

Vergütungsbericht

Der Bericht beschreibt die Grundsätze der Vergütung des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Vossloh AG und erläutert gemäß § 162 AktG unter zusätzlicher Berücksichtigung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK“) die gewährte und geschuldete Vergütung aller gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021.

Vergütung des Vorstands

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Vossloh AG gilt seit dem 1. Januar 2021 und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 84,97 % gebilligt (das „Vergütungssystem“). Das Vergütungssystem wurde in den Anstellungsverträgen der zum November 2020 neu bestellten Vorstandsmitglieder bereits berücksichtigt. Auf den im Jahr 2019 abgeschlossenen Anstellungsvertrag des amtierenden Vorstandsvorsitzenden findet das Vergütungssystem keine Anwendung, während einzelne Bestandteile des Vergütungssystems auf dessen Anstellungsverhältnis anwendbar sind. Im Rahmen seines Anwendungsbereichs wurde das Vergütungssystem ohne Einschränkung auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 angewendet.

Vergütungssystem
und Grundsätze
der Vergütung

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder gemäß ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben sowie unter Berücksichtigung der Empfehlungen des DCGK angemessen zu vergüten und dabei einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie der Vossloh AG zu leisten, namentlich zur Stärkung des Produktionsgeschäfts und zum weiteren Ausbau des konventionellen und digitalen Servicegeschäfts mit dem Ziel einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes.

Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind die Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder, ihre individuellen Leistungen, die wirtschaftliche Lage sowie der Erfolg und die nachhaltigen Zukunftsaussichten des Unternehmens, ferner die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds (horizontaler Vergleich) und der unternehmensinternen Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) auch in der zeitlichen Entwicklung.

Im Rahmen des horizontalen Vergleichs zieht der Aufsichtsrat eine im Hinblick auf die Marktstellung, Branche und geografische Lage der Vossloh AG geeignete Gruppe von Unternehmen heran (Peer Group). Die Peer Group besteht schwerpunktmäßig aus im MDAX und SDAX notierten Unternehmen der fertigen Industrie, die national und international tätig sind. Der Aufsichtsrat strebt an, dass die Vergütung des Vorstands stets marktgerecht und attraktiv ist. Im vertikalen Vergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die absolute Höhe und Entwicklung der Vergütung des oberen Führungskreises und der relevanten Gesamtbelegschaft im Unternehmen. Der Aufsichtsrat hat ferner den oberen Führungskreis in diesem Zusammenhang wie folgt abgegrenzt: Er besteht aus den Bereichsleitern der Gesellschaft und den Geschäftsführern der einzelnen Geschäftsfelder. Die relevante Gesamtbelegschaft umfasst alle Mitarbeitenden im Konzern einschließlich Teilzeitarbeitkräften.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Vossloh AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung sowie Nebenleistungen und – nur für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden – Altersversorgungszusagen. Erfolgsabhängig und somit variabel werden die kurzfristig variable Vergütung („Einjährige Tantieme“) sowie die langfristig variable Vergütung („Mehrjährige Tantieme“) gewährt.

Systematik der
Vorstandsvergütung

Im relativen Vergleich zwischen den festen Vergütungskomponenten und den variablen Vergütungskomponenten macht der Anteil der variablen Vergütung bei einer jeweils 100-prozentigen Zielerreichung für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden ca. 58,8 % (unter Einbeziehung des Versorgungsaufwands ca. 47 %) und für die weiteren Vorstandsmitglieder ca. 61,9 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Auf die erfolgsunabhängige Vergütung entfallen demnach für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden ca. 41,2 % (unter Einbeziehung des Versorgungsaufwands ca. 53 %) und für die weiteren Vorstandsmitglieder ca. 38,1 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Grundvergütung

Die Grundvergütung besteht aus einer jährlichen Festvergütung in zwölf gleichen Monatsraten und Nebenleistungen wie insbesondere der Bereitstellung eines Dienstwagens und Zuschüssen zur Kranken-, Unfall- und Reisegepäckversicherung. Das Vergütungssystem sieht grundsätzlich keine weiteren Bestandteile der Grundvergütung, insbesondere keine betriebliche Altersvorsorge, vor. Auf Basis seines Altvertrags besteht für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden allerdings als Bestandteil der Grundvergütung eine Versorgungs zugesagt für Pensionszahlungen bei Erreichen einer Altersgrenze von 63 Jahren.

Variable Vergütung

Einjährige Tantieme. Die Einjährige Tantieme ist abhängig von der Erreichung kurzfristiger Erfolgsziele, die objektiv messbar und für den wirtschaftlichen Erfolg des Vossloh Konzerns maßgeblich sind. Der Aufsichtsrat vereinbart mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied die Kennziffern der kurzfristigen Erfolgsziele sowie deren Gewichtung zueinander grundsätzlich im Rahmen des Anstellungsvertrags. Die konkreten Zielwerte für die einzelnen kurzfristigen Erfolgsziele werden jährlich auf Basis der jeweils aktuellen Planung vor Beginn des Vergütungsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt. Die Zielerreichung wird nach Ablauf des Geschäftsjahres auf Basis des geprüften Konzernabschlusses der Vossloh AG ermittelt. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte ist ausgeschlossen. Allerdings kann der Aufsichtsrat den Zielbonus bei Vorliegen außergewöhnlicher Entwicklungen nach pflichtgemäßem Ermessen um bis zu 20 % reduzieren oder um bis zu 30 % erhöhen.

Im Geschäftsjahr 2021 waren die kurzfristigen Erfolgsziele das Konzern-EBIT, der Konzernumsatz und das durchschnittlich gebundene Working Capital, welche bereits in den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder festgelegt waren.

Mehrjährige Tantieme. Die Mehrjährige Tantieme ist nach dem Vergütungssystem abhängig von der Erreichung mehrjähriger Erfolgsziele über einen Bemessungszeitraum von drei Jahren. Für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden gilt auf Basis seines Altvertrags noch ein zweijähriger Bemessungszeitraum. Die mehrjährigen Erfolgsziele sind in der Regel drei objektiv messbare Kriterien mit etwa gleicher Gewichtung. Die konkreten Zielwerte werden gemäß dem Vergütungssystem entweder allgemein im Anstellungsvertrag oder vor Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums vereinbart. Die Ermittlung der Zielerreichung erfolgt nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums.

Wie in den Anstellungsverträgen vorgesehen, sind die Erfolgsziele der Mehrjährigen Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 der Return on Capital Employed (ROCE) sowie die absolute und die relative Performance der Vossloh Aktie. Bei der relativen Kursentwicklung wird ein Vergleich zur gewichteten durchschnittlichen Kursentwicklung von DAX, MDAX und SDAX angestellt.

Sonderzuwendungen. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen eine Sonderzuwendung bei außerordentlichen Leistungen im jeweiligen Betrachtungszeitraum festsetzen. Die Höhe dieser möglichen Sonderzuwendungen ist gemäß dem Vergütungssystem der Höhe nach auf den Zielbetrag der Einjährigen Tantieme begrenzt.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden den Vorstandsmitgliedern keine Sonderzuwendungen gewährt oder zugesagt.

Malus- und Clawback-Regelungen. Das Vergütungssystem sieht sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen vor, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, in begründeten Fällen, insbesondere im Fall bestimmter wesentlicher Pflichtverletzungen oder im Fall eines fehlerhaften Konzernabschlusses, variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise einzubehalten oder zurückzufordern.

Der Aufsichtsrat hatte im Geschäftsjahr 2021 keinen Anlass, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Maximalvergütung. Die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder ist gemäß dem Vergütungssystem der Höhe nach begrenzt. Die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 2.923.000 € brutto p.a. und für die weiteren Vorstandsmitglieder jeweils 1.812.800 € brutto p.a. In Anwendung der Vorgaben des Vergütungssystems wird die Maximalvergütung in den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder, die im Geltungsbereich des Vergütungssystems abgeschlossen worden sind, jeweils als betragsmäßige Obergrenze der jährlichen Gesamtvergütung vereinbart. Hierdurch ist die Einhaltung der Maximalvergütung gewährleistet.

Die nachfolgende Tabelle, die sich an den Mustertabellen der Europäischen Kommission (Draft Guidelines on the Standardised Presentation of the Remuneration Report) orientiert, enthält Angaben über die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG.

Vergütung des
Vorstands im
Geschäftsjahr 2021

Die „gewährte Vergütung“ erfasst dabei Vergütungsbestandteile, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 über die Grundvergütung tatsächlich zugeflossen sind, sowie – entsprechend dem Begriffsverständnis der Gesellschaft – variable Vergütungsbestandteile für Zeiträume, in denen die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde. Die „geschuldete Vergütung“ erfasst dagegen solche Vergütungsansprüche, die im abgelaufenen Geschäftsjahr fällig geworden, aber noch nicht erfüllt sind. Insofern werden in den Spalten „Einjährige Tantieme“ sowie „Mehrjährige Tantieme“ jeweils die Vergütungen als gewährt und geschuldet ausgewiesen, für die der jeweilige Leistungszeitraum das Geschäftsjahr 2021 war, da die zugrundeliegende Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2021 vollständig erbracht wurde. Die Bemessungszeiträume bei der mehrjährigen Tantieme betragen im Fall des amtierenden Vorstandsvorsitzenden (aufgrund des vor der Geltung des aktuellen Vergütungssystems abgeschlossenen Altvertrags) zwei Jahre und bei den übrigen Vorstandsmitgliedern drei Jahre. Der Bemessungszeitraum für die für ein bestimmtes Geschäftsjahr ausgewiesene mehrjährige Tantieme erstreckt sich daher auch auf das Folgejahr beziehungsweise die Folgejahre. Insofern handelt es sich bei den in der Spalte zur mehrjährigen Tantieme ausgewiesenen Beträgen um vorläufige Beträge, die sich gemäß der tatsächlichen Zielerreichung bis zum Abschluss der jeweiligen Bemessungszeitraums noch ändern können. Rückstellungen für Versorgungszusagen werden mangels Zufluss und Fälligkeit nicht an dieser Stelle, sondern nachfolgend separat ausgewiesen.

€		Feste Vergütung	Nebenleistungen	Summe Grundvergütung	Einjährige Tantieme ¹	Mehrjährige Tantieme	Summe variable Vergütung	Gesamte Vergütung	Verhältnis zur gesamten Vergütung	
Gewährte und geschuldete Zuwendungen									Anteil Grundvergütung	Anteil variable Vergütung
Oliver Schuster Vorsitzender des Vorstands seit 1.10.2019, Mitglied des Vorstands seit 1.3.2014	2020	550.000	23.139	573.139	711.377	589.508	1.300.885	1.874.024	31 %	69 %
	2021	550.000	26.149	576.149	638.314	649.404	1.287.718	1.863.867	31 %	69 %
Dr. Thomas Triska Mitglied des Vorstands seit 1.11.2020	2020	58.333	3.076	61.409	65.494	–	65.494	126.903	48 %	52 %
	2021	350.000	19.490	369.490	446.820	537.600	984.420	1.353.910	27 %	73 %
Jan Furnivall Mitglied des Vorstands seit 1.11.2020	2020	58.333	1.568	59.901	65.494	–	65.494	125.395	48 %	52 %
	2021	350.000	8.272	358.272	446.820	537.600	984.420	1.342.692	27 %	73 %

¹Die Einjährige variable Vergütung wurde vom Aufsichtsrat aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen um 10 % erhöht.

Die nachfolgende Tabelle, die sich an der Mustertabelle „Gewährte Zuwendungen“ des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung von 2017 (DCGK a. F.) orientiert, enthält Angaben über die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 „gewährten Zuwendungen“ im Sinne des DCGK a. F. Zur Vermeidung von Wiederholungen werden in der Tabelle lediglich die Bestandteile der mehrjährigen Tantieme aufgeführt; die Grundvergütung sowie die einjährige Tantieme entsprechen der vorstehenden Tabelle. Die „gewährten Zuwendungen“ im Sinne des DCGK a. F. umfassen – ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung oder die Fälligkeit – alle Vergütungsbestandteile, die einem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren (zukünftige) Höhe zumindest geschätzt werden kann. Es handelt sich mithin nicht um den Begriff „geschuldete Vergütung“ im Sinne von § 162 Abs. 1 S. 1 AktG. Vielmehr sind in der nachfolgenden Übersicht die auf die jeweiligen Laufzeitbänder der Mehrjährigen Tantieme entfallenden Beträge aufgeführt, die im Berichtsjahr sowie im Vorjahr gewährt wurden, um freiwillig – über die Anforderungen von § 162 AktG hinaus – die Transparenz und Vergleichbarkeit der Angaben mit dem Vergütungssystem zu erhöhen. Die Beträge für die Mehrjährige Tantieme sind bei noch nicht beendeten Bemessungszeiträumen auf Basis der aktuellsten Kenntnisse geschätzt worden.

€		Mehrjährige Tantieme				Summe	
		2019 & 2020	2020 & 2021	2021 & 2022	2021 bis 2023 ¹		
Gewährte mehrjährige variable Zuwendung							
	Oliver Schuster	2020	-47.123	677.878	-	-	630.755
	Vorsitzender des Vorstands seit 1.10.2019, Mitglied des Vorstands seit 1.3.2014	2021	-	-88.370	649.404	-	561.034
	Dr. Thomas Triska	2020	-	-	-	-	-
	Mitglied des Vorstands seit 1.11.2020	2021	-	-	-	537.600	537.600
	Jan Furnivall	2020	-	-	-	-	-
	Mitglied des Vorstands seit 1.11.2020	2021	-	-	-	537.600	537.600

¹Der Grundbetrag der mehrjährigen variablen Vergütung für den Bemessungszeitraum 2021 bis 2023 wurde für Dr. Thomas Triska sowie für Jan Furnivall zur Berücksichtigung der Monate November und Dezember des Jahres 2020 um 2/12 erhöht.

Die in den vorstehenden Tabellen dargestellte Vergütung des Vorstands entspricht den Zielsetzungen des Vergütungssystems. Die Vergütung fördert die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem Anreize für ein langfristiges und nachhaltiges Unternehmenswachstum gesetzt werden. An dem Unternehmenserfolg partizipieren die Mitglieder des Vorstands durch entsprechende Leistungskriterien und ambitionierte Zielvereinbarungen. Die mehrheitlich an der Entwicklung der Vossloh Aktie orientierten Leistungskriterien innerhalb der Mehrjährigen Tantieme, die wiederum bei 100 prozentiger Zielerreichung stets den überwiegenden Teil der variablen Vergütung ausmacht, bewirken zudem auch eine Angleichung an die Interessen der Aktionäre der Vossloh AG. Die Erfolgsziele, deren Gewichtung sowie die Zielwerte für die aktienkursorientierten Erfolgsziele der Mehrjährigen Tantieme sind in den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder vereinbart worden. Die übrigen Zielwerte der Erfolgsziele der Einjährigen Tantieme und der Mehrjährigen Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 wurden vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegt. Die Einzelheiten hierzu sind in der nachfolgenden Übersicht angegeben:

	Angewendete Leistungskriterien und Art der Vergütung hierfür	Relative Gewichtung der Leistungskriterien untereinander in %	Schwellenwerte für Zielerreichung		Festgestellte bzw. erwartete Leistung	Zielerreichungsgrad in %		
			0 % Zielerreichung bei Unterschreitung des Zielwerts um (in %)	170 % Zielerreichung bei Überschreitung des Zielwerts um (in %)				
Leistungskriterien inkl. Zielkorridor für variable Vergütung 2021								
Oliver Schuster	Einjährige Tantieme	Konzern-EBIT (Mio.€)	65 %	-30,3	+ 10,3	72,3	134	
		Konzernumsatz (Mio.€)	20 %	-10,2	+4,9	942,8	182	
		durchschnittlich gebundenes Working Capital (Mio.€)	15 %	+ 10,7	-6,5	194,7	145	
	Mehrjährige Tantieme	durchschnittlicher ROCE (Return on Capital Employed) (%)	48 %	-22,3	+ 13,4	8,2	120	
		Individuelle Performance der Vossloh Aktie (€)	26 %	-6,9	+4,7	49,8	283	
		Relative Performance der Vossloh Aktie (€)	26 %	-5,5	+6,6	49,8	89	
		Konzern-EBIT (Mio.€)	65 %	-30,3	+ 10,3	72,3	134	
	Dr. Thomas Triska	Einjährige Tantieme	Konzernumsatz (Mio.€)	20 %	-10,2	+4,9	942,8	182
			durchschnittlich gebundenes Working Capital (Mio.€)	15 %	+ 10,7	-6,5	194,7	145
durchschnittlicher ROCE (Return on Capital Employed) (%)			31 %	-22,4	+ 14,5	8,3	112	
Mehrjährige Tantieme		Individuelle Performance der Vossloh Aktie (€)	34 %	-10,1	+7,1	53,9	229	
		Relative Performance der Vossloh Aktie (€)	34 %	-7,2	+8,9	53,9	89	
		Konzern-EBIT (Mio.€)	65 %	-30,3	+ 10,3	72,3	134	
Jan Furnivall		Einjährige Tantieme	Konzernumsatz (Mio.€)	20 %	-10,2	+4,9	942,8	182
			durchschnittlich gebundenes Working Capital (Mio.€)	15 %	+ 10,7	-6,5	194,7	145
			durchschnittlicher ROCE (Return on Capital Employed) (%)	31 %	-22,4	+ 14,5	8,3	112
	Mehrjährige Tantieme	Individuelle Performance der Vossloh Aktie (€)	34 %	-10,1	+7,1	53,9	229	
		Relative Performance der Vossloh Aktie (€)	34 %	-7,2	+8,9	53,9	89	
		Konzern-EBIT (Mio.€)	65 %	-30,3	+ 10,3	72,3	134	

Soweit die Zielerreichungen von Bestandteilen der mehrjährigen Tantieme 2021 in der vorstehenden Tabelle ausgewiesen sind, berücksichtigen die in der Tabelle angegebenen Werte die tatsächliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2021 sowie eine vorläufige Schätzung hinsichtlich des weiteren Bemessungszeitraums.

Herr Werner Andree hat als früheres Vorstandsmitglied der Vossloh AG im Geschäftsjahr 2021 sowie im Vorjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG in Form von Ruhegeld in Höhe von 258.135 € bezogen. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2011 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Frühere Mitglieder
des Vorstands

Altersversorgung Auf Basis seines Altvertrags besteht zugunsten des amtierenden Vorstandsvorsitzenden eine Versorgungszusage, die Pensionszahlungen bei Erreichen einer Altersgrenze von 63 Jahren vorsieht. Abhängig von der Dauer der Vorstandstätigkeit beträgt der jährliche Ruhegeldanspruch nach drei Jahren der Zugehörigkeit jeweils 1 % pro vollem Dienstjahr Zugehörigkeit, im Falle der ersten Vertragsverlängerung jeweils 2 % pro weiterem vollen Dienstjahr Zugehörigkeit und im weiteren Verlauf bis maximal 40 % der zugrunde zu legenden jährlichen Grundvergütung. Nach dem Tod eines aktiven oder ehemaligen Vorstandsmitglieds reduziert sich die Rentenanwartschaft beziehungsweise das zuletzt gezahlte Ruhegeld an den hinterbliebenen Ehepartner auf 60 %.

Der Barwert der Versorgungszusage und die Zuführung nach handelsrechtlichen Vorschriften sowie der Versorgungsaufwand gemäß IFRS ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

€		Versorgungszusagen nach handelsrechtlichen Vorschriften		Versorgungsaufwand nach IFRS	
		Im Geschäftsjahr zugeführter Betrag	Barwert der Pensionsverpflichtung		
Versorgungszusagen					
	Oliver Schuster	2020	370.147	1.643.783	339.511
	Vorsitzender des Vorstands seit 1.10.2019	2021	419.735	2.063.518	313.555

Zusagen bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit Für den Fall der einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses enthalten die Vorstandsverträge Zusagen auf Auszahlung der voraussichtlichen Vergütung für die reguläre Restlaufzeit des Vertrags, sofern die Beendigung nicht auf einer einseitigen und ohne wichtigen Grund erfolgten Niederlegung durch das Vorstandsmitglied oder einem Widerruf der Bestellung aus einem Grund beruht, der auch einen wichtigen Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses darstellt. Die Zusagen sind jedoch in jedem Fall auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt (sogenannter Abfindungs-Cap). Bereits erdiente variable Vergütungen werden unter dem Vergütungssystem nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten ausgezahlt. Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change-of-Control-Regelung) besteht nicht.

Kredite an Vorstandsmitglieder Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Vorschüsse oder Kredite an Vorstandsmitglieder der Vossloh AG gewährt.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung festgelegt und ist in § 17 der Satzung des Unternehmens geregelt. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung und entspricht der Anregung G.18 des DCGK, indem durch die ausschließliche Festvergütung eine unabhängige und effektive Erfüllung der Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrats sichergestellt wird. Das von Vorstand und Aufsichtsrat entwickelte Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder ist von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 99,87 % bestätigt worden.

Vergütung
des Aufsichtsrats
im Jahr 2021

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit außer dem Ersatz ihrer Auslagen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 40.000 € brutto jährlich. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache und sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der genannten Vergütung. Die Mitgliedschaft je Ausschuss wird durch einen Zuschlag von einem Viertel der Grundvergütung abgegolten. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Dreifache des Zuschlags für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss. Soweit der Aufsichtsratsvorsitzende Mitglied in Ausschüssen ist, erhält er keine zusätzliche Vergütung für die Ausschusstätigkeit. Aufsichtsratsmitglieder, die nur einen Teil des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Die nachfolgende Tabelle enthält Angaben über die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG.

	2021					2020				
	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamt	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamt
	€	%	€	%	€	€	%	€	%	€
Prof. Dr. Rüdiger Grube (Vorsitzender seit 9.2.2020)	120.000	100 %	0	0 %	120.000	110.000	100 %	0	0 %	110.000
Ulrich M. Harnacke (Vorsitzender vom 2.4.2019 bis 9.2.2020; stellvertretender Vorsitzender seit 27.5.2020)	60.000	60 %	40.000	40 %	100.000	66.667	62 %	41.666	38 %	108.333
Dr. Roland Bosch (seit 27.5.2020)	40.000	80 %	10.000	20 %	50.000	26.667	67 %	13.333	33 %	40.000
Dr. Bettina Volkens (seit 27.5.2020)	40.000	80 %	10.000	20 %	50.000	26.667	67 %	13.333	33 %	40.000
Andreas Kretschmann	40.000	67 %	20.000	33 %	60.000	40.000	77 %	11.667	23 %	51.667
Marcel Knüpfer (seit 1.6.2020)	40.000	100 %		0 %	40.000	23.333	100 %		0 %	23.333
Dr. Sigrid Evelyn Nikutta (bis 27.5.2020; stellvertretende Vorsit- zende vom 22.5.2019 bis 27.5.2020)						25.000	75 %	8.333	25 %	33.333
Prof. Dr. Anne Christine d'Arcy (bis 27.5.2020)						16.667	67 %	8.333	33 %	25.000
Michael Ulrich (bis 31.5.2020)						16.667	67 %	8.333	33 %	25.000
Gesamt	340.000		80.000		420.000	351.668		104.998		456.666

Im Geschäftsjahr 2021 bestanden keine Beraterverträge mit Aufsichtsratsmitgliedern.

Beraterverträge

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Vorschüsse oder Kredite an Aufsichtsratsmitglieder gewährt.

Kredite an Aufsichts-
ratsmitglieder

Vergleichende Darstellung der Entwicklung der Organvergütung, der Ertragslage und der Arbeitnehmervergütung

Die nachfolgende Tabelle vergleicht die Entwicklung der Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat mit der Entwicklung der Ertragslage der Vossloh AG beziehungsweise des Vossloh Konzerns und der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung.

%	2018 ggü. 2017	2019 ggü. 2018	2020 ggü. 2019	2021 ggü. 2020
Vorstandsvergütung¹				
Oliver Schuster (CEO)	-28 %	61 %	47 %	-1 %
Dr. Thomas Triska (CFO)				78 %
Jan Furnivall (COO)				79 %
Aufsichtsratsvergütung²				
Prof. Dr. Rüdiger Grube (Vorsitzender des Aufsichtsrats)				0 %
Ulrich M. Harnacke (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)	10 %	7 %	-8 %	-8 %
Dr. Roland Bosch				-17 %
Marcel Knüpfer				0 %
Andreas Kretschmann	0 %	0 %	29 %	16 %
Dr. Bettina Volkens				-17 %
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag nach HGB (Vossloh AG)	-131 %	-1.689 %	17 %	115 %
EBIT nach IFRS (Vossloh Konzern) ³	-23 %	3 %	31 %	-1 %
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis				
Arbeitnehmervergütung ⁴	4 %	26 %	-16 %	-1 %

¹ Zeitanteilig ermittelt.

² Zeitanteilig ermittelt.

³ Bereinigter Wert für 2019 berücksichtigt. Die Entwicklung hätte 2019 gegenüber 2018 -170 % und 2020 gegenüber 2019 294 % betragen, wenn das unbereinigte EBIT verwendet worden wäre.

⁴ Löhne und Gehälter gemäß IFRS (ohne nicht fortgeführte Aktivitäten); Zahl Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis ohne Vorstandsmitglieder der AG.

Die angegebene Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat entspricht dabei jeweils der im Geschäftsjahr 2021 im Sinne des § 162 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung. Hierbei sind bei den Mitgliedern des Vorstands neben der Grundvergütung die für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte einjährige variable Vergütung sowie die mehrjährige Vergütung für den Bemessungszeitraum, der mit dem jeweiligen Geschäftsjahr endete, berücksichtigt worden. Hinsichtlich der Ertragslage wird auf die im jeweiligen Einzelabschluss der Vossloh AG ausgewiesenen Jahresergebnisse gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB und zusätzlich auf das EBIT des Vossloh Konzerns abgestellt. Bezüglich der Arbeitnehmervergütung wird die durchschnittliche Vergütung ohne Lohnnebenkosten aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Vossloh Konzerns auf Vollzeitäquivalentbasis einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG und der Teilzeitarbeitskräfte, herangezogen. Der Bonus ist spiegelbildlich zum Ausweis der einjährigen Tantieme bei den Mitgliedern des Vorstands in dem Geschäftsjahr enthalten, in dem die Tätigkeit, die der Vergütung zugrunde liegt, vollständig erbracht wurde. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Vossloh AG erhalten, bleibt diese Vergütung unberücksichtigt. Zur Vergleichbarkeit der Angaben zur Ertragsentwicklung und zur Arbeitnehmervergütung sind auch bei Letzterer keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt, die in Tochtergesellschaften beschäftigt waren, die im Konzernabschluss des betreffenden Geschäftsjahres als „nicht fortgeführte Aktivität“ ausgewiesen wurden.

Werdohl, 28. Februar 2022

Vossloh AG

Der Vorstand

Oliver Schuster, Dr. Thomas Triska, Jan Furnivall

Der Aufsichtsrat

Prof. Dr. Rüdiger Grube

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Vossloh Aktiengesellschaft, Werdohl

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Vossloh Aktiengesellschaft, Werdohl, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Vossloh Aktiengesellschaft, Werdohl, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Darstellungen ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Vossloh Aktiengesellschaft, Werdohl, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 10. Dezember 2021 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Düsseldorf, den 28. Februar 2022

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(René Kadlubowski)
Wirtschaftsprüfer

(Christian Siepe)
Wirtschaftsprüfer