicherung,
- die Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf, sowie
- Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in Anwendung von § 257 SGB V und § 61 SGB.

b. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung stellt einen erheblichen Teil der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder dar und beinhaltet die zwei Vergütungskomponenten: (aa.) die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie (bb.) die langfristige variable Vergütung (LTI). STI und LTI sind an die Leistung des Vorstands gekoppelt und sollen Anreize für die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken setzen.

Im Einklang mit dem gültigen Vergütungssystem sind für das Geschäftsjahr 2022 eine Kennzahl und Leistungskriterien festgelegt worden. Sie messen die Performance in verschiedenen Bereichen und berücksichtigen auf Individualzielebene auch das Leistungskriterium Nachhaltigkeit.

Aus dem Dienstvertrag als Geschäftsführer mit der VARTA Microbattery SRL steht Herrn Dr. Markus Hackstein ebenfalls eine kurzfristige variable Vergütung zu.

aa. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Der Aufsichtsrat legte für jedes Vorstandsmitglied zu Beginn des Geschäftsjahrs individuelle, nichtfinanzielle Ziele fest. Die individuellen Ziele sollen den langfristig nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft, die Interessen der Aktionäre und Mitarbeiter, die ökologische und gesellschaftliche Verantwortung oder die Compliance-Kultur der Gesellschaft fördern. Die individuellen Ziele berücksichtigten eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft im Sinne des § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG., insbesondere wurden die Aspekte Umwelt, Soziales, Mitarbeiterentwicklung, Governance/Compliance, Umsetzung von Reorganisations- oder Effizienzsteigerungsvorhaben sowie spezifische operative und/oder strategische Ziele, die für die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft von hoher Bedeutung sind, berücksichtigt. Die Gewichtung der Ziele legte der Aufsichtsrat zusammen mit den Zielen zu Beginn des Geschäftsjahrs fest. Individualziele machen zwischen 10% und 50% des Gesamtziels aus. Das STI wird hierbei jeweils am Grad der Zielerreichung in einer Spanne von 0% bis 200% festgelegt.

Die Leistungskriterien sollen die Vorstandsmitglieder zu einer wertschaffenden Unternehmensführung und zur Erreichung bzw. zum Übertreffen der wirtschaftlichen Ziele anreizen. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, durch die Festlegung der Individualziele die Geschäftsstrategie und die Unternehmensentwicklung positiv zu beeinflussen. Hier kann er anlass- und ressortbezogen agieren und der eigenständigen Führung des jeweiligen Ressorts gerecht werden.

STI-Methode für alle Vorstandsmitglieder

1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 ¹						
Zielbetrag in EUR	x	Gewichtung 50%	+	Gewichtung 50%	=	Auszahlungsbetrag* in EUR
		Unternehmensperformance gemäß EBITDA (200% Cap)		Individualperformance (200% Cap)		
*Die Auszahlung erfolgt gestaffelt von 0% bis 200%						
		Zielerreichung		Bonus		
		kleiner 50 %		kein Bonus		
		50 % - 95 %		0 % - 100 %		
		95 % -105 %		100 %		
		105 % - 150 %		100 % - 200 %		

Die Unternehmensperformance bestimmt sich nach dem EBITDA des Konzernabschlusses der VARTA Aktiengesellschaft. Die Zielerreichung aus der Unternehmensperformance und der Individualperformance kann jeweils zwischen 0 und 200% liegen.

Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus den Unternehmens- und Individualzielen entsprechend der im Vertrag definierten Gewichtung.

¹ Für Dr. Markus Hackstein gilt der abweichende Zeitraum gemäß der Dauer seines Vorstandsvertrag vom 01.08.2022 (Vertragsbeginn) bis 31.12.2022

Die Auszahlung des STI erfolgt in Abhängigkeit von der Gesamt-Zielerreichung nach folgender Bonus-Staffel:

Zielerreichung	Bonus
kleiner 50 %	kein Bonus
50 % - 95 %	0 % - 100 %
95 % -105 %	100 %
105 % - 150 %	100 % - 200 %

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft stellt die Zielerreichung und den sich daraus ergebenden STI-Betrag spätestens bis zum Ende des auf die Feststellung des testierten Konzernabschlusses folgenden Kalendermonats fest. Soweit dem Aufsichtsrat der Gesellschaft bei der Feststellung der Ziele ein Beurteilungsspielraum verbleibt, erfolgt die Feststellung nach billigem Ermessen. Der STI-Betrag wird mit Ablauf des auf die Feststellung des testierten Jahresabschlusses folgenden Monats zur Zahlung fällig.

Zieldimension „Unternehmensperformance“

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat der VARTA Aktiengesellschaft für die Unternehmensperformance ein Ziel-EBITDA in Höhe von 280.000 TEUR festgelegt. Dies führte bei einem im Geschäftsjahr 2022 erreichten bereinigtem EBITDA von 69,5 TEUR zu einer Zielerreichung von 24 %.

Zieldimension „Individualperformance“

Die individuellen Ziele von Herrn Herbert Schein umfassten Ziele der Kategorien Organisationentwicklung Bestandsoptimierung und Innovation.

Die individuellen Ziele von Herrn Armin Hessenberger umfassten Ziele der Kategorien Organisationsentwicklung, Investitionsentscheidungen und aus dem Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG/CO2-Footprint).

Die individuellen Ziele von Herrn Rainer Hald umfassten Ziele der Kategorien Organisation, Innovation und aus dem Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG/CO2-Footprint).

Die individuellen Ziele von Herrn Dr. Markus Hackstein umfassten Ziele der Kategorien Organisation, Bestandssicherung und Profitabilität.

Gesamtzielerreichung in Prozent

Aufgrund der finanziell angespannten Situation und dem negativen Konzernergebnis verzichteten die Mitglieder des Vorstands auf die vertraglich vereinbarten kurzfristigen Bonuszahlungen (STI). Daher wurde auch jeweils keine Zielerreichung ermittelt.

Auszahlungsbetrag (STI) in TEUR

Vorstandsvorsitzender – Herr Herbert Schein:	0 TEUR
Finanzvorstand – Herr Armin Hessenberger:	0 TEUR
Technikvorstand – Herr Rainer Hald:	0 TEUR
Sprecher des Vorstands – Herr Dr. Markus Hackstein:	0 TEUR

Zusammengefasst ergeben sich für das Geschäftsjahr 2022 folgende Auszahlungsbeträge für den STI:

Zielerreichung für Herrn Herbert Schein

1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022						
TEUR 1.200	x	50 %	+	50 %	=	0 TEUR
		Unternehmensperformance gemäß EBITDA (200% Cap)		Individualperformance (200% Cap)		

Zielerreichung für Herrn Armin Hessenberger

1. Januar 2022 bis 30. September 2022						
TEUR 100	x	50 %	+	50 %	=	0 TEUR
		Unternehmensperformance gemäß EBITDA (200% Cap)		Individualperformance (200% Cap)		
1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2022						
TEUR 175	x	50 %	+	50 %	=	0 TEUR
		Unternehmensperformance gemäß EBITDA (200% Cap)		Individualperformance (200% Cap)		

Zielerreichung für Herrn Rainer Hald

1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022						
TEUR 187	x	50 %	+	50 %	=	0 TEUR
		Unternehmensperformance gemäß EBITDA (200% Cap)		Individualperformance (200% Cap)		

Zielerreichung für Herrn Dr. Markus Hackstein

1. August 2022 bis 31. Dezember 2022						
TEUR 150	x	50 %	+	50 %	=	0 TEUR
		Unternehmensperformance gemäß EBITDA (200% Cap)		Individualperformance (200% Cap)		

bb. Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die Zielerreichung des LTI wird nach den für das STI geltenden Regelungen ermittelt. Der Zielbetrag des LTI (100%) wird konkret für den Vorstandsvorsitzenden und jeweils für die weiteren Vorstandsmitglieder festgelegt. Das LTI wird hierbei jeweils am Grad der Zielerreichung in einer Spanne von 0% bis 200% festgelegt.

Damit das langfristig orientierte, nachhaltige Engagement für die Gesellschaft im Fokus der Tätigkeit des Vorstands steht, hat das Vorstandsmitglied den im nachfolgenden Geschäftsjahr zur

Auszahlung kommenden Auszahlungsbetrag („LTI-Betrag“) in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die einer vierjährigen Mindesthaltedauer unterliegen.

Der jährliche LTI-Betrag pro Vorstandsmitglied wird vom Aufsichtsrat jeweils mit Ablauf des auf die Feststellung des testierten Konzernabschlusses der Gesellschaft folgenden Monats festgestellt. Der Erwerb der Aktien erfolgt durch einen externen Dienstleister in einem Zeitraum von vier Wochen nach Feststellung des LTI-Betrages auf einem Sperrdepot unter Beachtung der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der gesetzlichen Regelungen über Insidergeschäfte und Eigengeschäfte von Führungskräften. So können nachhaltiges Wachstum der Gesellschaft gefördert und Anreize für eine dauerhafte Wertsteigerung gesetzt werden.

Nach Ablauf der jeweiligen Haltedauer kann das Vorstandsmitglied – unter Beachtung der insiderrechtlichen Regularien – über die entsprechenden Aktien frei verfügen.

Es besteht keine weitergehende Verpflichtung zu einem Aktienerwerb aus sonstigen Bezügen oder aus privatem Vermögen der Vorstandsmitglieder.

Aufgrund der besonderen Umstände haben sich die Vorstände mit dem Aufsichtsrat geeinigt, auf die vertraglich zugesicherten Bonuszahlungen zugunsten einer deutlich verminderten pauschalen Einmalzahlung zu verzichten.

Die Herleitung der Beträge folgt nicht analog der Berechnung des LTI, sondern wurden individuell durch den Aufsichtsrat mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied festgelegt.

Angesichts der wirtschaftlich angespannten Situation, in der sich die Gesellschaft seit Mitte 2022 befindet, nimmt der Aufsichtsrat den Vorschlag des Vorstandes, auf seinen Bonus für 2022 zu verzichten, an. Den Mitgliedern des Vorstands wird ein Minimum an Boni als Anerkennung für die bereits gestarteten Restrukturierungs- und Einsparmaßnahmen gezahlt.

Im Geschäftsjahr 2022 ergaben sich somit folgende Werte für den LTI.

Vorstandsvorsitzenden – Herr Herbert Schein:	0 TEUR
Finanzvorstand – Herr Armin Hessenberger:	0 TEUR
Technikvorstand – Herr Rainer Hald:	50 TEUR
Sprecher des Vorstands – Herr Dr. Markus Hackstein:	80 TEUR

cc. Sondervergütung

Der Aufsichtsrat kann nach freiem Ermessen bei außerordentlichen Leistungen oder Erfolgen eines Vorstandsmitglieds über die Gewährung einer Sondervergütung entscheiden. Im Geschäftsjahr 2022 wurde hiervon kein Gebrauch gemacht.

c. Malus & Clawback

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung einzubehalten bzw. zurückzufordern, falls ein Fall eines schwerwiegenden Pflichtverstoßes vorliegt.

In Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung von Sorgfaltspflichten eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters (§ 93 Abs. 1 AktG) durch ein Vorstandsmitglied ist die Gesellschaft insbesondere berechtigt, von dem Vorstandsmitglied für den jeweiligen

Bemessungszeitraum, in dem die Pflichtverletzung stattgefunden hat, ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile (STI und/oder LTI) ganz oder teilweise zurückzufordern bzw. bei noch nicht erfolgter Auszahlung einzubehalten.

Wurden die variablen 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 Differenzbetrag zurückzufordern, sofern dieser Betrag mehr als 10% überschreitet.

Im Geschäftsjahr 2022 gab es für den Aufsichtsrat der Gesellschaft keinen Anlass, von der Möglichkeit, variable Vergütung zu reduzieren bzw. zurückzufordern, Gebrauch zu machen.

d. Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens

Die vertragliche Regelung der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder sieht vor, dass bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes auf Seiten des Vorstandsmitglieds Abfindungszahlungen zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags betragen dürfen (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahres abgestellt.

Dem Vorstandsmitglied ist es für die Dauer nach 24 Monaten nach Ende des Dienstvertrags untersagt, mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten (nachträgliches Wettbewerbsverbot).

Die Gesellschaft kann vor Ende des Dienstvertrags durch schriftliche Erklärung auf das nachträgliche Wettbewerbsverbot mit der Wirkung verzichten, dass sie mit Ablauf von sechs Monaten seit der Erklärung von der Verpflichtung frei wird, eine Karenzentschädigung zu bezahlen.

e. Angaben zu Leistungen von Dritten

Herr Dr. Markus Hackstein erhielt aus dem Dienstvertrag in Rumänien bei der VARTA Microbattery SRL im Jahr 2022 T€ 230 (Fixgehalt und variable Vergütung) zuzüglich T€ 10 Nebenleistungen.

Weitere Leistungen von Dritten gab es für den Vorstand im Berichtszeitraum nicht.

5. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

Gemäß § 162 Abs. 1 AktG ist die im letzten Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung personenindividuell anzugeben. Davon sind gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG alle festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie deren jeweiliger relativer Anteil je Vorstandsmitglied umfasst.

Es sind alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“), beziehungsweise alle rechtlich entstandenen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“), anzugeben.

Davon abweichend sind dargestellten Beträge des STI und des LTI entsprechen den Zahlungen für das Geschäftsjahr 2022. Grund dafür ist, dass die Vorstandmitglieder diejenige Tätigkeit, die sowohl Grundlage für den STI-Betrag als auch für den LTI-Betrag 2022 ist, im Geschäftsjahr 2022 vollständig erbracht haben. Die STI/LTI-Beträge für das Geschäftsjahr 2022 werden demnach als „geschuldete Vergütung“ betrachtet. So kann verständlich und transparent die Verbindung zwischen der Vergütung und der Unternehmensperformance während des Geschäftsjahres dargestellt werden.

a. Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen enthalten eine Übersicht über die gesamte gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder.

Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2022 für Armin Hessenberger		
	in TEUR	in %
Festgehalt	313	80%
Nebenleistungen	77	20%
Summe Feste Vergütung	390	100%
Summe STI und LTI	-	0%
STI 2022	-	0%
LTI 2022	-	0%
Gewährte & geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG	390	100%

Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2022 für Rainer Hald		
	in TEUR	in %
Festgehalt	375	68%
Nebenleistungen	123	22%
Summe Feste Vergütung	498	91%
Summe STI und LTI	50	9%
STI 2022	0	0%
LTI 2022	50	9%
Gewährte & geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG	548	100%

Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2022 für Dr. Markus Hackstein¹		
	in TEUR	in %
Festgehalt ²	125	43%
Nebenleistungen ³	8	3%
Summe Feste Vergütung	133	45%
Summe STI und LTI	160	55%
STI 2022 ⁴	80	27%
LTI 2022	80	27%
Gewährte & geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG	293	100%

¹ Herr Dr. Markus Hackstein wurde erstmalig zum 1. August 2022 in den Vorstand bestellt. Die gewährte und geschuldete Vergütung für 2022 beinhaltet auch Leistungen aus dem Dienstvertrag in Rumänien bei der VARTA Microbattery SRL für den entsprechenden Zeitraum vom 1. August 2022 bis 31. Dezember 2022.

² Davon TEUR 42 aus dem Dienstvertrag in Rumänien bei der VARTA Microbattery SRL

³ Davon TEUR 4 aus dem Dienstvertrag in Rumänien bei der VARTA Microbattery SRL

⁴ Davon TEUR 80 aus dem Dienstvertrag in Rumänien bei der VARTA Microbattery SRL

b. Angabe der Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Das ehemalige Vorstandsmitglied Herr Herbert Schein ist zum 31. Dezember 2022 vorzeitig aus dem Vorstand der Gesellschaft ausgeschieden. Sein Anstellungsvertrag endete zeitgleich mit dem 31. Dezember 2022.

Die Gesellschaft und Herr Schein haben sich in einer Aufhebungsvereinbarung darauf geeinigt, seine Vergütung bis zum Ende des Anstellungsvertrags fortzuzahlen. Die variable Vergütung für das Geschäftsjahre 2022 wurde auf Grundlage einer Zielerreichung von 0% bemessen. Herrn Schein wurde demnach eine variable Vergütung in Höhe von TEUR 0 brutto gezahlt. Für das Geschäftsjahr 2022 wurden ihm TEUR 1.280 gewährt und geschuldet.

Herr Schein hat im Anschluss an seinen Dienstvertrag als Vorstand zum 1. Januar 2023 einen Beratervertrag für die Laufzeit von 3 Jahren mit der VARTA AG abgeschlossen. Aus dem Vertrag stehen ihm für erbrachte Beraterleistungen in Höhe von bis zu 1200 Stunden pro Jahr für ein Pauschalhonorar von TEUR 1.000 jährlich zu.

Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2022 für Herbert Schein		
	in TEUR	in %
Festgehalt	1.200	98%
Nebenleistungen	26	2%
Summe Feste Vergütung	1.226	100%
Summe STI und LTI	-	0%
STI 2022	-	0%
LTI 2022	-	0%
Gewährte & geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG	1.280	100%

II. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT

1. Veränderung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats

In der Hauptversammlung 2021 wählten die Aktionäre im Wege der Einzelwahl Herrn Prof. DDr. Michael Tojner, Herrn Dr. Harald Sommerer, Herrn Sven Quandt, Herrn Martin Ohneberg, Herrn Prof. Dr. Werner Tillmetz und Herrn Dr. Michael Pistauer jeweils bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2025 entscheidet, als Aufsichtsratsmitglieder in den Aufsichtsrat.

Seit 1. November 2022 besteht der Aufsichtsrat aus 5 Mitgliedern, da Herr Prof. Dr. Werner Tillmetz mit Ablauf des 31. Oktober 2022 sein Amt niedergelegt hat.

2. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Satzungsgemäß erhält jedes Aufsichtsratsmitglied der Gesellschaft neben dem Ersatz seiner angemessenen Auslagen eine feste zahlbare Vergütung von EUR 40.000,00. Damit entspricht die Vergütungsstruktur für den Aufsichtsrat der Gesellschaft den Empfehlungen G.17 und G.18 des DCGK zur Aufsichtsratsvergütung in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

Der DCGK empfiehlt in der Empfehlung G.17, den Vorsitz und stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie den Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen bei der Vergütung zu berücksichtigen. Dementsprechend sieht die Satzung der Gesellschaft vor, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats neben dem Ersatz ihrer Auslagen jeweils eine feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 100.000 bzw. EUR 60.000 erhalten. Die Übernahme von Mitgliedschaften in Ausschüssen und Vorsitzen in Ausschüssen wird gesondert vergütet.

Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält EUR 15.000, Mitglieder in Ausschüssen EUR 7.500,00. Die maximale zusätzliche Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder für ihre Funktionen in Ausschüssen ist auf EUR 30.000 begrenzt. Die Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die sich ergebende Vergütung zeitanteilig in Höhe eines Zwölftels für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit.

3. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2022. Das Aufsichtsratsmitglied Herr Dr. Werner Tillmetz wurde zeitanteilig bis 30. Oktober 2022 vergütet.

Amtierende Aufsichtsratsmitglieder

Aufsichtsratsmitglieder		Grundvergütung	Zusatzvergütung für Ausschussarbeit	Gesamtvergütung
Prof. DDr. Michael Tojner	in TEUR	100	38	138
	in %	73	27	100
Dr. Harald Sommerer	in TEUR	60	30	90
	in %	67	33	100
Sven Quandt	in TEUR	40	23	63
	in %	64	36	100
Dr. Michael Pistauer	in TEUR	40	30	70
	in %	57	43	100
Martin Ohneberg	in TEUR	40	15	55
	in %	73	27	100

Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder

Aufsichtsratsmitglieder		Grundvergütung	Zusatzvergütung für Ausschussarbeit	Gesamtvergütung
Prof. Dr. Werner Tillmetz ¹	in TEUR	33	13	46
	in %	73	27	100

Die Prämie der für die Mitglieder des Aufsichtsrats abgeschlossenen D&O-Versicherung wird in von der Gesellschaft getragen. Außerdem wurden Beratungsleistungen und sonstige Leistungen in Höhe von TEUR 10 (2021: TEUR 0) vergütet.

¹ Herr Prof. Dr. Werner Tillmetz war bis 31.10.2022 Aufsichtsratsmitglied

III. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft.

	2018	2019	Veränderung	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung
	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %	in Tsd. EUR	in %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft									
Jahresüberschuss der VARTA AG (HGB)	25.703	50.464	96%	70.091	39%	125.956	80%	-221.454	-276%
EBIT des VARTA AG-Konzerns (IFRS)	36.871	70.767	92%	146.014	106%	186.510	28%	-188.008	-201%
Vorstandsvergütung									
Dr. Michael Pistauer	324	294	-9%	-	-	-	-	-	-
Herbert Schein	1.555	1.927	24%	4.883	153%	5.578	14%	1.226	-78%
Steffen Munz	266	444	67%	7.946	1690%	223	-97%	-106%	-100%
Armin Hessenberger	-	-	-	75	-	452	503%	390	-14%
Rainer Hald	-	-	-	-	-	-	-	548	-
Dr. Markus Hackstein	-	-	-	-	-	-	-	293	-
Aufsichtsratsvergütung									
Prof. Dr. Michael Tojner	50	50	0%	130	160%	130	0%	138	6%
Dr. Harald Sommerer	50	50	0%	90	80%	90	0%	90	0%
Sven Quandt	-	30	-	63	110%	63	0%	63	0%
Dr. Michael Pistauer	-	18	-	48	167%	52	8%	70	35%
Martin Ohneberg	-	-	-	-	-	32	-	55	72%
Prof. Dr. Werner Tillmetz	-	-	-	-	-	32	-	46	43%
Dieter Maier	30	30	0%	-	-100%	28	-	-	-
Dr. Georg Blumauer	30	30	0%	48	60%	24	-50%	-	-
Durchschnittlicher Jahresverdienst eines Arbeitnehmers									
je Vollzeitäquivalent*	59	59	0%	57	-3%	60	5%	57	-5%

* Durchschnittsberechnung über sämtliche Arbeitnehmer (tariflich und außertariflich) der inländischen Konzerngesellschaften

Die dargestellte Vergütung entspricht der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die tatsächlich gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder unterliegt jährlichen Schwankungen. Bei Vorstandsmitgliedern ist dies im Wesentlichen durch die Unternehmens- und Individualperformance bedingt. Die Aufsichtsratsvergütung variiert nach der von den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern durchgeführten Sitzungsarbeit.

IV. Sonstiges

Auf Vorschlag des HR-Ausschusses kann der Aufsichtsrat in außergewöhnlichen Fällen vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies zur Aufrechterhaltung der Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft angemessen und erforderlich ist, die Vergütung des Vorstandsmitglieds weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft gewährleistet bleibt. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschafts- oder Unternehmenskrise) in Betracht, die die ursprünglichen Zielkriterien und/oder finanziellen Anreize des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile. Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren. Eine Abweichung bzw. Ergänzung der Vergütungsbestandteile ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss auf vorherigen Vorschlag des HR-Ausschusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung bzw. Ergänzung feststellt.

Ellwangen (Jagst), den 12. Mai 2023

Prof. DDr. Michael Tojner
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Dr. Markus Hackstein
Vorstand / Sprecher des Vorstands

Rainer Hald
Vorstand / Technikvorstand

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

An die VARTA AKTIENGESELLSCHAFT, Ellwangen (Jagst)

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT, Ellwangen (Jagst), für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 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 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) 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 der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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.

Stuttgart, den 16. Mai 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jürgen Schwehr
Wirtschaftsprüfer

Denis Etzel
Wirtschaftsprüfer





20000005584880