

PEH Wertpapier AG

Frankfurt am Main

Vergütungsbericht

für das Geschäftsjahr 2022

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vergütungsbericht</b>	<b>1</b>
<b>1 Vergütung der Mitglieder des Vorstandes</b>	<b>1</b>
1.1 Das Vergütungssystem im Überblick .....	1
1.2 Struktur des Vergütungssystems .....	2
1.2.1 Erfolgsunabhängige Vergütung .....	2
1.2.2 Erfolgsbezogene Vergütung .....	3
1.2.3 Maximalvergütung .....	4
1.2.4 Außergewöhnliche Entwicklungen und Abweichungsmöglichkeiten.....	4
1.3 Vertragslaufzeiten und Beendigung der Vorstandstätigkeit .....	5
1.4 Höhe der Vergütung des Vorstands .....	5
1.4.1 Aktive Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 .....	5
1.4.2 Frühere Mitglieder des Vorstands.....	6
<b>2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates</b>	<b>8</b>
2.1 Erläuterung zum Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder .....	8
2.2 Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats.....	9
<b>3 Aktienbesitz des Vorstands und Aufsichtsrats</b>	<b>9</b>
<b>4 Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung</b>	<b>10</b>

# Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrats der PEH Wertpapier AG im Geschäftsjahr 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese. Der Bericht entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG).

## 1 Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

### 1.1 Das Vergütungssystem im Überblick

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

Ziel des Vergütungssystems der PEH für den Vorstand ist es, eine angemessene Vergütung unter Berücksichtigung der persönlichen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie der wirtschaftlichen Lage und des Erfolgs des Unternehmens zu erbringen. Darüber hinaus orientiert sich die Vergütung an branchen- und landesüblichen Standards.

Neben einer der Größe des Unternehmens, der übernommenen Verantwortung und der Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand angemessenen jährlichen Festvergütung sollen die Mitglieder des Vorstands eine jährliche Tantieme erhalten. Für die Tantieme werden messbare Ziele und Bemessungsgrundlagen festgelegt, die Kernbestandteile der Wachstums- und Wertschöpfungsstrategie sind.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll zugleich marktgerecht und wettbewerbsfähig sein. Das Vergütungssystem soll dem Aufsichtsrat in einem vorgegebenen Rahmen auch die

Möglichkeit belassen, flexibel auf eine sich ändernde wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie auf ein sich wandelndes Markt- und Wettbewerbsumfeld reagieren zu können. Mit dem Vergütungssystem sollen nachvollziehbare und nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Unternehmensführung in einem dynamischen Geschäftsumfeld geschaffen werden. Das Vergütungssystem trägt der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung, die Unternehmensstrategie weiter konsequent umzusetzen.

Nach § 120a Abs. 1 S. 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des nach § 87a AktG vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen.

Der Aufsichtsrat hat unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr bestätigt.

Außerdem bestätigte die Hauptversammlung das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder.

## 1.2 Struktur des Vergütungssystems

Die jährliche Vergütung der Vorstandsmitglieder richtet sich nach ihrem Beitrag zum Geschäftserfolg und setzt sich aus einem erfolgsunabhängigen und einer erfolgsabhängigen variablen Komponente zusammen. Die Gesamtvergütung soll in Summe die zweifache erfolgsunabhängige Komponente nicht übersteigen.

Diese Vergütungsstruktur gilt für alle Vorstandsfunktionen einheitlich. Der Aufsichtsrat behält sich vor, individuelle Regelungen für einzelne Vorstandsmitglieder festzulegen, sofern nach seiner Überzeugung eine zwischen den Vorstandsmitgliedern differenzierte Anreizstruktur erforderlich wird.

### 1.2.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine jährliche erfolgsunabhängige Vergütung (Festvergütung) fest, die abhängig von der übertragenen Funktion und Verantwortung, der Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und von branchen- und marktüblichen Rahmenbedingungen ist. Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten abzüglich gesetzlicher Abgaben zum Monatsende ausbezahlt. Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird die Festvergütung anteilig (pro rata temporis) gewährt.

Die vertraglich zugesicherten Nebenleistungen enthalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Beiträge zu Versicherungen (z.B. Unfall-, Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung) sowie die Überlassung von Kommunikationsgeräten und eines Dienstwagens zur betrieblichen und privaten Nutzung. Nicht unter die Nebenleistungen fallen der Aufwändungsersatz, auf den Vorstandsmitglieder bereits von Gesetzes wegen einen Anspruch haben, sowie die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung im Interesse der Gesellschaft. Ein Altersvorsorgebeitrag soll nicht gewährt werden.

## 1.2.2 Erfolgsbezogene Vergütung

Neben der Festvergütung in Form eines fixen Grundgehalts zahlt die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern eine erfolgsabhängige variable Vergütung (Bonus). Ziel der Bonusvereinbarung ist ein nachhaltiger Jahresüberschuss von mindestens 15 % des Eigenkapitals. Ein Bonus wird nur gezahlt, wenn der Jahresüberschuss mehr als diese 15 % erreicht. In einem solchen Fall beträgt der Bonus für den Vorstand 6 % des Jahresüberschusses nach Abzug von 15 % Eigenkapitalrendite.

Von einem möglichen Bonus werden im ersten Jahr nach Ablauf des Geschäftsjahres, das die Grundlage für diesen Bonus darstellt, nur 70 % fällig. Sollte im darauffolgenden zweiten Jahr der nachhaltige Jahresüberschuss von 15 % des Eigenkapitals wieder erreicht werden, werden weitere 15 % des für das Vorjahr festgestellten Bonus fällig. Das gleiche gilt für das weitere Folgejahr. Wird die Eigenkapitalrendite nicht erreicht, entfällt der Bonus für das abgelaufene Geschäftsjahr und der noch nicht fällige Bonus für vorangegangene Jahre.

Maßgeblich für die Bemessung des jährlichen Bonus ist der Konzernjahresüberschuss der PEH am Ende des jeweiligen vorhergehenden Geschäftsjahres. Der Bonus ist in jedem Fall auf die Höhe der Festvergütung beschränkt („cap“).

Der Aufsichtsrat kann anstelle der Eigenkapitalrendite oder zusätzlich dazu andere finanzielle Kennzahlen festlegen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgrößen für die Entwicklung der Gesellschaft besser geeignet sind. Bei seiner Entscheidung über die Festlegung und Gewichtung der Steuerungsgrößen achtet der Aufsichtsrat darauf, dass eine kontinuierlich wirkende Anreizstruktur besteht.

### 1.2.3 Maximalvergütung

Aus der Festvergütung und dem seiner Höhe nach auf den Betrag der Festvergütung begrenzten jährlichen Bonus kann für jedes Geschäftsjahr der maximale Aufwand der Gesellschaft für ein Vorstandsmitglied rechnerisch abgeleitet werden. Darüber hinaus legt das vom Aufsichtsrat vorgeschlagene Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Betrag von EUR 1 Mio. als maximale Höhe der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung an ein Vorstandsmitglied fest (Maximalvergütung). Bei der Maximalvergütung handelt es sich nach ihrer aktienrechtlichen Konzeption nicht um die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe. Sie setzt lediglich eine absolute Obergrenze der unter dem Vergütungssystem erreichbaren Gesamtjahresvergütung und ist deutlich von der angestrebten Vergütungshöhe zu unterscheiden.

### 1.2.4 Außergewöhnliche Entwicklungen und Abweichungsmöglichkeiten

Die Kriterien für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung werden im Verlauf eines Geschäftsjahres nicht geändert. Eine nachträgliche Änderung der Bemessungskriterien oder der Zielwerte ist ausgeschlossen.

Außergewöhnlichen Entwicklungen, die zu einer unangemessen hohen Vergütung eines Vorstandsmitglieds führen könnten, wird durch die Begrenzung des jährlichen Bonus entgegengewirkt. Führen außergewöhnliche Entwicklungen zu einer unangemessen niedrigen Vergütung, kann die Gesellschaft auf Beschluss des Aufsichtsrats einem Vorstandsmitglied im Falle besonderer Leistungen und Erfolge eine Ermessenstantieme gewähren.

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems benennt, von denen abgewichen werden kann. Ein solches Abweichen setzt einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem die Dauer der Abweichung, die Abweichung als solche sowie der konkrete Grund hierfür festzustellen sind. Dabei kann der Aufsichtsrat von den Regelungen zum Verfahren, zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie von einzelnen Vergütungsbestandteilen abweichen. Gründe für eine Abweichung können innere Umstände, zum Beispiel eine wesentlich veränderte Unternehmensstrategie oder

äußere Umstände wie eine schwere Wirtschaftskrise sein.

## 1.3 Vertragslaufzeiten und Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden bei Erstbestellungen in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren nicht übersteigen. Bei wiederholten Bestellungen oder Verlängerungen der Amtszeit liegt die gesetzliche Maximallaufzeit bei fünf Jahren.

Der Aufsichtsrat kann für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe von bis zur zweifachen Jahresvergütung (Abfindungs-cap) vereinbaren. Beträgt die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags weniger als zwei Jahre, reduziert sich die Abfindung zeitanteilig. Im Fall einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gewährt. Maßgeblich für die Berechnung des Abfindungs-Cap ist die Summe aus Festvergütung und Bonus für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Anstellungsvertrags.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch ein Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden grundsätzlich nicht vereinbart. Sofern der Aufsichtsrat derartige Leistungen ausnahmsweise vereinbart, wird er darüber berichten.

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern nachvertragliche Wettbewerbsbeschränkungen vereinbaren, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Karenzentschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von bis zu zwei Jahren vorsehen.

Der Dienstvertrag von Herrn Stürner läuft bis zum 31. März 2024. Es bestehen keine Regelungen zur Abfindung bei vorzeitiger Abberufung oder zur Altersversorgung des Vorstands.

## 1.4 Höhe der Vergütung des Vorstands

### 1.4.1 Aktive Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den aktiven Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Demnach enthält

die Tabelle alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) sowie alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

		<b>Vorstandsvorsitzender Martin Stürner</b>	
<b>Gewährte Vergütung (in T€)</b>		<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	Festvergütung	360	360
	Nebenleistungen (z.B. Sachbezüge)	23	0
	<b>Summe</b>	<b>383</b>	<b>360</b>
<b>Erfolgsbezogene Vergütung</b>	Bonus 2021	0	0
	Bonus 2020	0	0
	<b>Summe</b>	<b>383</b>	<b>360</b>
	Versorgungsaufwand	0	0
	<b>Gesamtvergütung</b>	<b>383</b>	<b>360</b>

		<b>Vorstandsvorsitzender Martin Stürner</b>	
<b>Geschuldete Vergütung (in T€)</b>		<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	Festvergütung	0	0
	Nebenleistungen (z.B. Sachbezüge)	0	0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Erfolgsbezogene Vergütung</b>	Bonus 2022	0	0
	Bonus 2021	0	148
	<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>148</b>
	Versorgungsaufwand	0	0
	<b>Gesamtvergütung</b>	<b>0</b>	<b>148</b>

## 1.4.2 Frühere Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. 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.



<b>Frühere Mitglieder des Vorstands Peter Huber</b>		
<b>Gewährte Vergütung (in T€)</b>		<b>2022</b>
<b>Feste und variable Vergütung</b>	Nebenleistungen (z.B. Sachbezüge)	0
	Sonstiges	0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>
<b>Pensionen</b>	Rente	13
	<b>Summe</b>	<b>13</b>
	<b>Gesamtvergütung</b>	<b>13</b>

## 2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist gemäß § 13 der Satzung der Gesellschaft wie folgt festgesetzt.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine Vergütung von EUR 20.000 pro Geschäftsjahr.

Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält EUR 40.000,00 pro Geschäftsjahr.

Der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende erhält EUR 30.000,00 pro Geschäftsjahr.

### 2.1 Erläuterung zum Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder der PEH Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten jeweils eine feste jährliche Vergütung. Die Festvergütung je Geschäftsjahr beträgt EUR 20.000,00. Abweichend hiervon erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats EUR 40.000,00 und sein Stellvertreter EUR 30.000,00 je Geschäftsjahr. Die jeweilige Höhe der festen Vergütung berücksichtigt die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Ferner erhalten die Aufsichtsratsmitglieder ihre Auslagen ersetzt.

Eine erfolgsabhängige variable Vergütung, die vom Erreichen bestimmter Erfolge oder Ziele abhängt, ist nicht vorgesehen. Die Vergütung kann daher nur eingeschränkt auf die Geschäftsstrategie ausgerichtet werden und nur bedingt auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft Einfluss nehmen. Das Fehlen erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile soll sicherstellen, dass alle Entscheidungen des Aufsichtsrats ohne Berücksichtigung etwaiger persönlicher Vorteile durch eine erhöhte Aufsichtsratsvergütung getroffen werden. Damit wird der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung getragen, die auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

Der Anspruch auf Zahlung der Festvergütung ist nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat

angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Gemäß § 113 Abs. 3 S. 1 und 2 AktG ist von der Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen, wobei ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist.

Im Geschäftsjahr bestätigte die Hauptversammlung das Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder.

## 2.2 Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 und 2021 gewährte Vergütung gemäß § 162 Abs.1 Satz 1 AktG. In den Geschäftsjahren liegt keine geschuldete Vergütung vor.

<b>Aufsichtsratsvergütung 2022</b>			
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung (in T€)</b>	<b>Feste Vergütung</b>	<b>Auslagen</b>	<b>Gesamtvergütung</b>
Rudolf Locker	40	-8	<b>32</b>
Gregor Langer	30	20	<b>50</b>
Prof. Dr. Hermann Wagner	20	4	<b>24</b>
<b>Summe</b>	<b>90</b>	<b>16</b>	<b>106</b>

<b>Aufsichtsratsvergütung 2021</b>			
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung (in T€)</b>	<b>Feste Vergütung</b>	<b>Auslagen</b>	<b>Gesamtvergütung</b>
Rudolf Locker	40	8	<b>48</b>
Gregor Langer	30	40	<b>70</b>
Prof. Dr. Hermann Wagner	20	3	<b>23</b>
<b>Summe</b>	<b>90</b>	<b>51</b>	<b>141</b>

Die Auslagen von Hr. Langer beinhalten Aufwendungen für Beratungsleistungen in Bezug auf den Ausbau von Vertriebsaktivitäten bei der PEH AG.

## 3 Aktienbesitz des Vorstands und Aufsichtsrats

Zum 31. Dezember 2022 hielten die Mitglieder des Vorstandes 481.569 Stückaktien der PEH Wertpapier AG und Mitglieder des Aufsichtsrats 189.357 Stückaktien der PEH Wertpapier AG.

Es gibt keine weiteren zugesagten Aktien.

## 4 Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von PEH, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahlen Jahresüberschuss, Eigenkapital und Eigenkapitalrendite abgebildet. Letzteres ist als wesentliche Steuerungsgröße auch Teil der finanziellen Ziele der variablen Vergütung (Bonus) des Vorstands und hat somit maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Ergänzend dazu wird die Entwicklung des Jahresüberschusses der PEH AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Vollzeitmitarbeiter einschließlich Werkstudenten abgestellt. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zurechnenden kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile. Somit entspricht, im Einklang mit der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats, auch die Vergütung der Arbeitnehmer im Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die PEH AG nimmt für die Angabe der durchschnittlichen Veränderung der Arbeitnehmer die Übergangsregelung gem. § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG in Anspruch, nach der sich der Zeitvergleich der durchschnittlichen Veränderung der Arbeitnehmer über die nächsten Jahre sukzessive aufbaut und entsprechend im Geschäftsjahr lediglich zwei Vergleichsperioden angegeben werden.

Geschäftsjahr	2018	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
	T€	T€		T€		T€		T€	
<b>Ertragsentwicklung</b>									
Jahresüberschuss	9.345	-3.580	<b>-138,3%</b>	2.449	<b>-168,4%</b>	4.037	<b>64,8%</b>	470	<b>-88,4%</b>
Konzern- Jahresüberschuss	1.711	3.938	<b>130,2%</b>	5.193	<b>31,9%</b>	9.664	<b>86,1%</b>	5.731	<b>-40,7%</b>
Konzern - Eigenkapital	25.786	24.947	<b>-3,3%</b>	24.940	<b>0,0%</b>	29.403	<b>17,9%</b>	30.526	<b>3,8%</b>
Konzern - Eigenkapitalrendite	6,64%	15,79%		20,82%		32,87%		18,77%	
<b>Vorstandsvergütung</b>									
Martin Stürner	600	300	<b>-50,0%</b>	423	<b>41,0%</b>	508	<b>20,1%</b>	383	<b>-24,6%</b>
<b>frühere Vorstandsmitglieder</b>									
Sven Ulbrich	340	0	<b>-100,0%</b>	0	<b>0,0%</b>	0	<b>0,0%</b>	0	<b>0,0%</b>
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>									
Rudolf Locker	48	48	<b>0,8%</b>	49	<b>2,1%</b>	48	<b>-2,0%</b>	32	<b>-33,3%</b>
Gregor Langer	36	36	<b>0,8%</b>	70	<b>94,4%</b>	70	<b>0,0%</b>	50	<b>-28,6%</b>
Prof. Dr. Hermann Wagner	30	24	<b>-19,3%</b>	23	<b>-4,2%</b>	24	<b>4,3%</b>	24	<b>-0,8%</b>
<b>Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer</b>									
Arbeitnehmervergütung				77		84	<b>8,7%</b>	101	<b>21,5%</b>