
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Vita 34 AG
Leipzig

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum 31. Dezember 2021

Inhaltsverzeichnis

Seite

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	1
Vergütungsbericht der Vita 34 AG für das Geschäftsjahr 2021	1

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

An die Vita 34 AG, Leipzig

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Vita 34 AG, Leipzig, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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.

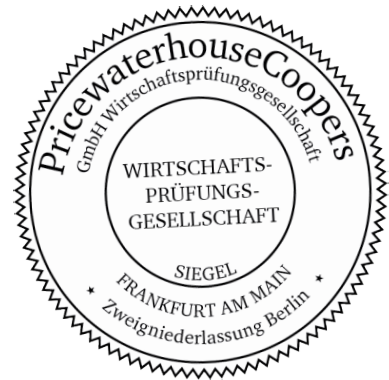
Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Berlin, den 29. April 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thomas Kieper
Wirtschaftsprüfer

Susanne Patommel
Wirtschaftsprüferin



DEE00048758.1.1

Die Unterschriften sind als qualifizierte eSignaturen im PDF enthalten.



VERGÜTUNGSBERICHT DER VITA 34 AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

I. VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Vita 34 AG im Geschäftsjahr 2021 im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021. Hierbei erläutert der Bericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) und entspricht den geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2020). Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung wichtig.

Der vorliegende Vergütungsbericht, welcher durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft formell darauf geprüft wurde, ob die notwendigen Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden, wird der ordentlichen Hauptversammlung 2022 der Vita 34 AG zur Billigung vorgelegt.

II. VORSTAND UND VORSTANDSVERGÜTUNG

1. Neues Vergütungssystem von der Hauptversammlung beschlossen

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG in der seit dem 01. Januar 2020 gültigen Fassung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Die erstmalige Beschlussfassung hatte bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat der Vita 34 AG ein Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands beschlossen, welches den Anforderungen des ARUG II entspricht und das - soweit keine Abweichung nach § 161 AktG erklärt wurde - sich an den Empfehlungen des DCGK 2020 orientiert. Das Vergütungssystem der Gesellschaft ist darauf ausgerichtet, eine auf die Aufrechterhaltung eines hohen Qualitätsniveaus ausgerichtete Strategie sowie die kontinuierliche Steigerung und nachhaltig stabile Verbesserung der wirtschaftlichen Ergebnisse der Gesellschaft zu fördern und auf diese Weise eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes zugunsten sämtlicher Stakeholder zu erreichen.

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder ist am 15. Dezember 2021 durch die Hauptversammlung der Vita 34 AG gebilligt worden.

Der Aufsichtsrat wird dieses Vergütungssystem nach den gesetzlichen Vorgaben auf Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft anwenden, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG, § 26j Abs. 1 S. 2 EGAktG).

Ausführliche Informationen zum neuen Vergütungssystem finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://ir.vita34.de/investor-relations/unternehmensprofil/verguetungssystem/>.

2. Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2021 setzte sich der Vorstand aus zwei Mitgliedern zusammen, dem Vorstandsvorsitzenden Herr Dr. Knirsch (seit 06/2017) und dem Finanzvorstand Herr Neukirch. Herr Falk Neukirch hat sein Amt als Vorstand mit Wirkung zum 31. Juli 2021 niedergelegt. Als neues Vorstandsmitglied und Nachfolger von Herrn Neukirch wurde mit Wirkung zum 16. August 2021 Herr Andreas Schafhirt bestellt.

- Dr. Wolfgang Knirsch, Vorstandsvorsitzender, Mitglied seit 06/2017
- Andreas Schafhirt, Finanzvorstand, Mitglied seit 08/2021
- Falk Neukirch, (ehemaliger) Finanzvorstand, ausgeschieden 07/2021

3. Maßgebliches Vergütungssystem für die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstände

Die Vorstandsdiensverträge mit den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorständen der Gesellschaft, Herr Dr. Wolfgang Knirsch, Herr Andreas Schafhirt (seit August 2021) und Herr Falk Neukirch (bis Juli 2021) wurden bereits im Vorfeld der Hauptversammlung 2021 vom 15. Dezember 2021 abgeschlossen bzw. verlängert.

Das der Hauptversammlung im Dezember 2021 zur Billigung vorgelegte neue Vergütungssystem ist daher noch nicht auf die bestehenden Vorstandsdiensverträge anwendbar.

Sofern der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG auf das angewendete und maßgebliche Vergütungssystem Bezug nimmt, ist das Vergütungssystem relevant, welches bei Abschluss der im Geschäftsjahr 2021 bestehenden Vorstandsdiensverträge galt (im Folgenden bezeichnet als das „**Maßgebliche Vergütungssystem**“). Da es bei Abschluss der im Geschäftsjahr 2021 bestehenden Vorstandsdiensverträge noch kein abstrakt beschlossenes Vergütungssystem gab, besteht das Maßgebliche Vergütungssystem aus dem Inhalt der im Geschäftsjahr 2021 bestehenden Vorstandsdiensverträge.

Zum besseren Verständnis erfolgt nachstehend eine kurze Darstellung des Maßgeblichen Vergütungssystems.

3.1 Systematik der Vorstandsvergütung und Überprüfung

Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung werden gemäß § 87 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Dabei besteht die Vorstandsvergütung grundsätzlich aus (1) einer festen Grundvergütung, (2) optional einer leistungsabhängigen variablen Vergütung und (3) Nebenleistungen. Die Vergütung des Vorstandsmitglieds Herr Andreas Schafhirt bestand ausschließlich in einer festen Grundvergütung und Nebenleistungen.

Die Umsetzung des Maßgeblichen Vergütungssystems erfolgte durch den jeweiligen Vorstandsdiensvertrag.

3.2 Fixe Grundvergütung

Der fixe Bestandteil ist die vertraglich festgelegte Grundvergütung, die in zwölf gleichmäßigen monatlichen Beträgen ausgezahlt wird. Aufschubzeiten und Stundungen (*Deferrals*) sind für feste erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile nicht vorgesehen.

Zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen bildet die Festvergütung die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen qualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können. Die Vergütung soll den Fähigkeiten, der Erfahrung und den Aufgaben des einzelnen Mitglieds des Vorstands entsprechen.

3.3 Leistungsabhängige variable Vergütung (Incentive-Bonus)

Der Incentive-Bonus orientiert sich an der Erreichung bestimmter quantitativer Ziele. Die leistungsabhängige variable Vergütung ist als jährlicher Bonus mit einjähriger Bemessungsgrundlage ausgestaltet. Hierfür wird mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich ein Gesamt-Zielbetrag in EUR definiert. Der Zielbetrag der variablen Vergütung ist bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % für jeweils alle vereinbarten Teilzielstellungen sowie inklusive des Ermessensbonus im Betrag begrenzt. Die Höhe des tatsächlich auszahlbaren Betrags ist abhängig vom Grad der Zielerreichung bezüglich drei vertraglich vereinbarter Performance-Kennzahlen.

Die maßgeblichen Vorstandsdiensverträge mit Herrn Dr. Wolfgang Knirsch und Herrn Falk Neukirch sehen im Rahmen der variablen Vergütung die folgenden Teilkomponenten als „Performance-Kennzahlen“ für den Incentive-Bonus vor:

- (a) EBITDA;
- (b) Einlagerungen Nabelschnurblut in Deutschland; und
- (c) XETRA-Durchschnittskurs der Vita 34 Aktie der letzten 40 Handelstage des Jahres.

Der Gesamt-Zielbetrag teilt sich entsprechend der drei Performance-Kennzahlen (a), (b) und (c) in drei Teil-Zielbeträge (a), (b) und (c) auf.

Die Teil-Zielbeträge sind jeweils in Abhängigkeit von dem Grad der Zielerreichung der jeweiligen Performance-Kennzahl wie folgt zahlbar:

Grad der Zielerreichung	Auszahlbarer Teil-Zielbetrag
0 %	0
mind. 90 %	25 %
mind. 95 %	50 %
100 %	100 %

Der Incentive-Bonus wird 30 Tage nach Feststellung der Zielerreichung bezüglich der Performance-Kennzahlen durch den Aufsichtsrat der Vita 34 AG fällig. Über die Zielerreichung

für das abgelaufene Geschäftsjahr entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen in der Sitzung des Aufsichtsrats, welche über die Feststellung des Jahresabschlusses abgelaufene Geschäftsjahr Beschluss fasst. Dies bedeutet, dass im Geschäftsjahr 2021 die Erfüllung der Performance-Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2020 geprüft und über die Auszahlung des Incentive-Bonus entschieden wird.

Zusätzlich kann der Aufsichtsrat der Gesellschaft nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres bei außerordentlichen Leistungen eines Vorstandsmitglieds für die Gesellschaft nach billigem Ermessen über einen zusätzlichen freiwilligen Ermessensbonus gewähren. Der Brutto-Maximalbetrag für den Ermessensbonus wird vertraglich mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbart. Auf den Ermessensbonus hat das Vorstandsmitglied keinen Rechtsanspruch.

3.4 Nebenleistungen

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Vorstands Nebenleistungen, die im Wesentlichen aus Leistungen für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge, Versicherungsleistungen und der Privatnutzung eines Firmen-Pkw bestehen und von den Vorstandsmitgliedern individuell zu versteuern sind.

Die Vita 34 AG schließt zudem eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O-Versicherung“) ab, die den Mitgliedern des Vorstands (und auch des Aufsichtsrats) für den Fall, dass ein oder mehrere Mitglieder des Vorstands aufgrund von in Ausübung ihrer Tätigkeit begangenen Pflichtverletzungen von einem Dritten oder der Gesellschaft aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen privatrechtlich für einen Vermögensschaden in Anspruch genommen werden. Für die D&O-Versicherung gilt ein Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

3.5 Sonstige vergütungsbezogene Regelungen

In den Vorstandsdiensverträgen mit Herrn Dr. Knirsch und Herrn Neukirch wurden auch Malus- und Clawback-Regelungen implementiert. Diese ermöglichen die Rückforderung bzw. Reduzierung bereits ausbezahlter bzw. noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungskomponenten unter bestimmten Voraussetzungen. Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also der Incentive-Bonus sowie der Ermessensbonus.

Im Vorstandsdiensvertrag mit Herrn Schafhirt sind wegen fehlender variabler Vergütungsbestandteile keine Malus- und Clawback-Regelungen vereinbart.

4. Anwendung des Maßgeblichen Vergütungssystems und der Leistungskriterien

Das Maßgebliche Vergütungssystem wurde im Rahmen der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 vollständig umgesetzt und angewendet, mit der Ausnahme, dass unter dem Vorstandsdiensvertrag mit Herrn Andreas Schafhirt kein Incentive-Bonus und kein Ermessensbonus vereinbart wurde.

In Übereinstimmung mit dem Maßgeblichen Vergütungssystem wurde den 2021 amtierenden Vorstandsmitgliedern die vertraglich vereinbarte feste Grundvergütung gewährt und in 2021 ausgezahlt. An Herrn Dr. Wolfgang Knirsch wurden EUR 265.000,00 brutto, an Herrn Andreas Schafhirt (zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2021) EUR 90.909,09 und an Herrn Falk Neukirch (zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2021) EUR 93.333,59 ausgezahlt.

Ferner bestanden unter den Vorstandsdiensverträgen mit den Vorstandsmitgliedern Herr Dr. Knirsch und Herr Neukirch für ein jeweiliges Geschäftsjahr vereinbarte quantitative Ziele (Performance-Kennzahlen) für den Incentive-Bonus.

- Für Herr Dr. Wolfgang Knirsch waren für das Geschäftsjahr 2020 im Rahmen des Incentive-Bonus die folgenden Teilkomponenten als „Performance-Kennzahlen“ vereinbart:
 - (a) EBITDA von mind. EUR 6,20 Mio. für 2020 und die beiden vorhergehenden Jahre;
 - (b) 6.900 Einlagerungen Nabelschnurblut in Deutschland im Jahr 2020 und in den beiden vorhergehenden Geschäftsjahren; und
 - (c) XETRA-Durchschnittskurs der Vita 34 Aktie der letzten 40 Handelstage des Jahres i. H. v. EUR 15,70.

- Für Herr Falk Neukirch waren für das Geschäftsjahr 2020 im Rahmen des Incentive-Bonus die folgenden Teilkomponenten als „Performance-Kennzahlen“ vereinbart:
 - (a) EBITDA von mind. EUR 7,20 Mio. für 2019 und 2020;
 - (b) 7.700 Einlagerungen Nabelschnurblut in Deutschland im Jahr 2019 und 2020; und
 - (c) XETRA-Durchschnittskurs der Vita 34 Aktie der letzten 40 Handelstage des Jahres i. H. v. EUR 18,50.

In Übereinstimmung mit den maßgeblichen Regelungen zur Beurteilung und Feststellung der Erreichung der Performance-Kennzahlen hat der Aufsichtsrat festgestellt, dass Herr Dr. Knirsch und Herr Neukirch die relevanten Performance-Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2020 nicht erreicht haben. Mit Herrn Schafhirt wurde im Rahmen seines Vorstandsdiensvertrags kein Incentive-Bonus vereinbart.

Die auszahlbaren Teilkomponenten der Performance-Kennzahlen unter dem Incentive-Bonus betragen somit einheitlich EUR 0,00.

Der Aufsichtsrat hat in Übereinstimmung mit der vertraglich vereinbarten Regelung zum Ermessensbonus entschieden, dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Knirsch und dem (ehemaligen) Finanzvorstand Falk Neukirch für das Geschäftsjahr 2020 jeweils einen Ermessensbonus in Höhe von jeweils EUR 10.000,00 zu gewähren. Die Ermessensboni gelangten im Jahr 2021 zur Auszahlung. Der Aufsichtsrat begründete die die Gewährung der Ermessensboni mit der im Geschäftsjahr 2020 pandemiebedingt erhöhten Arbeitsbelastung.

Die Gesellschaft wendete für Herrn Neukirch zum Zwecke der Altersvorsorge jährlich einen Betrag i. H. v. EUR 12.000,00, zahlbar in zwölf gleichen Teilen, auf. Die Gesellschaft hat gemeinsam mit Herrn Neukirch eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet. Im Rahmen des Unterstützungskassenvertrages wurden von der Vita 34 AG monatliche Beiträge gezahlt. Im Geschäftsjahr 2021 betrug der Aufwand zur betrieblichen Altersvorsorge für Herrn Neukirch EUR 7.000,00. Mit der Amtsniederlegung von Herrn Neukirch wurden die Zahlungen eingestellt.

Jedem Vorstandsmitglied wurde ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt. Der Wert der Nutzung eines Dienstwagens, die ein einzelnes Vorstandsmitglied jährlich erhält, wird als Nebenleistung berücksichtigt und separat in den Vergütungstabellen für jedes Vorstandsmitglied ausgewiesen.

Die Vita 34 AG hat im Geschäftsjahr 2021 insgesamt EUR 17.481,04 für die D&O-Versicherung der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder aufgewendet. Der Wert der D&O-Versicherungsleistungen, die ein einzelnes Vorstandsmitglied erhält, wird als Nebenleistung berücksichtigt und separat in den Vergütungstabellen für jedes Vorstandsmitglied ausgewiesen.

Die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands haben von der Gesellschaft Arbeitgeberzuzahlungen zur Kranken- und Pflegeversicherung wie folgt erhalten:

- Dr. Wolfgang Knirsch: EUR 4.313,76 (Krankenversicherung) und EUR 412,44 (Pflegeversicherung);
- Falk Neukirch: EUR 2.725,94 (Krankenversicherung) und EUR 347,06 (Pflegeversicherung);
- Andreas Schafhirt: EUR 764,34 (Krankenversicherung) und EUR 99,16 (Pflegeversicherung).

Die Arbeitgeberzuzahlungen zur Kranken- und Pflegeversicherung sind in nachstehender Tabelle unter Ziffer 5.1 betragsmäßig in den Nebenleistungen erfasst.

Darüber hinaus wurden keine Vorschüsse, Kredite, Sicherheitsleistungen, Pensionszusagen oder ähnliche Vorteile an die Mitglieder des Vorstands gewährt.

5. Individuelle Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 nach § 162 AktG

Im Geschäftsjahr 2021 bestand die Vergütung der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich aus (1) einer festen Grundvergütung, (2) einer leistungsabhängigen variablen Vergütung und (3) Nebenleistungen. Eine Ausnahme besteht für die Vergütung des Vorstandsmitglieds Herr Andreas Schafhirt, dessen Vergütung ausschließlich in einer festen Grundvergütung und Nebenleistungen bestand.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

5.1 Gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 gewährten (d.h. tatsächlich ausgezahlten) und geschuldeten (d.h. alle rechtlich entstandene, bislang nicht zugeflossenen, aber in 2021 fällig gewordene Vergütungen) festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte feste Grundvergütung, die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte leistungsabhängige variable Vergütung sowie die im Geschäftsjahr 2021 angefallenen Nebenleistungen.

Zusätzlich ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die in nachstehender Tabelle angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Angaben jeweils in EUR (brutto):

Name	Festvergütung			Variable Vergütung		Außer- ordentliche Zahlungen	Pensions- aufwend- ungen	Gesamt- ver- gütung	Verhältnis feste und variable Vergütung
	Grund- gehalt	Zu- lagen	Neben- leistungen	Einjährig	Mehr- jährig				
Dr. Wolfgang Knirsch	265.000,00 EUR	0,00 EUR	17.100,00 EUR	10.000,00 EUR*	0,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	292.100,0 0 EUR	Fest: 96,6 % Variabel: 3,4 %
Andreas Schafhirt	90.909,09 EUR	0,00 EUR	4.467,50 EUR	0.00 EUR	0.00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	95.376,59 EUR	Fest: 100 % Variabel: 0 %
Falk Neukirch ¹	93.333,59 EUR	0,00 EUR	15.118,60 EUR	10.000,00 EUR*	0,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	118.452,1 9 EUR	Fest: 91,6 % Variabel: 8,4 %

* Ermessensbonus

5.2 Erfüllung vereinbarter Leistungskriterien der variablen Vergütung

Die leistungsabhängige variable Vergütung wird 30 Tage nach Feststellung der Zielerreichung bezüglich der Performance-Kennzahlen (s.o. Ziff. 3.3) durch den Aufsichtsrat der Vita 34 AG fällig. Über die Zielerreichung für das abgelaufene Geschäftsjahr entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen in der Sitzung des Aufsichtsrats, welche über die Feststellung des Jahresabschlusses für das betroffene, vorangehende Geschäftsjahr Beschluss fasst.

Insofern zeigt die folgende Tabelle somit die Erfüllung der im Geschäftsjahr 2020 vereinbarten Leistungskriterien für die variablen Vergütungskomponenten für das Geschäftsjahr 2020, welche im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich ausgezahlt („gewährt“ i. S. v. § 162 AktG) wurden:

¹ Ausgeschieden aus dem Vorstand zum 31.07.2021.

Angaben jeweils in EUR (brutto):

Name	Leistungskriterien	Relatives Gewicht des Leistungskriteriums	Informationen zum Leistungsziel		a) Gesamt-Zielerreichung b) Auszahlungsbetrag
			a) Minimumziel und b) entsprechende Vergütung	a) Maximalziel b) entsprechende Vergütung	
Dr. Wolfgang Knirsch	a) EBITDA von mind. 6,20 Mio. EUR für 2020 und beide vorhergehenden Jahre	40,12 %	a) 90 % b) 8.375,00 EUR	a) 100 % b) 33.500,00 EUR	a) < 90% b) 10.000,00 EUR ²
	b) 6.900 Nabelschnurblut-Einlagerungen in Deutschland in 2020 und beiden vorhergehenden Geschäftsjahren	29,94 %	a) 90 % b) 6.250,00 EUR	a) 100 % b) 25.000,00 EUR	
	c) Höhe des Aktienkurses bei EUR 15,70 für 2020 (Mittelwert des XETRA-Schusskurses an den letzten 40 Handelstagen des Jahres)	29,94 %	a) 90 % b) 6.250,00 EUR	a) 100 % b) 25.000,00 EUR	
Andreas Schafhirt	KEINE	n/a	n/a	n/a	n/a
Falk Neukirch ³	a) EBITDA von mind. 7,20 Mio. EUR für 2019 und 2020	33,33 %	a) 90 % b) 4.777,75 EUR	a) 100 % b) 19.111,00 EUR	a) < 90% b) 10.000,00 EUR ⁴
	b) 7.700 Nabelschnurblut-Einlagerungen in Deutschland in 2019 und 2020	33,33 %	a) 90 % b) 4.777,75 EUR	a) 100 % b) 19.111,00 EUR	
	c) Höhe des Aktienkurses bei EUR 18,50 für 2020 (Mittelwert des XETRA-Schusskurses an den letzten 40 Handelstagen des Jahres)	33,33 %	a) 90 % b) 4.777,75 EUR	a) 100 % b) 19.111 EUR	

6. Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Sowohl die Festvergütung als auch die variablen Vergütungsbestandteile sind vornehmlich auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft und ein rentables Wachstum ausgerichtet.

Obwohl die variable Vergütungskomponente nur eine einjährige Laufzeit hat, setzt diese keine Anreize für Verhaltensweisen, die der Strategie einer beständig hohen Qualität der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft, insbesondere auf dem Gebiet Kryokonservierung, entgegenstünden. Dies folgt aus der Zusammenstellung der drei Teilkomponenten für die Zielerreichung. Diese berücksichtigen neben dem operativen Ergebnis und der Aktienkursentwicklung auch die Anzahl der Nabelschnurbluteinlagerungen, welche für den langfristigen Erfolg der Gesellschaft von entscheidender Bedeutung ist. Das dadurch

² Ermessensbonus

³ Ausgeschieden aus dem Vorstand zum 31.07.2021.

⁴ Ermessensbonus

bestehende angemessene Verhältnis von festen und variablen Bestandteilen der Vergütung für Vorstandsmitglieder ermöglicht der Gesellschaft den Fokus auf Forschung und Entwicklungsarbeiten wie auch auf anorganisches Wachstum, wodurch eine Strategie der kontinuierlichen Steigerung und nachhaltig stabilen Verbesserung der wirtschaftlichen Ergebnisse der Gesellschaft verfolgt werden kann.

7. Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

7.1 Abfindung

In den Vorstandsdienstverträgen sind grundsätzlich Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer auf Veranlassung der Gesellschaft kann das Vorstandsmitglied eine Ausgleichszahlung erhalten.

In dem Vorstandsdienstvertrag mit Herrn Dr. Knirsch ist vereinbart, dass sofern das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aufgrund einer Abberufung aus wichtigem Grund, der nicht zugleich ein wichtiger Grund für die Kündigung des Dienstvertrags ist, endet, das jeweilige Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindungszahlung hat. Die gilt jedoch nicht im Falle der Kündigung durch das Vorstandsmitglied selbst. Dabei darf die Abfindung die Höhe zweier Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

Eine entsprechende Vereinbarung bestand mit dem im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedenen Vorstandsmitglied Falk Neukirch. Eine Leistung für den Fall der vorzeitigen Beendigung wurde Herrn Neukirch im Geschäftsjahr 2021 nicht gewährt.

Abweichend hiervon wurde mit Herrn Schafhirt, dessen Vorstandsdienstvertrag zunächst für weniger als 12 Monate Laufzeit abgeschlossen wurde, eine andere Abfindungsregelung vereinbart. Endet der Dienstvertrag vorzeitig, beispielweise im Falle des Widerrufs der Bestellung als Vorstandsmitglied, erhält der Schafhirt die Vergütung für die restliche Vertragsdauer in Form einer einmaligen Abfindung ausbezahlt. Dies gilt jedoch nicht, sofern der Widerruf der Bestellung aus wichtigem Grund erfolgt oder seitens der Gesellschaft ein Recht zur Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund besteht.

7.2 Change-of-Control

Im Fall eines Kontrollwechsels ist in dem Vorstandsdienstvertrag mit Dr. Knirsch ein Sonderkündigungsrecht vereinbart. Hiernach kann Herr Dr. Knirsch den Vorstandsdienstvertrag mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende kündigen und sein Amt zu diesem Zeitpunkt niederlegen. Das Sonderkündigungsrecht besteht nur innerhalb von drei Monaten, nachdem dem Vorstand der Kontrollwechsel bekannt geworden ist. In diesem Fall erhält Herr Dr. Knirsch eine Abfindung, die sich zusammensetzt aus (i) 50 % der Summe der aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses nicht mehr zur Auszahlung gelangten Vergütung (feste Grundvergütung und Incentive-Bonus auf Basis einer unterstellten 100 %-igen Zielerreichung) und (ii) der zusätzlichen Zahlung in Höhe von einem Jahresbruttogrundgehalt. Der Betrag der Abfindungszahlung ist im Fall eines Kontrollwechsels maximal auf EUR 550.000,00 begrenzt. Dies hat in 2021 nicht zu gewährten oder geschuldeten Leistungen geführt.

Eine entsprechende Vereinbarung bestand mit dem im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedenen Vorstandsmitglied Falk Neukirch, jedoch mit einer Begrenzung auf einen Maximalbetrag i.

H. v. EUR 400.000,00. Eine Leistung für den Fall der vorzeitigen Beendigung infolge Kontrollwechsels wurde Herrn Neukirch im Geschäftsjahr 2021 nicht gewährt.

Mit dem Vorstandsmitglied Andreas Schafhirt besteht keine Sondervereinbarung im Fall eines Kontrollwechsels.

7.3 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsdiensverträge sehen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot (Herr Dr. Knirsch: zwei Jahre; Herr Neukirch: ein Jahr) vor.

Für die Dauer eines vereinbarten Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge zu zahlen. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots bezogenes anderweitiges Arbeitseinkommen wird auf die Entschädigung angerechnet, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Bezüge übersteigen würde. Zusätzlich werden sonstige vertragliche Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Mit Herrn Schafhirt ist kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keinerlei Karenzentschädigungen gewährt oder geschuldet.

8. Weitere Pflichtangaben nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG

Im Geschäftsjahr 2021 wurden den amtierenden Vorstandsmitgliedern und dem ehemaligen Vorstandsmitglied keine Aktien oder Aktienoptionen gewährt oder zugesagt.

In den Vorstandsdiensverträgen mit Herr Dr. Knirsch und Herr Neukirch wurden auch Malus- und Clawback-Regelungen implementiert. Diese ermöglichen die Rückforderung bzw. Reduzierung bereits ausbezahlter bzw. noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungskomponenten unter bestimmten Voraussetzungen. Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also der Incentive Bonus sowie der Ermessensbonus, soweit diese tatsächlich vereinbart wurden. Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde kein Gebrauch gemacht, da keinerlei Pflichtverstöße durch den Vorstand festgestellt wurden.

Eine Beschlussfassung der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 4 oder eine Erörterung nach § 120a Absatz 5 AktG musste bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung nicht berücksichtigt werden.

Dem Vorstandsmitglied wurden keine Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt.

Vom Maßgeblichen Vergütungssystem wurde - über die dargestellten Unterschiede zwischen den jeweiligen Vorstandsdiensverträgen hinaus - nicht abgewichen. Es wird vorsorglich darauf hingewiesen, dass die im Geschäftsjahr 2021 bestehenden Vorstandsdiensverträge noch nicht dem im vergangenen Jahr der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vorstandsvergütungssystem entsprechen bzw. entsprochen haben. Das Maßgebliche Vergütungssystem enthält keine Festlegungen zur Maximalvergütung, über deren Einhaltung zu berichten wäre.

III. AUFSICHTSRAT UND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die angewendeten Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand und ist diesbezüglich eng in wichtige operative und strategische Themen der Unternehmensführung eingebunden. Für ein effektives Handeln des Aufsichtsrats ist auch die Aufsichtsratsvergütung maßgeblich. Diese steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft stehen. Eine angemessene und marktgerechte Aufsichtsratsvergütung fördert damit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Vita 34 AG.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 18 der Satzung der Gesellschaft geregelt und gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor.

Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Gemäß dem zum 1. Januar 2020 neu gefassten § 113 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hat die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen, wobei ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist. Nach der Übergangsvorschrift § 26j Abs. 1 Satz 1 des Einführungsgesetzes zum AktG musste die erstmalige Beschlussfassung in derjenigen Hauptversammlung erfolgen, die auf den 31. Dezember 2020 folgt. Diese Beschlussfassung erfolgte am 15. Dezember 2021.

Vor diesem Hintergrund wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und § 18 der Satzung zuletzt durch die ordentliche Hauptversammlung vom 15. Dezember 2021 mit (rückwirkender) Wirkung für das gesamte Geschäftsjahr 2021 geändert.

Ausführliche Informationen zum Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://ir.vita34.de/investor-relations/unternehmensprofil/verguetungssystem/>.

Der Aufsichtsrat der Vita 34 AG bestand im Geschäftsjahr 2021 satzungsgemäß aus vier Mitgliedern. Zu den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitgliedern zählen Herr Florian Schuhbauer, Herr Andreas Füchsel, Herr Frank Köhler, Herr Alexander Granderath und Herr Steffen Richtscheid. Herr Steffen Richtscheid hat sein Amt mit Wirkung zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 15. Dezember 2021 niedergelegt. Zu seinem Nachfolger hat die ordentliche Hauptversammlung vom 15. Dezember 2021 Dr. Alexander Granderath gewählt.

Bis zum 15. Dezember 2021 wurde das Amt des Vorsitzenden des Aufsichtsrats von Florian Schuhbauer und das Amt des Stellvertreters von Herr Steffen Richtscheid ausgeübt. Zum 15. Dezember 2021 hat Herr Granderath das Amt des Vorsitzenden und Herr Florian Schuhbauer das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden übernommen.

1. Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Das nach § 18 der Satzung bestehende Vergütungssystem kann wie folgt zusammengefasst werden:

1.1 Feste Grundvergütung

Ordentliche Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach Ablauf des Geschäftsjahres eine jährliche Grundvergütung i. H. v. EUR 20.000,00 (in Worten: zwanzigtausend Euro) für jedes volle Jahr ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält anstelle der jährlichen Grundvergütung nach Ablauf des Geschäftsjahres eine jährliche Grundvergütung i. H. v. EUR 60.000,00 (in Worten: sechzigtausend Euro), der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine solche Vergütung i. H. v. jeweils EUR 30.000,00 (in Worten: dreißigtausend Euro). Fällt das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats und des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses in einer Person zusammen, beträgt eine solche Vergütung insgesamt nur EUR 30.000,00 (in Worten: dreißigtausend Euro).

Ordentliche Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich zu der Grundvergütung als Aufsichtsratsmitglied eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare jährliche Vergütung in Höhe von EUR 2.000 (in Worten: zweitausend Euro). Dies gilt nicht für den Aufsichtsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats angehören oder das Amt des Vorsitzenden oder des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses nur während eines Teils eines Geschäftsjahres innehaben, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung.

Die Vergütung ist zeitanteilig zahlbar nach Ablauf eines jeden Kalenderquartals.

Ein gesondertes Sitzungsgeld wird nicht gezahlt.

1.2 Nebenleistungen

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die ihm bei der Ausübung seines Amtes entstandenen angemessenen und nachgewiesenen Auslagen sowie die auf die Vergütung gegebenenfalls entfallende Umsatzsteuer.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 18 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet.

Da sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern ausschließlich aus festen Bestandteilen zusammensetzt, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Das gilt auch gemäß den neuen Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II. Diese neuen Vorgaben sehen die Festlegung einer Maximalvergütung ausdrücklich nur für die Mitglieder des Vorstands, nicht aber auch für die Mitglieder des Aufsichtsrats vor.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Gemäß § 18 Abs. 4 der Satzung der Gesellschaft ist die Aufsichtsratsvergütung zeitanteilig zahlbar nach Ablauf eines jeden Kalenderquartals.

In der nachstehenden Tabelle zur Darstellung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 handelt es sich demzufolge um die (i) für das letzte Quartal 2020 und (ii) die ersten drei Quartale 2021 ausbezahlte Vergütung für die Tätigkeit als Aufsichtsrat. Die Vergütung für das letzte Quartal 2021 wurde erst im Jahr 2022 fällig und wird nicht als geschuldete Vergütung i. S. d. für das Geschäftsjahr 2021 aufgeführt.

Es wird darauf hingewiesen, dass für das Geschäftsjahr 2020 betragsmäßig noch eine abweichende Vergütungsregelung für die Mitglieder des Aufsichtsrats bestand. Hiernach erhielten Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vergütung i. H. v. 20.000,00 EUR für jedes volle Jahr ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat. Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates erhöhte sich die damalige Vergütung auf 40.000,00 EUR, für seinen Stellvertreter erhöhte sich diese Vergütung auf 30.000,00 EUR.

Im Geschäftsjahr 2021 sind für die Mitglieder keine Reisekosten angefallen bzw. erstattet worden.

Angaben jeweils in EUR (brutto):

Aufsichtsrat	Festvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Nebenleistungen ⁵	GESAMT
Florian Schuhbauer	EUR 47.104,16 ⁶	EUR 0,00	n/a	EUR 2.076,45 ⁷	EUR 49.180,61
Steffen Richtscheid ⁸	EUR 28.750,00	EUR 0,00	n/a	EUR 0,00	EUR 28.750,00
Frank Köhler	EUR 20.000,00 ⁹	EUR 0,00	n/a	EUR 0,00	EUR 20.000,00
Andreas Füchsel	EUR 20.000,00 ¹⁰	EUR 0,00	n/a	EUR 0,00	EUR 20.000,00
Dr. Alexander Granderath ¹¹	EUR 2.500,00	EUR 0,00	n/a	EUR 0,00	EUR 2.500,00

⁵ Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft. Bei den Nebenleistungen handelt es sich um die für die D&O-Versicherung (anteilig) für jedes Aufsichtsratsmitglied aufgewendeten Beträge.

⁶ EUR 39.583,33 netto.

⁷ Enthalten sind u.a. Reisekosten i. H. v. EUR 2.076,45 für den Zeitraum Juli bis Dezember 2020, die erst im Februar 2021 abgerechnet und erstattet wurden.

⁸ Ausgeschieden aus dem Aufsichtsrat zum 15. Dezember 2021.

⁹ Nach Abzug der Quellensteuer verbleibt ein Betrag i. H. v. EUR 13.670 netto.

¹⁰ An Herrn Andreas Füchsel wurde im Februar 2021 eine Nachzahlung geschuldeter Festvergütung für 2020 i. H. v. EUR 1.650,00 ausbezahlt. Dieser Betrag wurde bereits in den Angaben zu der Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsbericht 2020 berücksichtigt; daher bleibt dieser Betrag in vorstehender Tabelle unberücksichtigt.

¹¹ Gewählt durch die ordentliche Hauptversammlung vom 15. Dezember 2021.

IV. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER VITA 34 AG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis gemäß § 162 AktG dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter aller Unternehmen der Gruppe in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird.

Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften der Vita 34 AG vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft in Deutschland abzustellen.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresüberschusses der Vita 34 AG gem. § 275 HGB Nr. 17 dargestellt.

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019		Veränderung 2019 ggü. 2018		Veränderung 2018 ggü. 2017		Veränderung 2017 ggü. 2016	
		in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	In Tsd €
Vorstände											
Dr. Wolfgang Knirsch	292	+6	2,1	-31	-9,8	-115	-26,6	+224	107,7	+105	101,9
Andreas Schafhirt	95	+95	n/a	-		-		-		-	
Falk Neukirch ¹²	118	-73	-38,2	-100	-34,4	+72	32,9	-6	-2,7	+55	32,4
Aufsichtsrat											
Florian Schuhbauer	40	+20	100,0	+20	n/a	-	-	-	-	-	-
Steffen Richtscheid ¹³	29	-1	-3,3	+2	7,1	+8	40,0	+20	100,0	+10	n/a
Frank Köhler	20	-10	-33,3	-10	-25,0	0	0,0	+20	100,0	+20	n/a
Andreas Füchsel	20	+9	88,7	+11	n/a	-	-	-	-	-	-
Dr. Alexander Granderath	2,5	+2,5	n/a	-	-	-	-	-	-	-	-
Arbeitnehmer											
Ø Arbeitnehmer in Dtl.	46,8	+2,09	4,66	+0,73	1,65	+2,52	6,06	+0,35	0,86		
Ertragsentwicklung VITA 34	TEUR €										
Jahresüberschuss der Gruppe (Mio. €)	-3926	-5365	-372,9	+783	109,1	-114	-13,7	1157	Neg. Basis	-942	-152,7
Jahresüberschuss der VITA 34 AG (Mio. €)	-1870	-3662	-204,4	+262	17,1	+385	33,6	+136	13,5	-108	-9,7

¹² Ausgeschieden aus dem Vorstand zum 31.07.2021.

¹³ Ausgeschieden aus dem Aufsichtsrat zum 15.12.2021.



20000005107930