

HanseYachts AG

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG

Der nachfolgende von Vorstand und Aufsichtsrat im Einklang mit den Anforderungen nach § 162 Aktiengesetz (AktG) erstattete Vergütungsbericht stellt die Grundlagen der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der HanseYachts AG (im Folgenden auch „HanseYachts“ oder die „Gesellschaft“) sowie die Höhe individueller Vergütungen im Geschäftsjahr 2021/2022 dar. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) werden nach Maßgabe der jährlichen Entsprechenserklärung ebenfalls berücksichtigt.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021/2022 unter Vergütungsaspekten

Das Geschäftsjahr 2021/2022 war geprägt durch eine Neuaufstellung im Vorstand. Zum 1. Oktober 2021 trat Hanjo Runde das Amt als Vorstandsvorsitzender (CEO) der HanseYachts an. Die Position des Produktions- und Entwicklungsvorstands (COO) wurde zum 10. Januar 2022 mit Stefan Zimmermann besetzt. Zum 1. Juni 2022 wurde Jan Brockmöller als Finanzvorstand (CFO) der HanseYachts bestellt; am 23. September 2022 ist Jan Brockmöller vorzeitig wieder aus dem Unternehmen ausgeschieden. Die Bestellung von Dr. Jens Gerhardt lief am 31. Januar 2022 aus. Kurz nach Ende des Geschäftsjahres 2021/2022 lief auch die Bestellung von Sven Göbel am 10. Juli 2022 aus.

Am 11. Oktober 2021 hat der Aufsichtsrat ein neues System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 87a AktG beschlossen und der ordentlichen Hauptversammlung am 23. November 2021 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung von 92,06% gebilligt. Darüber hinaus hat die ordentliche Hauptversammlung 2021 auch die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder und das ihr zugrundeliegende Vergütungssystem (§§ 113 Abs. 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG) mit 92,04% Zustimmung bestätigt.

Das neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder findet Anwendung auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern, die zwei Monate nach Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden.

Die Dienstverträge mit Hanjo Runde und Stefan Zimmermann sind vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems geschlossen worden, entsprechen dem neuen Vergütungssystem gleichwohl grundsätzlich. Der mit Jan Brockmöller geschlossene Dienstvertrag unterlag bereits dem neuen Vergütungssystem.

Das neue Vorstandsvergütungssystem

Das neue Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und enthält insbesondere die gemäß § 87a AktG vorgesehenen Festlegungen. Die im neuen Vergütungssystem vorgesehene Gesamtvergütung umfasst einerseits feste Vergütungselemente (Jahresgehalt und Nebenleistungen, optional auch Versorgungsleistungen). Daneben werden sowohl ein Jahresbonus als kurzfristiges variables Vergütungselement (Short-Term Incentive (STI)) als auch eine langfristig orientierte variable Vergütung (Long-Term Incentive (LTI)) in Form virtueller Aktienoptionen (Stock Appreciation Rights) gewährt.

Das neue Vergütungssystem ermöglicht einen hohen Anteil variabler, leistungsorientierter Vergütung und trägt durch den aktienbasierten LTI verstärkt zur Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionären bei.

Die den Vorstandsmitgliedern jeweils gewährte Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren jeweiligen Aufgaben, der persönlichen Leistung sowie der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg der HanseYachts AG. Eine Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig und, soweit erforderlich, auch anlassbezogen - zumindest aber alle vier Jahre - durch. Dabei achtet der Aufsichtsrat auch darauf, dass die Vorstandsvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu dem allgemeinen Lohn- und Gehaltsgefüge innerhalb der Gesellschaft steht, wobei auch die zeitliche Entwicklung berücksichtigt wird, und damit die „vertikale Angemessenheit“ der Vorstandsvergütung gewahrt ist. Die darüber hinaus zu berücksichtigende Üblichkeit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist aus Sicht des Aufsichtsrats ebenfalls durchgängig eingehalten.

Für diesen horizontalen Vergleich wurden zuletzt im Rahmen der im Berichtsjahr erfolgten Vorstandspersonalien verschiedene Vergütungsdaten von börsennotierten Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe im Prime- und General Standard mit vergleichbarer Marktstellung herangezogen.

Die nachfolgende Übersicht skizziert die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems sowie deren jeweilige Ausgestaltung in Grundzügen:

Übersicht neues Vergütungssystem (Vorstand)	
Vergütungselement	Ausgestaltung
Feste Vergütungselemente	
Festes Jahresgehalt	Auszahlung in zwölf monatlichen Raten
Nebenleistungen	Nebenleistungen bestehen insbes. aus der Bereitstellung eines Dienstfahrzeugs, gedeckelten Zuschüssen zu Versicherungen sowie weiteren marktüblichen Versicherungsleistungen
Zuschuss zu Altersversorgung	Es kann ein Zuschuss zu einer privaten selbstgewählten Altersversorgung vereinbart werden (max. 15% des festen Jahresgehaltes)
Variable Vergütungselemente	
STI: Jahresbonus	Jahresbonus mit Barauszahlung im folgenden Geschäftsjahr
	Bemessung anhand Zielerreichung hinsichtlich finanzieller Leistungskriterien (Umsatz, EBITDA) und operativer und/oder strategischer Jahresziele (z.B. Vertrieb, Einkauf, Fertigung oder Qualität) einschließlich möglicher ESG-Ziele
	Begrenzung von Auszahlungen auf 120% des dienstvertraglichen Zielbetrags
LTI: Optionen auf virtuelle Aktien	Auszahlung kann i.H.v. max. 60% um bis zu vier Jahre aufgeschoben werden („Deferral“) (zusätzlich oder anstelle eines aktienbasierten Vergütungselements); Berücksichtigung zusätzlicher Erfolgsziele möglich
	Optionales aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung
	Einmalige Gewährung von Optionen auf virtuelle Aktien (Stock Appreciation Rights) für jeweils vereinbarte Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags
	Berücksichtigung von Kurssteigerungen nur bis zum vertraglich festgelegten Maximalkurs (Cap)
Sondervergütung	Ausübung nach Ablauf vertraglich festgelegter Wartezeit (im Regelfall vier Jahre) möglich
	Barausgleich unter Berücksichtigung von Dividenden
Sondervergütung	Im Falle außerordentlicher Leistungen kann der Aufsichtsrat einzelfallbezogene Sondervergütung nach billigem Ermessen gewähren; Begrenzung auf maximal 40% des festen Jahresgehaltes
Sonstige Vergütungsregelungen	
Maximalvergütung	Maximale Summe des je Geschäftsjahr und Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr angefallenen Vergütungsaufwands

-
- Vorstandsvorsitzender: 1.500.000,00 €
 - Ordentliche Vorstandsmitglieder: 800.000,00 €
-

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021/2022

Festes Jahresgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten das dienstvertraglich vereinbarte feste Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten. Das im Berichtsjahr an die Vorstandsmitglieder jeweils gewährte feste Jahresgehalt ist der untenstehenden Tabelle (gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder) zu entnehmen.

In Einklang mit der langfristigen Unternehmensstrategie der HanseYachts AG dient die Gewährung des festen Jahresgehalts insbesondere der Sicherstellung einer angemessenen Grundvergütung und trägt damit zur Vermeidung von Anreizen für das Eingehen unangemessener Risiken bei.

Nebenleistungen

Neben dem festen Jahresgehalt werden den Vorstandsmitgliedern marktübliche Nebenleistungen gewährt. Die Gewährung der dienstvertraglich festgelegten Nebenleistungen trägt zur Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder bei.

Zum einen erhalten die Vorstandsmitglieder Zuschüsse in Höhe von bis zu 50% zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, jedoch maximal den Betrag, der sich ergäbe, wenn das Vorstandsmitglied gesetzlich kranken- und pflegeversichert wäre.

Darüber hinaus wird insbesondere ein angemessenes Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung (die Gesellschaft trägt sämtliche Kosten des Unterhalts und des Gebrauchs) zur Verfügung gestellt, ersatzweise wird eine Car Allowance gezahlt.

Weiterhin besteht für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung. Die Leistungen an den Versicherten bzw. seine Erben betragen maximal 500 Tsd. € für den Todesfall bzw. 1 Mio. € bei Invalidität. Ferner wurden für die Vorstandsmitglieder Vermögensschadenshaftpflichtversicherungen (D&O-Versicherungen) mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt abgeschlossen.

Für die Verlagerung ihres Zweitwohnsitzes in die Region des Sitzes der Gesellschaft ist den neuen Vorstandsmitgliedern zudem eine Übernahme von Umzugskosten i.H.v. maximal 8.000,00 € (netto) durch die Gesellschaft dienstvertraglich zugesagt worden.

Der Aufwandsbetrag der im Geschäftsjahr 2021/2022 an die Vorstandsmitglieder jeweils gewährten Nebenleistungen ist der untenstehenden Tabelle (gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder) zu entnehmen.

Versorgungsregelung

Das neue Vergütungssystem sieht als optionalen Bestandteil einer wettbewerbsfähigen Vergütung die Gewährung eines Zuschusses zu einer selbstgewählten privaten Altersvorsorge vor. Die Höhe des Zuschusses (Bruttobetrag) wird im Vorstandsdienstvertrag bestimmt und darf 15% des festen Jahresgehalts nicht überschreiten.

Bereits in inhaltlicher Übereinstimmung mit dieser Regelung werden dem Vorstandsvorsitzenden Hanjo Runde monatliche Zuschüsse i.H.v. 4.166,00 € gewährt. Der im Berichtsjahr insgesamt an Hanjo Runde gewährte Zuschussbetrag ist der untenstehenden Tabelle (gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder) zu entnehmen.

Im Übrigen bestehen keine Versorgungszusagen für die gegenwärtigen oder für die im Berichtsjahr bzw. kurz nach dessen Ende ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder.

Short-Term Incentive (STI): Jahresbonus

Das neue Vergütungssystem sieht als kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil die Leistung eines von der Erreichung jährlicher Ziele abhängigen Bonus als Short-Term Incentive (STI) vor.

Zahlungen aus dem STI bemessen sich nach der Erreichung jährlich festzulegender Ziele, die sowohl finanzielle Leistungskriterien (z.B. Umsatz, EBITDA) als auch operative und/oder strategische Ziele (z.B. aus den Bereichen Vertrieb, Einkauf, Fertigung oder Qualität) umfassen können. Ebenso können nichtfinanzielle ESG-Ziele aus den Bereichen Umweltschutz, Soziales und gute Unternehmensführung in Bezug genommen werden. Die Zielfestlegung nimmt der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der am Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensstrategie nach pflichtgemäßem Ermessen vor und legt dabei auch fest, ob und in welchem Umfang individuelle Ziele für einzelne Vorstandsmitglieder oder kollektive Ziele für alle Vorstandsmitglieder maßgeblich sind. Mehrere festgelegte Ziele werden untereinander gleich gewichtet, soweit der Aufsichtsrat nicht etwas Abweichendes bestimmt. Die Zielfestlegung für das jeweilige Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat erfolgt jeweils spätestens bis zum 30.09. des jeweiligen Geschäftsjahres.

Die mögliche Gesamtzielerreichung liegt zwischen 0% und 120% des dienstvertraglich vereinbarten Zielbetrags. Zusätzlich oder anstelle eines aktienbasierten Vergütungselements kann die Auszahlung von bis zu 60% des Auszahlungsbetrags um bis zu vier Jahre aufgeschoben werden, wobei der letztlich auszuzahlende Betrag von der Erreichung zusätzlicher Erfolgsziele innerhalb des Aufschubzeitraums abhängig gemacht werden kann.

Die jährliche Zielfestlegung ermöglicht es dem Aufsichtsrat, individuelle oder kollektive Anreize zu nachhaltigem Umsatz- und Ertragswachstum zu setzen. Darüber hinaus können spezifische Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und/oder strategische Unternehmensentwicklung vereinbart werden. Durch die mögliche Aufnahme von ESG-Zielen z.B. hinsichtlich Mitarbeiter- oder Umweltbelangen können zudem Anreize gesetzt werden, nachhaltig die Interessen aller Stakeholder der HanseYachts AG zu fördern.

Für die Tätigkeit im Berichtsjahr (2021/2022) wurde den aktuellen Vorstandsmitgliedern, Hanjo Runde und Stefan Zimmermann und Jan Brockmüller (nach Ende des Berichtsjahres vorzeitig ausgeschieden), vorstehend beschriebener STI in zeitanteiligem Umfang zugesagt (bei teilweise garantierter Zielerreichung und der Möglichkeit der Übererfüllung). Über eine Erreichung der festgelegten Ziele wird erst im laufenden Geschäftsjahr (2022/2023) durch den Aufsichtsrat entschieden. Da die anschließende Auszahlung nicht mehr in das Berichtsjahr fällt, ist der für die Tätigkeit im Berichtsjahr zugesagte STI erst im Geschäftsjahr 2022/2023 als "gewährt" i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG anzusehen. Einzelheiten sind dementsprechend Gegenstand des nächsten Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022/2023 (vorstehende Erläuterungen der zugesagten STI-Vergütung erfolgen freiwillig).

Long-Term Incentive (LTI): Optionen auf virtuelle Aktien

Als aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung (LTI) sieht das neue Vergütungssystem die Möglichkeit einer einmaligen Gewährung von Optionen auf virtuelle Aktien der Gesellschaft (*Stock Appreciation Rights*) für die jeweils vereinbarte Laufzeit des Vorstandsdiensvertrages vor. Die Gewährung der Optionen als aktienbasiertes Vergütungselement trägt zu einer verstärkten Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionären bei und fördert das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens.

Die Anzahl der gegebenenfalls gewährten Optionen sowie der für die Berechnung des Barausgleichs (es erfolgt keine Lieferung von Aktien) maßgebliche Vergleichspreis werden im

Vorstandsdienstvertrag festgelegt. Die Ausübung der Optionen unterliegt einer im Dienstvertrag festgelegten Wartefrist, die im Regelfall vier Jahre umfasst. Nach Ablauf der Wartefrist sowie einer vom Aufsichtsrat ggf. zusätzlich festgelegten Ausübungssperrfrist können die Optionen innerhalb einer vertraglich festgelegten Frist (regelmäßig neun Monate) ausgeübt werden. Die Höhe der Barauszahlung berücksichtigt Kurssteigerungen bis zu einem vertraglich festgelegten Maximalkurs (Cap) sowie gegebenenfalls ausgeschüttete Dividenden.

Nachstehend sind die mit den Vorstandsmitgliedern per Stand am 30. Juni 2022 dienstvertraglich vereinbarten Tranchen an Optionen auf virtuelle Aktien nebst der wesentlichen Bedingungen dargestellt. Den im Geschäftsjahr 2021/2022 bzw. kurz nach dessen Ende regulär ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern sind keine Optionen zugesagt gewesen.

Stock Appreciation Rights - Wesentliche Bedingungen				
	Anzahl Optionen	Vergleichspreis (€)	Maximalkurs (€)	Ausübung möglich ab
Hanjo Runde (CEO)	250.000	5,00	17,00	01.12.2025
Jan Brockmüller (CFO)	50.000	5,50	15,50	01.01.2026
	50.000	10,00	20,00	
Stefan Zimmermann (COO)	100.000	5,30	15,30	10.01.2026

Da es sich bei den Optionen auf virtuelle Aktien nicht um gewährte oder zugesagte Aktien und Aktienoptionen i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG handelt und derzeit aus diesem Vergütungselement auch noch keine Vergütung gewährt oder geschuldet ist, erfolgt die vorstehende Erläuterung freiwillig.

Bestandsregelung zur variablen Vergütung der ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder

Für die im Berichtsjahr bzw. kurz nach dessen Ende ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Dr. Jens Gerhardt und Sven Göbel wurden im Geschäftsjahr 2021/2022 variable Vergütungselemente ausgezahlt, die sich nach der bis zum Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems geltenden Bestandsregelung richteten.

Die Bestandsregelung zur variablen Vergütung sieht Folgendes vor:

Die variable Vergütung nach Maßgabe der Bestandsregelung richtete sich zum einen nach jährlich zu vereinbarenden Zielen, die sich an bestimmten finanziellen oder nichtfinanziellen Leistungskriterien orientieren (z.B. Umsatz, EBITDA, Vertriebs-, Einkaufs-, Fertigungsbezogene Ziele, Qualität). Der Zielbetrag bei 100% Zielerreichung ist dienstvertraglich festgelegt (jeweils 154.166,67 € brutto für Dr. Jens Gerhardt und Sven Göbel). Die Zielerreichung ist auf maximal 120% begrenzt.

Die jährliche Zielfestlegung ermöglicht es dem Aufsichtsrat, individuelle oder kollektive Anreize zu nachhaltigem Umsatz- und Ertragswachstum zu setzen. Darüber hinaus können spezifische Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und/oder strategische Unternehmensentwicklung vereinbart werden, um auch die langfristige Unternehmensentwicklung zu fördern.

Als Jahresbonus wird ein Betrag i.H.v. 45% des Zielbetrags unter Berücksichtigung der in einem Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichung nach Geschäftsjahresende ausgezahlt. Die Auszahlung der übrigen 55% erfolgt aufgeschoben und in Abhängigkeit vom

durchschnittlichen Konzern-EBITDA der HanseYachts innerhalb einer dreijährigen Bemessungsperiode (nachstehend „Deferral“). Das Deferral wird vollständig ausgezahlt, wenn das durchschnittliche Konzern-EBITDA 110% oder mehr des durchschnittlichen Konzern-EBITDA eines vorangegangenen Drei-Jahres-Zeitraums beträgt. Das Deferral wird zu 40% ausgezahlt, wenn das durchschnittliche Konzern-EBITDA 80% oder mehr des durchschnittlichen Konzern-EBITDA des vorangegangenen Drei-Jahres-Zeitraums beträgt. Beträgt das durchschnittliche Konzern-EBITDA weniger als 80% des durchschnittlichen Konzern-EBITDA des vorangegangenen Drei-Jahres-Zeitraums, entfällt eine Auszahlung des Deferral. Der maßgebliche Vergleichszeitraum (vorangegangener Drei-Jahres-Zeitraum) bezieht jeweils die zwei vorangegangenen Geschäftsjahre und das erste Geschäftsjahr der Bemessungsperiode mit ein. Innerhalb der Zielerreichungspunkte (80% bis 110%) wird linear interpoliert.

Nach Maßgabe dieser Regelungen sind Dr. Jens Gerhardt und Sven Göbel im Berichtsjahr folgende variablen Vergütungen gewährt worden:

Zum einen ist im Berichtsjahr die für die Tätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr 2020/2021 zugesagte erfolgsbezogene variable Vergütung in dem nach Geschäftsjahresende fälligen Umfang (45 % bezogen auf den Zielbetrag) ausgezahlt worden. Für das Geschäftsjahr 2020/2021 hatte der Aufsichtsrat für Dr. Jens Gerhardt und für Sven Göbel gemeinsame finanzielle Ziele gemäß der Konzernplanung („Größenbonus“) und abgeleitet aus den Ist-Werten des Vorjahres („Turnaround Bonus“) sowie drei nichtfinanzielle Management Ziele als maßgebliche Leistungskriterien für die variable Vergütung festgelegt. Nach Ablauf des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat eine Gesamtzielerreichung von 47,40% festgestellt.

Die Zielerreichung hinsichtlich der finanziellen Ziele (Umsatz, Gesamtleistung, Deckungsbeitrag, EBITDA und Auftragseingang, jeweils für HanseYachts Konzern) wurde wie folgt ermittelt:

Finanzielle Ziele (Geschäftsjahr 2020/2021)		
Ziel	Gewichtung	Zielerreichung (gewichtet)
Größenbonus (Konzernplanung)		
Umsatz	6%	51% (3,1%)
Gesamtleistung	6%	59% (3,5%)
Deckungsbeitrag 1	6%	40% (2,4%)
EBITDA	6%	0%
Auftragseingang	6%	120% (7,2%)
Turnaround Bonus (Vorjahresvergleich)		
Umsatz	6%	0%
Gesamtleistung	6%	0%
Deckungsbeitrag 1	6%	0%
EBITDA	6%	0%
Auftragseingang	6%	120% (7,2%)
Finanzielle Teilziele - Gesamtzielerreichung 23,4%		

Für das Geschäftsjahr 2020/2021 sind zudem drei Management Ziele festgelegt und in der Zielerreichung wie folgt bewertet worden:

Management Ziele (Geschäftsjahr 2020/2021)		
Ziel (Gewichtung in%)	Zielerreichung (gewichtet)	Erläuterung
Bewältigung der Corona-Krise (Gewichtung 10%)	120% (12%)	Für die Zielerreichung maßgeblich war, wie der Vorstand das Unternehmen durch die Corona-Krisenzeit geführt hat. Die festgestellte maximale Zielerreichung berücksichtigt die oberhalb der Erwartung liegenden Erfolge im Geschäftsjahr 2020/2021 insbesondere in den Bereichen allgemeines Krisenmanagement, Gesundheit der Mitarbeiter und Liquiditätssicherung.
Sanierung Privilege Marine (Gewichtung 20%)	0%	Die für das Geschäftsjahr 2020/2021 gesetzten Ziele für die Sanierung der Privilege Marine hinsichtlich Umsatz, Ertrag (EBITDA) und Finanzbedarf wurden nicht erreicht.
Strategische Projekte (Gewichtung 10%)	120% (12%)	Aus Sicht des strategischen Projektmanagements standen im Geschäftsjahr 2020/2021 insbesondere Einsparziele im Fokus, wobei die entsprechenden Erwartungen übertroffen und eine maximal Zielerreichung festgestellt wurden.
Management Ziele - Gesamtzielerreichung 24,0%		

Dementsprechend ergab sich unter Berücksichtigung der anteiligen Zielbeträge für den Jahresbonus (45% entspr. 69.375,00 € brutto) und der festgestellten Gesamtzielerreichung von 47,40% jeweils ein Auszahlungsbetrag i.H.v. 32.883,75 € brutto für Dr. Jens Gerhardt und für Sven Göbel, der im Berichtsjahr zur Auszahlung kam (vgl. untenstehende Tabelle (gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder).

Das gegenüber Dr. Jens Gerhardt und Sven Göbel für die Tätigkeit im seinerzeitigen Geschäftsjahr 2018/2019 zugesagte Deferral (noch nicht ausgezahlter Anteil i.H.v. 55% bezogen auf den Zielbetrag der erfolgsbezogenen variablen Vergütung) gelangte mangels Erreichung des unteren Schwellenwerts für das durchschnittliche Konzern-EBITDA nicht zur Auszahlung. Die hierfür gebildete Rückstellung wurde im Geschäftsjahr ertragswirksam aufgelöst.

Sondervergütung bei außerordentlichen Leistungen

Der Aufsichtsrat kann den Vorstandsmitgliedern darüber hinaus im Falle außerordentlicher Leistungen eine einzelfallbezogene Sondervergütung nach billigem Ermessen gewähren. Relevante außerordentliche Leistungen können insbesondere Unternehmenskäufe, die Einführung neuer Produkte oder technologische Weiterentwicklungen sein. Die maximale Höhe der Sondervergütung ist begrenzt, wobei ein dienstvertraglich festgelegter Maximalbetrag bis zu 40% des festen Jahresgehalts betragen kann. Im Falle ihrer Gewährung ist eine Sondervergütung am Ende des auf die Entscheidung des Aufsichtsrats folgenden Monats fällig.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 kam keine Sondervergütung zur Auszahlung.

Weitere Angaben zur Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021/2022

Maximalvergütung

Entsprechend der gesetzlichen Vorgabe in § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat im Vergütungssystem eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgesetzt, welche die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller von der Gesellschaft im Geschäftsjahr insgesamt aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen (einschließlich einer etwaigen Sondervergütung) sowie Neben- und etwaigen Versorgungsleistungen) begrenzt, unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr das entsprechende Vergütungselement ausbezahlt wird. Dementsprechend werden auch die einmalig für die jeweilige Vertragslaufzeit gewährten Optionen auf virtuelle Aktien (LTI) zeitanteilig linear über den Tätigkeitszeitraum verteilt berücksichtigt.

Die Maximalvergütung beträgt für die/den Vorstandsvorsitzende/n 1.500.000,00 € und für die weiteren ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 800.000,00 €.

Die im Geschäftsjahr 2021/2022 bestehenden Dienstverträge mit dem Vorstandsvorsitzenden Hanjo Runde sowie mit dem Vorstandsmitglied Stefan Zimmermann sind jeweils vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems (zwei Monate nach Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 23. November 2021) geschlossen worden. Gleiches gilt für die Vorstandsdienstverträge der im Berichtsjahr bzw. kurz nach dessen Ende ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Dr. Jens Gerhardt und Sven Göbel. Dementsprechend findet das Vergütungssystem einschließlich der darin geregelten Maximalvergütung keine Anwendung auf die vorgenannten Vorstandsdienstverträge.

Allein der Dienstvertrag mit dem Vorstandsmitglied Jan Brockmöller fiel in den Anwendungsbereich des neuen Vergütungssystems. Ausgehend von dem im Vergütungssystem festgelegten Betrag der Maximalvergütung für ordentliche Vorstandsmitglieder i.H.v. 800.000,00 € ergibt sich hinsichtlich der zum 1. Juni 2022 aufgenommenen Vorstandstätigkeit von Jan Brockmöller im Berichtsjahr ein zeitanteilig reduzierter Betrag der Maximalvergütung i.H.v. 66.666,66 €. Die im Berichtsjahr für die Tätigkeit von Jan Brockmöller aufgewendete Vergütung (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) beläuft sich auf einen Betrag von 20.396,02 € (vgl. untenstehende Tabelle Gewährte und geschuldete Vergütung – aktuelle Vorstandsmitglieder). Der zeitanteilige Maximalbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) beläuft sich auf 10.000,00 €. Der zeitanteilige Maximalbetrag des LTI beläuft sich auf 23.256,00 €. Der Aufsichtsrat setzt ferner auch keine Sondervergütung für das Berichtsjahr fest, die zu einem Überschreiten der zeitanteiligen Maximalvergütung (66.666,66 €) führen könnte. Die gemäß Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung in zeitanteiliger Höhe ist hinsichtlich Jan Brockmöller daher in jedem Fall eingehalten.

Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Regelungen für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags so haben dessen Ehepartner und bei dessen Fehlen die unterhaltsberechtigten Kinder des Vorstandsmitglieds (letztere als Gesamtgläubiger) Anspruch auf unverminderte Fortzahlung des festen Jahresgehalts für den Rest des Sterbemonats und die darauffolgenden vier Monate. Gewährte

Optionen auf virtuelle Aktien können in zeitanteiligem Umfang durch die Erben ausgeübt werden.

Im Falle einer wirksamen fristlosen außerordentlichen Kündigung des Vorstandsdienstvertrages durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) und/oder eines wirksamen Widerrufs der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG in den dienstvertraglich bestimmten Fällen, entfällt der Anspruch auf eine noch nicht ausgezahlte variable Vergütung bzw. noch nicht ausgeübte Optionen auf virtuelle Aktien ersatzlos.

Im Falle eines Kontrollwechsels besteht für die Vorstandsmitglieder grundsätzlich das Recht, den Vorstandsdienstvertrag mit einer Frist von vier Wochen zu kündigen und ihr Amt zum Kündigungstermin niederzulegen. In diesem Fall wird den Vorstandsmitgliedern eine Abfindung in Höhe der Festvergütung für zwölf Monate, beschränkt auf den Wert der Festvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags, gezahlt. Gewährte Optionen auf virtuelle Aktien können grundsätzlich innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der regulären Wartefrist ausgeübt werden.

Für den Fall, dass das Amt des jeweiligen Vorstandsmitglieds infolge einer Umwandlungs- und/oder Umstrukturierungsmaßnahme erlischt, kann dem Vorstandsmitglied eine Organstellung oder Leitungsposition zu vergleichbaren wirtschaftlichen Bedingungen bei einem der an der Maßnahme beteiligten Unternehmen zugewiesen oder der Vorstandsdienstvertrag mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Das Vorstandsmitglied ist in diesen Fällen binnen vier Wochen nach Mitteilung der Gesellschaft berechtigt, den Dienstvertrag mit einer Frist von einer Woche zum Monatsende zu kündigen und eine Abfindung in Höhe der dienstvertraglichen Vergütung (Festvergütung und variable Vergütungselemente), beschränkt auf den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags, zu verlangen. Für die Berechnung der variablen Vergütung wird eine Zielerreichung von 100% unterstellt. Die Abfindung ist auf das Einkommen von sechs Monaten beschränkt.

Gewährte Optionen auf virtuelle Aktien können erlöschen, wenn der wirtschaftliche Zweck der Optionsgewährung durch gesellschaftsrechtliche Maßnahmen unmöglich wird oder das Amt des jeweiligen Vorstandsmitglieds durch Umwandlung/Umstrukturierung endet. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen wie die Eingliederung der Gesellschaft, der Formwechsel, die Verschmelzung auf eine andere aufnehmende Gesellschaft, der Ausschluss von Minderheitsaktionären (Squeeze-Out) und die Einstellung der Börsennotierung der Aktien der Gesellschaft. In diesen Fällen wird den Vorstandsmitgliedern eine Abfindung in Höhe des finanzmathematisch ermittelten Zeitwerts etwaiger zum maßgeblichen Zeitpunkt nicht ausgeübter Optionen gezahlt. Für den Fall, dass die Bestellung zum Vorstand vor Erreichen der Ausübungsmöglichkeit durch Zeitablauf endet, erlöschen jeweils die Hälfte der gewährten Optionen auf virtuelle Aktien.

Für den Fall der Amtsbeendigung ohne gleichzeitiges Ende des Dienstvertrags ist dienstvertraglich die Möglichkeit vereinbart, das Vorstandsmitglied für die verbleibende Vertragsdauer unter Fortzahlung der dienstvertraglichen Vergütung (Festvergütung und variable Vergütungselemente) bei Anrechnung etwaiger anderweitiger Vergütung unwiderruflich freizustellen. Für die Berechnung der variablen Vergütung wird eine Zielerreichung von 100% unterstellt.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen etwaige Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Festgehalt und variable Vergütung) und den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags nicht überschreiten („Abfindungs-Cap“).

Malus / Clawback

Eine Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen und dementsprechend ist im Berichtsjahr auch keine Rückforderung erfolgt.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgenden Tabellen stellen die den gegenwärtigen sowie den im Geschäftsjahr (Dr. Jens Gerhardt) bzw. kurz nach Geschäftsjahresende (Sven Göbel) ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr (2021/2022) gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Dementsprechend enthält die Tabelle alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr (2021/2022) tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“), beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“). Die jeweiligen relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente (in %) sind in Bezug auf die jeweils ausgewiesene Gesamtvergütung dargestellt. Soweit für das jeweilige Vorstandsmitglied anwendbar, ist als Vergleichswert für das Vorjahr zudem jeweils die im Geschäftsjahr 2020/2021 gewährte bzw. geschuldete Vergütung aufgenommen.

Für die kurzfristige sowie für die mehrjährige variable Vergütung wird die im Berichtsjahr (2021/2022) ausgezahlte ("gewährte") kurzfristige variable Vergütung dargestellt. Zum Vergleich gegenübergestellt ist die im vorangegangenen Geschäftsjahr (2020/2021) ausgezahlte kurzfristige variable Vergütung. Diese Angaben betreffen lediglich die ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Dr. Jens Gerhardt und Sven Göbel, da die aktuellen Vorstandsmitglieder ihre Tätigkeit erst im Laufe des Berichtsjahrs aufgenommen haben und eine Festsetzung und Auszahlung („Gewährung“) der variablen Vergütung erst nach Ende des Berichtsjahres erfolgt.

Gewährte und geschuldete Vergütung – aktuelle Vorstandsmitglieder

	Hanjo Runde CEO Mitglied und Vorsitzender des Vorstands seit 1. Oktober 2021				Stefan Zimmermann COO Ordentliches Vorstandsmitglied seit 10. Januar 2022				Jan Brockmüller ¹ CFO Ordentliches Vorstandsmitglied vom 1. Juni bis 23. September 2022 (vorzeitiges Ausscheiden)			
	21/22		20/21		21/22		20/21		21/22		20/21	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung												
Grundvergütung	262.500	83	-	-	150.000	95	-	-	19.167	94	-	-
Nebenleistungen	15.117	5	-	-	8.708	5	-	-	1.229	6	-	-
Versorgungsentgelt	37.494	12	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-
Variable Vergütung												
STI: Jahresbonus	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-
LTI: Optionen auf virtuelle Aktien	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-
Sondervergütung	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-
Gesamtvergütung	315.111	100	-	-	158.708	100	-	-	20.396	100	-	-

¹ Jan Brockmüller ist mit Wirkung zum 23. September 2022 vorzeitig wieder aus dem Vorstand ausgeschieden.

Gewährte und geschuldete Vergütung – ehemalige Vorstandsmitglieder

	Dr. Jens Gerhardt Vorstandsmitglied bis 31. Januar 2022				Sven Göbel Vorstandsmitglied bis 10. Juli 2022			
	21/22		20/21		21/22		20/21	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütung								
Grundvergütung	177.917	81	305.000	92	300.000	84	300.000	88
Nebenleistungen	8.398	4	14.473	4	25.293	7	25.197	7
Variable Vergütung								
Variable Vergütung	32.884	15	14.264	4	32.884	9	14.264	4
Variable Vergütung – Deferral	0 ¹	0	- ²	-	0 ¹	0	- ²	-
Sondervergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	219.199	100	333.737	100	358.177	100	339.461	100

¹ Auszahlungsbetrag aus dem aufgeschobenen Anteil der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2018/2019 (Variable Vergütung - Deferral).

² Die variable Vergütung – Deferral ist erstmals für das Geschäftsjahr 2018/2019 ausgelobt worden.

Für Organtätigkeiten, die Vorstandsmitglieder in Geschäftsführungs- und/oder Aufsichtsfunktionen bei Tochterunternehmen bzw. verbundenen Unternehmen der HanseYachts AG ausüben, wurden keine weiteren Vergütungen an die Vorstandsmitglieder gewährt oder geschuldet.

Leistungen aus Anlass der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Dr. Jens Gerhardt ist zum Ablauf seiner Bestelldauer am 31. Januar 2022 als Vorstandsmitglied ausgeschieden. Kurz nach Ablauf des Berichtsjahres ist auch Sven Göbel zum Ablauf seiner Bestelldauer am 10. Juli 2022 als Vorstandsmitglied ausgeschieden. Im Zusammenhang mit der Beendigung wurden den vorgenannten Vorstandsmitgliedern keine Leistungen zugesagt. Es verbleibt bei den bestehenden Regelungen der jeweiligen Dienstverträge. Hiernach sind insbesondere etwaige variable Vergütungen vorbehaltlich der Erfüllung der geltenden Leistungskriterien zum dort vorgesehenen Zeitpunkt auszuführen.

Darüber hinaus sind im Berichtsjahr (2021/2022) Beraterhonorare in Höhe von 115.430 € an Herrn Dr. Gerhardt für nach Ausscheiden aus dem Vorstand erbrachte Beratungstätigkeiten gezahlt worden (freiwillige ergänzende Angabe).

Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021/2022

Abgesehen von den dargestellten Leistungen für die ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Dr. Jens Gerhardt und Sven Göbel wurde sonstigen ehemaligen Vorstandsmitgliedern der HanseYachts AG im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Vergütung gewährt oder geschuldet. Für Zwecke des vorliegenden Vergütungsberichts ist Jan Brockmöller, der nach Ende des

Berichtszeitraums vorzeitig ausgeschieden ist, nicht als ehemaliges Vorstandsmitglied anzusehen.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Der Aufsichtsrat der HanseYachts AG besteht nach § 10 Abs. 1 der Satzung der HanseYachts AG aus sechs Mitgliedern, von denen vier Mitglieder von der Hauptversammlung und zwei Mitglieder von den Arbeitnehmern nach den Vorschriften des Drittelbeteiligungsgesetzes gewählt werden.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats beruht auf § 14 der Satzung der HanseYachts AG. Die Satzungsregelung regelt sowohl die konkrete Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der HanseYachts AG als auch das zugrundeliegende Vergütungssystem (§§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG). Die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder ist durch die Hauptversammlung am 23. November 2021 bestätigt worden.

Gemäß § 14 der Satzung der HanseYachts AG erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats zum einen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung i.H.v. 6.000,00 €. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält jährlich 18.000,00, € der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende sowie der Vorsitzende eines Aufsichtsratsausschusses erhalten jährlich jeweils 12.000,00 €. Die feste Vergütung ist nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres zu zahlen.

Daneben erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine am Konzernergebnis je Aktie bemessene variable Vergütung. Für jeden Cent, um den der Konzernüberschuss je Aktie den Betrag von 1,30 € übersteigt, wird ein nach Funktion gestaffelter Betrag gezahlt:

Aufsichtsratsvorsitzender: 150,00 €

Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender und Ausschussvorsitzender: 100,00 €

Ordentliche Aufsichtsratsmitglieder: 50,00 €

Eine Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt unmittelbar nach Billigung des maßgeblichen Konzernabschlusses.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält neben der Vergütung Ersatz seiner Auslagen inklusive Mehrwertsteuer.

Die Vergütung für den Aufsichtsrat trägt durch die funktionsbezogene Festvergütung einerseits der Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats Rechnung. Die variable Vergütung, die sich am Konzernergebnis orientiert, leistet darüber hinaus einen zusätzlichen Beitrag zur Förderung des Geschäftserfolgs und zur langfristigen Unternehmensentwicklung.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 ist die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung vollumfänglich nach Maßgabe des unveränderten Vergütungssystems und § 14 der Satzung erfolgt. Eine Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen und dementsprechend auch keine Rückforderung erfolgt.

Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die nachstehende Tabelle stellt die den Aufsichtsratsmitgliedern im Berichtsjahr (2021/2022) gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt jeweils nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Es handelt sich somit um die im Berichtsjahr

(2021/2022) ausgezahlte Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr 2020/2021.

Eine variable Vergütung ist im Geschäftsjahr 2021/2022 im Hinblick auf den im Geschäftsjahr 2020/2021 erwirtschafteten Konzernjahresfehlbetrag ([-9,0] Mio. €) nicht gewährt oder geschuldet worden.

Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Aufsichtsrat)					
Aufsichtsratsmitglied, Position	Feste Vergütung		Variable Vergütung		Gesamt
	in €	in %	in €	in %	in €
Gert Purkert (Vorsitzender)	18.000,00	100	0	0	18.000,00
Vorjahr (20/21)	18.000,00	100	0	0	18.000,00
Dr. Frank Forster (stellv. Vorsitzender)	12.000,00	100	0	0	12.000,00
Vorjahr (20/21)	12.000,00	100	0	0	12.000,00
Alexander Herbst	6.000,00	100	0	0	6.000,00
Vorjahr (20/21)	6.000,00	100	0	0	6.000,00
Rene Oestreich	6.000,00	100	0	0	6.000,00
Vorjahr (20/21)	6.000,00	100	0	0	6.000,00
Dr. Martin Schoefer	6.000,00	100	0	0	6.000,00
Vorjahr (20/21)	6.000,00	100	0	0	6.000,00
Fritz Seemann	6.000,00	100	0	0	6.000,00
Vorjahr (20/21)	6.000,00	100	0	0	6.000,00
Gesamt	54.000,00	100	0	0	54.000,00
Vorjahr (20/21)	54.000,00	100	0	0	54.000,00

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die jährliche Veränderung der Durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre darzustellen (sog. Vertikalvergleich). Die HanseYachts AG wird den Vertikalvergleich unter Berücksichtigung der Übergangsregelung gemäß § 26j Abs. 2 EGAktG sukzessive aufbauen und stellt vorliegend die Entwicklungen für das abgelaufene Geschäftsjahr 2021/2022 mit dem vorangegangenen Geschäftsjahr 2020/2021 gegenüber.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung aufgeführt. Die Ertragsentwicklung ist anhand des Jahresergebnisses (§ 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB) sowie freiwillig ergänzend anhand des Konzern-EBITDA dargestellt. Die ausgewiesene durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis beruht auf dem Personalaufwand für Löhne und Gehälter inklusive der Lohnsteuer, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, Nebenleistungen und variablen Vergütungsbestandteilen für die im Inland beschäftigte Gesamtbelegschaft der HanseYachts AG.

Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und der Ertragsentwicklung		
	2021/2022	2020/2021
	(in Tsd. €)	(in Tsd. €)
		Veränderung
		in %

I. Vorstandsvergütung			
Hanjo Runde (seit 1. Oktober 2021)	315	-	-
Jan Brockmöller (seit 1. Juni 2022 bis 23. September 2022)	20	-	-
Stefan Zimmermann (seit 10. Januar 2022)	159	-	-
Sven Göbel (bis 10. Juli 2022)	358	339	+5,6
Dr. Jens Gerhardt (bis 31. Januar 2022)	219	334	-34,4
II. Aufsichtsratsvergütung			
Gert Purkert (Vorsitzender)	18	18	0
Dr. Frank Förster (stellv. Vorsitzender)	12	12	0
Fritz Seemann	6	6	0
Dr. Martin Schoefer	6	6	0
Alexander Herbst	6	6	0
Rene Oestreich	6	6	0
III. Ertragsentwicklung			
EBITDA (Konzern)	-6.152	-2.329	-3.823
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag (HGB)	866	-5.560	6.426
IV. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer			
Durchschnittliche Vergütung (Vollzeitäquivalentbasis)	32,5	31,6	2,8

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

An die HanseYachts AG, Greifswald

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der HanseYachts AG, Greifswald, für das Geschäftsjahr vom 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 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 des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.“

Hamburg, 14. Dezember 2022

Ebner Stolz GmbH & Co. KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Thomas Wülfing
Wirtschaftsprüfer

Michaela Loose
Wirtschaftsprüferin