

Vergütungsbericht für das Jahr 2022

Das Vergütungssystem der Allgeier SE ist darauf angelegt, einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft zu leisten. Die Geschäftsstrategie der Allgeier SE als börsennotierte Holding für den Allgeier Konzern zielt im Kern auf die kontinuierliche Steigerung des Shareholder Value des Unternehmens ab. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat auf eine einfache und klare Anreizstruktur Wert gelegt. Die Leistungen des Vorstands sollen angemessen und in Abhängigkeit von der Entwicklung der Gesellschaft und der Zielerreichung honoriert werden. Unverhältnismäßigen Schwankungen in der Vorstandsvergütung wird durch eine angemessene Gewichtung von festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie durch Maximalbeträge vorgebeugt.

Neben einem der Größe des Unternehmens und der übernommenen Verantwortung angemessenen jährlichen Festgehalt sollen die Mitglieder des Vorstands eine jährliche Tantieme erhalten. Für die Tantieme werden messbare Ziele und Bemessungsgrundlagen festgelegt, die Kernbestandteile der Wachstums- und Wertschöpfungsstrategie der Allgeier SE sind. Dabei können dem Vorstand neben finanziellen Bemessungsgrundlagen und Zielen auch nichtfinanzielle Ziele gesetzt werden, die der strategischen und nachhaltigen Ausrichtung der Gesellschaft dienen.

Als weitere, langfristig wirkende Komponente können den Mitgliedern des Vorstands Aktien oder Aktienoptionen auf Aktien der Allgeier SE angeboten werden. Auf diese Weise soll die unternehmerische Ausrichtung des Vorstands auf die Interessen der Aktionäre an einer mittel- und langfristigen Aktienkursentwicklung erfolgen. Für solche aktienbasierte Vergütungsbestandteile und ihre Wertrealisierung soll ein Zeithorizont von mindestens vier Jahren festgelegt werden. Die aktienbasierten Instrumente können dabei alternativ auch durch entsprechend wirkende, virtuelle Instrumente ersetzt werden.

Die Vorstandsvergütung soll zugleich marktgerecht und wettbewerbsfähig sein, damit die Gesellschaft kompetente Vorstandsmitglieder für sich gewinnen kann. Daher soll das Vergütungssystem dem Aufsichtsrat in einem vorgegebenen Rahmen auch die Möglichkeit belassen, flexibel auf eine sich ändernde wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie auf ein sich wandelndes Markt- und Wettbewerbsumfeld reagieren zu können. Damit sollen insgesamt nachvollziehbare und nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Unternehmensführung in einem dynamischen Geschäftsumfeld geschaffen werden.

Insgesamt trägt das Vergütungssystem der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung, die Unternehmensstrategie weiter konsequent umzusetzen. In seiner Ausgewogenheit soll das neue Vergütungssystem für mehrere Jahre gelten und während dieser Zeit dazu beitragen, den Unternehmenswert der Allgeier SE nachhaltig zu steigern.

A. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2022 gehörten dem Vorstand der Allgeier SE die folgenden Mitglieder an: Dr. Marcus Goedsche und Hubert Rohrer.

Grundsätzlich besteht die Vergütung aus einem monatlich gezahlten Festgehalt, einer jährlichen variablen Vergütung sowie einer langfristigen Komponente in Form von Aktienoptionen.

Die Hauptversammlung vom 08. Juni 2021 hat ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gebilligt, das für künftige Änderungen oder Neuabschlüsse von Vorstandsverträgen gilt. Die für das Geschäftsjahr 2022 gültigen vertraglichen Vereinbarungen mit den Mitgliedern des Vorstands wurden bereits vor dem Beschluss über das künftige Vergütungssystem getroffen, das am 08. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem war daher nicht maßgebend für die laufenden Verträge.

Für das Geschäftsjahr 2022 haben die Mitglieder des Vorstands die folgenden Vergütungsbestandteile erhalten:

In Tsd. Euro	Dr. Marcus Goedsche		Hubert Rohrer	
	2022	2021	2022	2021
Festgehalt	500	500	500	500
Nebenleistungen	25	29	23	19
Variable Vergütung	865	654	865	558
Anzahl der im Geschäftsjahr gewährten Aktienoptionen (Stück)		400.000		400.000

Erläuterungen:

1. Festgehalt

Das Festgehalt wurde jeweils in 12 monatlichen Tranchen gezahlt.

2. Nebenleistungen

Die Nebenleistungen setzen sich insbesondere zusammen aus der Gewährung von Dienstfahrzeugen, Zuschüssen zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von 50 % (begrenzt auf 50 % der Höhe der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge) und privater Altersvorsorge sowie einer Gruppenunfallversicherung.

Versorgungsleistungen und Ruhegelder von Seiten der Gesellschaft sind nicht vereinbart.

3. Variable Jahresvergütung (Tantieme)

Die variable Jahresvergütung betrug im Jahr 2022 für alle Mitglieder des Vorstands jeweils 2,5 % des Konzernergebnisses vor Steuern (EBT). Das Cap für die variable Jahresvergütung betrug für das Jahr 2022 jeweils 2 Mio. Euro.

Sollte der rechnerische Betrag der jährlichen Tantieme das Cap in einem Jahr übersteigen, so wird der das Cap übersteigende Teilbetrag auf das nachfolgende Jahr vorgetragen und erhöht die Tantieme in dem nachfolgenden Jahr entsprechend bis zur Höhe des Cap. Ein weiterer Vortrag auf weitere Jahre erfolgt nicht. Bei außerordentlichen Leistungen mit entsprechender Auswirkung auf das Geschäftsergebnis der Gesellschaft kann mit Beschluss des Aufsichtsrats eine Ermessenstantieme bestimmt werden. Eine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen ist nicht erfolgt.

Mit der vorgenannten Vergütung ist die gesamte Tätigkeit der Vorstände für die Gesellschaft und ggf. für weitere Tochter- und Beteiligungsgesellschaften abgegolten. Leistungen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied wurden im Geschäftsjahr nicht gewährt und nicht zugesagt.

4. Entschädigungsleistungen

Für den Fall eines Kontrollwechsels, das heißt wenn ein Dritter die Kontrolle im Sinne von § 29 Abs. 2, § 30 WpÜG über die Gesellschaft erlangt, hat Herr Dr. Goedsche das Recht zur Kündigung des Anstellungsvertrages. Bei Ausübung des Rechts entsteht ein Abfindungsanspruch, der auf eine Jahresvergütung begrenzt ist. Darüber hinaus hat die Allgeier SE keine Entschädigungsvereinbarungen mit Mitgliedern des Vorstands getroffen.

5. Gewährung von Aktienoptionen und bestehende (noch nicht ausgeübte) Aktienoptionen

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Aktienoptionen gewährt. Herr Dr. Goedsche hält 400.000 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2021 (Gewährung in 2021) und 70.000 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2014 (Gewährung in 2017). Herr Rohrer hält 400.000 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2021. Die Aktienoptionen haben eine Laufzeit von 10 Jahren und können frühestens nach einer Wartefrist von 4 Jahren ausgeübt werden.

B. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der Satzung der Allgeier SE geregelt. Die Vergütungsregelung wurde mit Beschluss der Hauptversammlung vom 08. Juni 2021 geändert und neu gefasst.

Danach erhält ab dem Geschäftsjahr 2021 jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 100 Tsd. Euro, wobei der Vorsitzende des Aufsichtsrats 150 % und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats 125 % dieses Betrages erhält. Ferner erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene jährliche Vergütung in Höhe von 0,33 % des Ergebnisses vor Steuern und Anteilen anderer Gesellschafter im Konzernabschluss der Allgeier SE (EBT). Die Obergrenze der erfolgsbezogenen Vergütung beträgt für jedes Mitglied des Aufsichtsrats maximal 200 Tsd. Euro p.a.

Im Geschäftsjahr 2022 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats die folgende Vergütung:

In Tsd. Euro	Detlef Dinsel (Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 30.09.2022)		Thies Eggers (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)		Christian Eggenberger		Carl Georg Dürschmidt (Mitglied des Aufsichtsrats ab 01.07.2022; Vorsitzender des Aufsichtsrats ab 01.10.2022)
	01.01.2022-30.09.2022	2021	2022	2021	2022	2021	
Festvergütung	112,5	150	125	125	100	100	62,5
Variable Vergütung	82	60	110	60	110	60	55

C. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Vergütung

1. Ertragsentwicklung des Allgeier Konzerns

in Tsd. Euro	2018	2019	2020	2021	2022
Umsatz	687.978	784.209	763.847	403.606	480.364
Veränderung in %	19	14	-3	-47	19
Umsatz (fortgeführtes Geschäft nach Abspaltung Nagarro SE)			351.688	403.325	480.322
Veränderung in %				15	19
Bereinigtes EBITDA	54.901	73.400	102.926	44.791	61.516
Veränderung in %	87	34	40	-56	37
Bereinigtes EBITDA fortgeführtes Geschäft nach Abspaltung Nagarro SE			30.289	45.054	61.516
Veränderung in %				49	37

2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer (einschließlich Geschäftsführern und Vorstandsmitgliedern von Konzerngesellschaften)

	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽¹⁾	2020 ⁽²⁾	2021 ⁽²⁾	2022 ⁽²⁾
Personalkosten in Tsd. Euro	354.707	429.822	159.277	187.967	223.954
Durchschnittliche Anzahl Arbeitnehmer (FTE)	7.976	9.662	2.286	2.492	2.984
Durchschnittliche Personalkosten pro Mitarbeiter in Tsd. Euro	44	44	70	75	75
Veränderung in %	4%	0%	57%	8%	0%

(1) Gesamtkonzern inkl. Nagarro SE

(2) Fortgeführtes Geschäft

3. Vergütung des Vorstands (Festgehalt und variable Jahresvergütung, gesamt)

	2018	2019	2020	2021	2022
In Tsd. Euro	2.648	3.975	5.196	3.697	2.753
Veränderung in %	8%	50%	31%	-29%	-26%

4. Vergütung des Aufsichtsrats (gesamt)

	2018	2019	2020	2021	2022
In Tsd. Euro	426	717	724	554	756
Veränderung in %	12%	68 %	2%	-24%	36%

München, den 17. April 2023

Allgeier SE

Dr. Marcus Goedsche
Mitglied des Vorstands

Carl Georg Dürschmidt
Vorsitzender des Aufsichtsrats

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

An die Allgeier SE

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Allgeier SE 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 beigelegten 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.

Düsseldorf, den 25. April 2023

LOHR + COMPANY GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Niyazi Kanbur
- Wirtschaftsprüfer -

ppa. Richard Alexander Mertens
- Wirtschaftsprüfer -