



**Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG
der Alexanderwerk Aktiengesellschaft, Remscheid,
für das Geschäftsjahr 2022**

I. Vergütung der Vorstandsmitglieder

1. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Die Hauptversammlung vom 1. Juli 2021 hat das auf der Internetseite der Gesellschaft unter https://www.alexanderwerk.com/wp-content/uploads/2021/05/1_Alexanderwerk-AG_HV-Einladung_final.pdf (dort unter TOP 7) veröffentlichte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Mehrheit von 57,04 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Das von der Hauptversammlung vom 1. Juli 2021 gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird im Folgenden als „Vorstandsvergütungssystem 2021“ bezeichnet.

Die Hauptversammlung vom 28. Juli 2022 hat das auf der Internetseite der Gesellschaft unter https://www.alexanderwerk.com/wp-content/uploads/2022/06/1_ALX-oHV-2022-Einladung-zur-Hauptversammlung_2022.pdf (dort Anlage TOP 7) veröffentlichte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Mehrheit von 62,60 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Das von der Hauptversammlung vom 28. Juli 2022 gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird im Folgenden als „Vorstandsvergütungssystem 2022“ bezeichnet. Das Vorstandsvergütungssystem 2022 gilt für alle Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern, die nach dem 28. Juli 2022 neu abgeschlossen oder durch die Gesellschaft und das Vorstandsmitglied einvernehmlich geändert werden.

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 ist maßgeblich für die Vergütung des ehemaligen Vorstandsmitglieds Dr.-Ing. Alexander Schmidt im Geschäftsjahr 2022. Herr Dr.-Ing. Alexander Schmidt ist am 3. Juni 2022 in bestem Einvernehmen aus dem Vorstand der Gesellschaft ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag mit der Alexanderwerk AG endete mit Ablauf des 30. Juni 2022. Ebenso mit Ablauf des 30. Juni 2022 endete der Anstellungsvertrag von Herrn Dr.-Ing. Alexander Schmidt mit der Alexanderwerk Verwaltungs GmbH.

Das Vergütungssystem 2021 bildete bis zum 31. Dezember 2022 auch die Grundlage für die Vergütung des seit dem 6. Mai 2022 amtierenden Vorstandsmitglieds Dr. Thomas Paul. Der Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Thomas Paul war zunächst bis zum 31. Dezember 2022 befristet. Der Aufsichtsrat der Alexanderwerk AG hat den Bestellungszeitraum von Herrn Dr. Thomas Paul durch Beschluss vom 16. Dezember 2022 zunächst bis zum 31. Juli 2023 verlängert. Nach den Bestimmungen des

Anstellungsvertrags verlängerte sich dieser ebenfalls bis zum 31. Juli 2023. Wegen dieser Änderung (Verlängerung) des Anstellungsvertrags richtet sich die Vergütung von Herrn Dr. Thomas Paul seit dem 1. Januar 2023 nach dem Vorstandsvergütungssystem 2022.

2. Einzelne Angaben zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

Vom 1. Januar 2022 bis zum 5. Mai 2022 bestand der Vorstand der Alexanderwerk AG aus dem einzigen Vorstandsmitglied Herrn Dr.-Ing. Alexander Schmidt. Zum Ablauf des 3. Juni 2022 schied Herr Dr.-Ing. Alexander Schmidt im besten Einvernehmen mit der Gesellschaft aus dem Vorstand aus, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2022. Ebenso mit Ablauf des 30. Juni 2022 endete der Anstellungsvertrag von Herrn Dr.-Ing. Alexander Schmidt mit der Alexanderwerk Verwaltungs GmbH.

Ab dem 6. Mai 2022 war zudem Herr Dr. Thomas Paul zum Vorstandsmitglied bestellt. Er blieb während des gesamten weiteren Geschäftsjahres 2022 im Amt, seit dem Ausscheiden von Herrn Dr.-Ing. Alexander Schmidt als Alleinvorstand. Herr Dr. Thomas Paul hat einen Anstellungsvertrag mit der Alexanderwerk AG und mit keiner weiteren Gesellschaft der Alexanderwerk-Gruppe.

Grundzüge der Vergütung des Vorstands

Die Grundzüge der Vergütung des Vorstands ergeben sich aus dem oben erläuterten Vorstandsvergütungssystem 2021, das im Geschäftsjahr 2022 maßgeblich war für die Vergütung der Vorstandsmitglieder, Herrn Dr.-Ing. Alexander Schmidt und Herrn Dr. Thomas Paul. Auf das Vorstandsvergütungssystem 2021 wird verwiesen.

Feste und variable Vergütungsbestandteile und ihr jeweiliger relativer Anteil an der Vergütung und Einhaltung der Maximalvergütung

Herr Dr.-Ing. Alexander Schmidt

Die Bezüge des Vorstandsmitglieds Herrn Dr.-Ing. Alexander Schmidt im Geschäftsjahr 2022 für seine Tätigkeit für die Alexanderwerk AG betragen insgesamt EUR 67.500,00. Davon entfallen EUR 27.000,00 (40,00 %) auf feste Vergütungsbestandteile und EUR 40.500,00 (60,00 %) auf variable Vergütungsbestandteile, wovon EUR 27.000,00 dem Jahr 2021 zuzuordnen sind. Die Auszahlung der Tantieme ist erfolgsabhängig und in der Höhe auf einen Betrag von EUR 27.000 beschränkt.

Darüber hinaus erhielt Herr Dr.-Ing. Alexander Schmidt für seine Geschäftsführertätigkeit bei der Tochtergesellschaft Alexanderwerk GmbH im Geschäftsjahr 2022 eine Vergütung von insgesamt EUR 216.024,43. Davon entfallen EUR 96.024,43 (44,45 % bestehend aus Fixgehalt EUR 85.000,02 und Nebenleistungen EUR 11.024,41) auf feste Vergütungsbestandteile und EUR 120.000,00 (55,55 %) auf variable Vergütungsbestandteile. Alle Bezüge für 2022 sind auch in 2022 ausbezahlt worden. Für das Vorjahr 2021 erhielt Herr Dr. Schmidt in 2022 Tantiemen in Höhe von EUR 240.000,00 ausbezahlt. Die Höhe der Tantieme ist relativ an das betriebliche Ergebnis der Gesellschaft geknüpft und der Höhe nach unbeschränkt.

Des Weiteren besteht für Herrn Dr.-Ing. Schmidt der Anspruch auf eine anteilige Tantieme, welche sich an der Steigerung des Unternehmenswertes der Alexanderwerk-Gruppe während seiner Anstellungszeit richtet. Hier erhielt er im Jahr 2022 eine Vergütung in Höhe von EUR 144.839,20, welche sich auf den Zeitraum Juni 2019 bis Juni 2022 bezieht. Im Vorjahr 2021 erhielt er EUR 287.133,89 welche sich auf den Zeitraum Juni 2014 bis Juni 2019 beziehen.

Die Anstellungsverträge zwischen Herrn Dr.-Ing. Alexander Schmidt und der Alexanderwerk AG bzw. der Alexanderwerk Verwaltungs GmbH wurden einvernehmlich durch Aufhebungsvereinbarung zum Ablauf des 30. Juni 2022 beendet. In der Aufhebungsvereinbarung wurde vereinbart, dass die nach den Anstellungsverträgen Herrn Dr.-Ing. Alexander Schmidt zustehenden Leistungen bis einschließlich zum 30. Juni 2022 ordnungsgemäß durch die Alexanderwerk AG bzw. die Alexanderwerk Verwaltungs GmbH erbracht werden, insbesondere die monatliche Festvergütung gezahlt wird und Herr Dr.-Ing. Alexander Schmidt bis zum 30. Juni 2022 seinen Dienstwagen weiter nutzen durfte.

Hinsichtlich der variablen Vergütung wurde in der Aufhebungsvereinbarung folgende Regelung getroffen:

Von der Alexanderwerk AG erhält Herr Dr.-Ing. Alexander Schmidt für das Jahr 2021 eine Tantieme in Höhe von EUR 27.000,00 brutto sowie für das Jahr 2022 eine 6/12tel Tantieme in Höhe von EUR 13.500,00 brutto. Die Tantieme wird in einem Gesamtbetrag in Höhe von EUR 40.500,00 brutto im Austrittsmonat Juni 2022 zur Auszahlung gebracht.

Darüber hinaus zahlt die Alexanderwerk AG Dr.-Ing. Alexander Schmidt als Abgeltung für die Unternehmenswertsteigerung im Zeitraum 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2022 einen Betrag in Höhe von EUR 144.839,20 brutto. Die Sonderzahlung wird mit der Abrechnung im Austrittsmonat Juni 2022 zur Auszahlung gebracht.

Von der Alexanderwerk Verwaltungs GmbH erhält Herr Dr.-Ing. Alexander Schmidt für das Jahr 2021 eine Tantieme in Höhe von EUR 240.000,00 brutto und für das Jahr 2022 eine 6/12tel Tantieme in Höhe von EUR 120.000,00 brutto. Die Tantiemen für 2021 und 2022 werden in einer Summe in Höhe von EUR 360.000,00 brutto mit der Abrechnung im Austrittsmonat Juni 2022 zur Auszahlung gebracht.

Die Auszahlungen aus der getroffenen Aufhebungsvereinbarung sind bereits in den vorstehenden Angaben zur Vergütung von Herr Dr.-Ing. Alexander Schmidt sowie der nachstehenden Tabelle zur Vorstandsvergütung enthalten.

Die Vergütung von Herrn Dr.-Ing. Alexander Schmidt im Geschäftsjahr 2022 entspricht dem insoweit maßgeblichen Vorstandsvergütungssystem 2021, dessen Leistungskriterien wie darin dargelegt angewandt wurden. Eine Abweichung ergibt sich lediglich daraus, dass durch das Ausscheiden von Herrn Dr.-Ing. Alexander Schmidt die Zahlung von Tantiemen bzw. der Abgeltung für Unternehmenswertsteigerung bereits im Austrittsmonat Juni 2022 gezahlt wurde.

Durch die Anwendung des Vorstandsvergütungssystems 2021 wurde sichergestellt, dass die im Vorstandsvergütungssystem 2021 festgelegte Maximalvergütung eingehalten wurde.

Herr Dr. Thomas Paul

Die Bezüge des Vorstandsmitglieds Herrn Dr. Thomas Paul im Geschäftsjahr 2022 für seine Tätigkeit für die Alexanderwerk AG betragen insgesamt EUR 52.742,31. Davon entfallen EUR 34.961,54 (66,29 %) auf feste Vergütungsbestandteile und EUR 17.780,77 (33,71 %) auf variable Vergütungsbestandteile.

Hierin liegt eine Abweichung vom insoweit maßgeblichen Vorstandsvergütungssystem 2021, die darauf beruht, dass das Vorstandsvergütungssystem 2021 sehr stark auf die Person des damaligen Alleinvorstands, Herrn Dr.-Ing. Alexander Schmidt, zugeschnitten war und die – zunächst interimistische – Bestellung von Herrn Dr. Thomas Paul zum Vorstand noch nicht berücksichtigen konnte.

Durch die mit Herrn Dr. Thomas Paul getroffene Vereinbarung wurde sichergestellt, dass die im Vorstandsvergütungssystem 2021 festgelegte Maximalvergütung für Vorstandsmitglieder eingehalten wurde.

In Reaktion auf die Bestellung von Herrn Dr. Thomas Paul zum Vorstand bzw. das Ausscheiden von Herrn Dr.-Ing. Alexander Schmidt aus dem Vorstand hat der Aufsichtsrat am 13. Juni 2022 das Vorstandsvergütungssystem 2022 beschlossen und der Hauptversammlung vom 28. Juli 2022 gemäß § 120a AktG zur Billigung vorgelegt.

Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Vergütung des Vorstands setzt sich nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 aus festen und aus variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die variablen Vergütungsbestandteile sind sowohl an kurzfristige Ziele (Tantiemen) als auch an langfristige Ziele (Steigerung des Unternehmenswertes der Alexanderwerk-Gruppe) geknüpft. Auf diese Weise soll der Vorstand sowohl dazu motiviert werden, die Geschäftsstrategie kurzfristig erfolgreich umzusetzen als auch dazu, nachhaltig eine langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft herbeizuführen.

Berücksichtigung der Arbeitnehmervergütung (vertikaler Vergleich)

Die nachfolgende Übersicht vergleicht die jährliche Entwicklung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ausgewählter Ertragskennziffern über die letzten fünf Geschäftsjahre. Die Ertragsentwicklung ist anhand der Kennzahlen Umsatz, EBIT und Jahresergebnis der Alexanderwerk-Gruppe dargestellt. Bei der Vergleichsbetrachtung über die vergangenen fünf Geschäftsjahre (2018 bis 2022) wurde die Gesamtheit der Arbeitnehmer in den deutschen Gesellschaften der Alexanderwerk-Gruppe, welche in Vollzeit beschäftigt waren, als Vergleichsmaßstab berücksichtigt. Bei der Betrachtung wurde außen vorgelassen, dass im Jahr 2020 in den deutschen Gesellschaften der Alexanderwerk-Gruppe über einen Zeitraum von sechs Monaten Kurzarbeit praktiziert wurde und im Jahr 2021 durch die Übernahme der Fertigung von der RECA Y GmbH (vormals: Alexanderwerk Produktions GmbH) auch deren Mitarbeiter mit übernommen wurden. Diese sind erst ab 2022 in die Rechnung mit eingeflossen.

Geschäftsjahr (Beträge in TEUR)	2018	2019	%*	2020	%*	2021	%*	2022	%*	Ø**
Alexanderwerk-Gruppe:										
Umsatz	27.410,5	24.057,7	-12,2	23.801,4	-1,1	33.100,1	39,1	31.387,4	-5,2	27.951,4
EBIT	6.107,6	3.895,1	-36,2	4.774,4	22,6	6.928,6	45,1	6.954,2	0,4	5.732,0
Jahresergebnis	4.229,4	2.470,0	-41,6	3.100,3	25,5	4.638,5	49,6	4.570,6	-1,5	3.801,8
Ø-Vergütung Mitarbeiter mit Vollzeitäquivalent***	58,5	61,9	5,8	65,1	5,2	65,3	0,3	60,3	-7,7	62,2
Festvergütung Alexanderwerk AG										
Hr. Dr. Paul	-	-	-	-	-	-	-	52,7	-	10,5
Hr. Dr. Schmidt	72,0	76,5	6,3	81,0	5,9	81,0	0,0	40,5	-50,0	70,2
Vergütung Geschäftsführung Alexanderwerk Verwaltungs GmbH										
Hr. Dr. Schmidt	308,3	336,7	9,2	322,6	-4,2	422,4	30,9	216,0	-48,9	321,2
Unternehmenswert- tantieme (nur Hr. Dr. Schmidt)										
	114,9	81,5	-29,1	48,3	-40,7	48,3	0,0	24,1	-50,1	63,4
Gesamtvergütung										
Hr. Dr. Paul	-	-	-	-	-	-	-	52,7	-	10,5
Hr. Dr. Schmidt	495,2	494,7	-0,1	451,9	-8,7	551,7	22,1	280,6	-49,1	454,8

* Prozentuale Veränderung gegenüber dem jeweiligen Vorjahr.

** Durchschnitt bezogen auf den Gesamtzeitraum von fünf Geschäftsjahren.

*** Die Ermittlung beinhaltet Rückstellungen mit zukunftsgerichteten Zahlungen.

Der Aufsichtsrat hat den vertikalen Vergleich im Rahmen der Festsetzung der Vorstandsvergütung nach Maßgabe des Vorstandsvergütungssystems 2021 berücksichtigt und hält die Vorstandsvergütung auch im Vergleich mit der Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für angemessen.

Aktienbasierte Vergütung

Eine aktienbasierte Vergütung gewährt die Alexanderwerk AG grundsätzlich nicht.

Keine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

§ 87 Abs. 2 und 4 AktG eröffnen dem Aufsichtsrat bzw. der Hauptversammlung die Möglichkeit zur Anpassung der vertraglich vereinbarten Vergütung von Vorstandsmitgliedern. Daraus können gesetzliche Rückforderungsansprüche der Gesellschaft resultieren.

Vertragliche Möglichkeiten der Rückforderung vereinbart die Gesellschaft grundsätzlich nicht. Dies ist aus Sicht des Aufsichtsrats nicht erforderlich, da die variable Vergütung an Unternehmenskennzahlen anknüpft, die nachträglich nicht mehr wegfallen können, z.B. entstandene Gewinne.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden von Vorstandsmitgliedern dementsprechend keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

II. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

1. Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder

Die derzeit geltenden Vergütungsregelungen für den Aufsichtsrat sind in § 17 und § 17a der Satzung der Alexanderwerk AG festgelegt. Diese gehen auf Beschlüsse der Hauptversammlung vom 28. Juli 2022 zurück.

Vorstand und Aufsichtsrat haben in der Hauptversammlung am 28. Juli 2022 Beschlussvorschläge zur Anpassung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und zur Änderung von § 17 der Satzung der Gesellschaft eingebracht. Das der Hauptversammlung am 28. Juli 2022 gemäß § 113 Abs. 3 AktG vorgelegte System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (im Folgenden als „**Aufsichtsratsvergütungssystem 2022**“ bezeichnet) und die vorgeschlagene Änderung des § 17 der Satzung wurden mit einer Mehrheit von 79,98 % der abgegebenen gültigen Stimmen angenommen. Das Aufsichtsratsvergütungssystem 2022 ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter https://www.alexanderwerk.com/wp-content/uploads/2022/06/1_ALX-oHV-2022-Einladung-zur-Hauptversammlung_2022.pdf (dort Anlage TOP 8 und 9) veröffentlicht.

Darüber hinaus wurde ein Beschlussvorschlag zur Aufnahme von § 17a – Anerkennungsprämie für die Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 – in die Satzung der Alexanderwerk AG durch den Vorstand und den Aufsichtsrat in die Hauptversammlung eingebracht. Der Vorschlag zur Aufnahme von § 17a in die Satzung wurde mit einer Mehrheit von 83,11 % der abgegebenen gültigen Stimmen angenommen.

Die Änderung des § 17 der Satzung und der neu eingefügte § 17a der Satzung wurden am 9. August 2022 in das Handelsregister der Alexanderwerk AG eingetragen und damit wirksam. Nach §§ 17, 17a der Satzung sind die darin enthaltenen Regelungen zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder bereits auf das Geschäftsjahr anzuwenden, das am 31. Dezember 2022 endete.

2. Einzelne Angaben zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 setzte sich der Aufsichtsrat der Alexanderwerk AG aus drei Mitgliedern zusammen. Neben dem Aufsichtsratsvorsitzenden (Herrn Franz-Bernd Daum) gab es einen Stellvertreter (Herrn Jürgen Kullmann) und ein weiteres Mitglied (Herrn Nirfan Abes).

Grundsätze der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Gemäß § 17 der Satzung der Alexanderwerk AG in der Fassung vom 28. Juli 2022 erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrates neben Ersatz seiner Auslagen eine jährliche feste Vergütung in Höhe von EUR 10.000,00. Zusätzlich zu der festen Vergütung erhält der Aufsichtsratsvorsitzende eine feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 10.000,00 und der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende in Höhe von EUR 5.000,00. Bezieht sich die Tätigkeit eines Aufsichtsratsmitglieds nicht auf ein volles Kalenderjahr, so wird die Vergütung zeitanteilig, das heißt zu einem Zwölftel je angefangenem Monat ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat gezahlt. Zusätzlich zur festen Grundvergütung erhält jedes Aufsichtsratsmitglied für jede Teilnahme an einer ordentlichen Aufsichtsratssitzung ein Sitzungsgeld in Höhe von jeweils EUR 1.000,00, wobei jedoch nur eine Sitzung pro Kalendertag berücksichtigt wird. Die Umsatzsteuer geht zu Lasten der Gesellschaft.

Gemäß § 17a der Satzung der Alexanderwerk AG in der Fassung vom 28. Juli 2022 erhält für besondere Leistungen der am 28. Juli 2022 amtierende Aufsichtsratsvorsitzende für das Geschäftsjahr, das am 31. Dezember 2022 endet, eine Anerkennungsprämie in Höhe von EUR 40.000,00, der am 28. Juli 2022 amtierende stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende für das Geschäftsjahr, das am 31. Dezember 2022 endet, eine Anerkennungsprämie in Höhe von EUR 10.000,00 und das am 28. Juli 2022 amtierende einfache Mitglied des Aufsichtsrates eine Anerkennungsprämie in Höhe von EUR 10.000,00. Die Umsatzsteuer geht zu Lasten der Gesellschaft.

Im Übrigen wird auf das oben erläuterte Aufsichtsratsvergütungssystem 2022 und die darin gemachten Angaben verwiesen.

Feste und variable Vergütungsbestandteile und ihr jeweiliger relativer Anteil an der Vergütung und Einhaltung der Maximalvergütung

Dem Aufsichtsrat steht für das Geschäftsjahr 2022 (Vorjahresvergleich in Klammern) eine Vergütung von insgesamt EUR 165.000,00 (Vorjahr: EUR 46.500,00) zu, wovon EUR 45.000,00 (27,27 %) (Vorjahr: EUR 22.500,00) auf die feste Grundvergütung, EUR 60.000,00 (36,36 %) (Vorjahr: EUR 24.000,00) auf das für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen gewährte Sitzungsentgelt sowie EUR 60.000,00 (36,36 %) (Vorjahr: EUR 0,00) auf die Anerkennungsprämie für besondere Leistungen entfallen.

Den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern wurden für das Geschäftsjahr 2022 (Vorjahresvergleich in Klammern) jeweils folgende Vergütungen gewährt:

Dem Aufsichtsratsvorsitzenden, Hr. Franz-Bernd Daum, stehen für das Geschäftsjahr 2022 insgesamt EUR 80.000,00 (Vorjahr: EUR 18.000,00) zu, wovon EUR 20.000,00 (25,00 %) (Vorjahr EUR 10.000,00) auf die feste Grundvergütung, EUR 20.000,00 (25,00 %) (Vorjahr: EUR 8.000,00) auf das für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen gewährte Sitzungsentgelt und EUR 40.000,00 (50,00 %) (Vorjahr: EUR 0,00) auf die Anerkennungsprämie für besondere Leistungen entfallen.

Dem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, Hr. Jürgen Kullmann, stehen für das Geschäftsjahr 2022 insgesamt EUR 45.000,00 (Vorjahr: EUR 15.500,00) zu, wovon EUR 15.000,00 (33,33 %) (Vorjahr EUR 7.500,00) auf die feste Grundvergütung und EUR 20.000,00 (44,44 %) (Vorjahr: EUR 8.000,00) auf das für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen gewährte Sitzungsentgelt und EUR 10.000,00 (22,22 %) (Vorjahr: EUR 0,00) auf die Anerkennungsprämie für besondere Leistungen entfallen.

Dem Aufsichtsratsmitglied, Hr. Nirfan Abes, stehen für das Geschäftsjahr 2022 insgesamt EUR 40.000,00 (Vorjahr: EUR 13.000,00) zu, wovon EUR 10.000,00 (25,00 %) (Vorjahr EUR 5.000,00) auf die feste Grundvergütung und EUR 20.000,00 (50,00 %) (Vorjahr: EUR 8.000,00) auf das für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen gewährte Sitzungsentgelt und EUR 10.000,00 (25,00 %) (Vorjahr: EUR 0,00) auf die Anerkennungsprämie für besondere Leistungen entfallen.

Die Abrechnung der Vergütungen für das Geschäftsjahr 2022 erfolgt nach Maßgabe der §§ 17, 17a der Satzung.

Des Weiteren werden den Aufsichtsratsmitgliedern für die Ausübung ihrer Tätigkeit entstehende Auslagen entsprechend den Bestimmungen der Satzung durch die Gesellschaft erstattet.

Durch die Anwendung der §§ 17, 17a der Satzung wurde sichergestellt, dass die im Aufsichtsratsvergütungssystem 2022 festgelegte Maximalvergütung nicht überschritten wurde.

Die Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 entsprechen dem Aufsichtsratsvergütungssystem 2022.

Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Der Aufsichtsrat hat im Rahmen seiner durch Gesetz und Satzung der Gesellschaft festgelegten Aufgaben unter anderem die Geschäftsführung durch den Vorstand zu überwachen. Die Aufsichtsratsvergütung ist so ausgestaltet, dass sie eine qualitativ hochwertige und vor allem unabhängige Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands durch den Aufsichtsrat sicherstellt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist nicht unmittelbar mit dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens verknüpft. Dadurch unterscheidet sich die Vergütung des Aufsichtsrats von der Vergütung des Vorstands, die eine variable Vergütungskomponente enthält, die sich am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens orientiert. Diese unterschiedliche Ausgestaltung der Vergütungssysteme sichert die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats und fördert auf diese Weise die Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Zudem wird durch die §§ 17, 17a der Satzung die Angemessenheit der Vergütung sichergestellt. Dadurch wird gewährleistet, dass die Alexanderwerk AG auch in der Zukunft besonders qualifizierte Personen für das Aufsichtsratsamt gewinnen kann. Durch die der Hauptversammlung eröffnete Möglichkeit, Anerkennungsprämien zu gewähren, wird die Aufsichtsratsvergütung flexibilisiert und der Hauptversammlung die Möglichkeit gegeben, besondere Leistungen des Aufsichtsrats angemessen zu honorieren. Dadurch wird ein Anreiz für die amtierenden und künftigen Aufsichtsratsmitglieder zu besonders herausragenden Leistungen geschaffen.

Berücksichtigung der Arbeitnehmervergütung (vertikaler Vergleich)

Die nachfolgende Übersicht vergleicht die jährliche Entwicklung der Vergütung der seit dem 1. Juli 2019 amtierenden Aufsichtsratsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ausgewählter Ertragskennziffern über die letzten fünf Geschäftsjahre. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder entspricht der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung. Die Ertragsentwicklung ist anhand der Kennzahlen Umsatz, EBIT und Jahresergebnis der Alexanderwerk-Gruppe dargestellt. Bei der Vergleichsbetrachtung über die vergangenen fünf Geschäftsjahre (2018 bis 2022) wurde die Gesamtheit der Arbeitnehmer in den deutschen Gesellschaften der Alexanderwerk-Gruppe, welche in Vollzeit beschäftigt waren, als Vergleichsmaßstab berücksichtigt. Bei der Betrachtung wurde außen vorgelesen, dass im Jahr 2020 in den deutschen Gesellschaften der Alexanderwerk-Gruppe über einen Zeitraum von sechs Monaten Kurzarbeit praktiziert wurde und im Jahr 2021 durch die Übernahme der Fertigung von der RECA Y GmbH (vormals: Alexanderwerk Produktions GmbH) auch deren Mitarbeiter mit übernommen wurden. Diese sind erst ab 2022 in die Rechnung mit eingeflossen.

Geschäftsjahr (Beträge in TEUR)	2018	2019	%*	2020	%*	2021	%*	2022	%*	Ø**
Alexanderwerk Gruppe:										
Umsatz	27.410,5	24.057,7	-12,3	23.801,4	-1,1	33.100,1	39,1	31.387,4	-5,2	27.951,4
EBIT	6.107,6	3.895,1	-36,3	4.774,4	22,6	6.928,6	45,1	6.954,2	0,4	5.732,0
Jahresergebnis	4.229,4	2.470,0	-41,6	3.100,3	25,5	4.638,5	49,6	4.570,6	-1,5	3.801,8
Ø-Vergütung Mitarbeiter mit Vollzeitäquivalent***	58,5	61,9	5,8	65,1	5,2	65,3	0,3	60,3	-7,7	62,2
Aufsichtsratsvergütung										
Herr Franz-Bernd Daum	-	8,4	-	21,0	150,0	18,0	-14,3	80,0	344,4	25,5
Herr Jürgen Kullmann	12,9	15,1	17,1	18,5	8,1	15,5	-16,2	45,0	190,3	21,4
Herr Nirfan Abes	-	5,7	-	16,0	180,7	13,0	-18,8	40,0	207,6	13,8
Herr Thomas Mariotti	16,0	9,7	-39,4	-	-	-	-	-	-	5,1
Herr Ronald Kroll	11,6	7,6	-35,5	-	-	-	-	-	-	3,8

* Prozentuale Veränderung gegenüber dem jeweiligen Vorjahr.

** Durchschnitt bezogen auf den Gesamtzeitraum von fünf Geschäftsjahren.

*** Die Ermittlung beinhaltet Rückstellungen mit zukunftsgerichteten Zahlungen.

Remscheid, den 27. April 2023

Franz Bernd Daum
Aufsichtsratsvorsitzender
Alexanderwerk AG

Dr. Thomas Paul
Vorstand
Alexanderwerk AG

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

An die Alexanderwerk Aktiengesellschaft, Remscheid

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Alexanderwerk Aktiengesellschaft, Remscheid, 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 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 (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 der IDW Qualitätsmanagementstandards 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.

Essen, 27. April 2023

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Dr. Falk
Wirtschaftsprüfer

gez. Linnenbäumer
Wirtschaftsprüferin