

Vergütungsbericht der MARNA Beteiligungen AG für das Geschäftsjahr 2021

Inhalt

1. Einleitung.....	1
2. Rückblick auf das Geschäftsjahr.....	1
3. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder.....	2
3.1. Grundlagen und Zielsetzung.....	2
3.2. Verfahren.....	2
3.3. Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung.....	3
3.4. Bestandteile des Vergütungssystems.....	4
3.5. Festlegung der Maximalvergütung.....	5
3.6. Zielvergütung der (gegenwärtigen und früheren) Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021.....	5
3.7. Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen.....	5
4. Vergütungssystem für den Aufsichtsrat.....	5
4.1. Grundlagen und Zielsetzung.....	5
4.2. Vergütung des Aufsichtsrats.....	6
5. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung.....	7
6. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 1 AktG.....	11
7. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 2 AktG.....	11
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers.....	12

1. Einleitung

Im nachfolgenden Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrats der MARNA Beteiligungen AG („MARNA“) dargestellt und erläutert. Der Vergütungsbericht orientiert sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie des deutschen Aktiengesetzes (AktG), insbesondere § 162 AktG.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemeinsam vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellt.

2. Rückblick auf das Geschäftsjahr

Der Fokus der MARNA lag auch im Geschäftsjahr 2021 darauf, als Beteiligungsgesellschaft überschüssige Liquidität in Wertpapiere mit einem guten Chance-/Risiko-Verhältnis anzulegen und darüber hinaus im Rahmen der strategischen Neuausrichtung der Gesellschaft Ausschau nach weiteren geeigneten Investitionsmöglichkeiten für ein operatives Geschäft ebenfalls mit einem guten Chance-/Risikoverhältnis zu halten. Eine Konkretisierung eines solchen Investments hat sich allerdings im abgelaufenen Geschäftsjahr noch nicht ergeben.

Die Gesellschaft hat das Geschäftsjahr 2021 mit einem Jahresüberschuss in Höhe von TEUR 29 (Vorjahr: Jahresfehlbetrag in Höhe von TEUR -79) abgeschlossen.

Vorstände der MARNA Beteiligungen AG waren im Geschäftsjahr 2021:

- Herr Hansjörg Plaggemars (bis 28. Januar 2021),
- Herr Rolf Birkert (ab 28. Januar 2021),

Der Vorstand Herr Birkert ist aktuell bis zum 31. Dezember 2022 bestellt.

Mitglieder des Aufsichtsrates waren im Geschäftsjahr 2021:

- Herr Dr. Burkhard Schäfer (Vorsitzender)
- Frau Prof. Dr. Karin Lergenmüller
- Herr Mathias Schmid

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das am 31. Dezember 2024 endende Geschäftsjahr beschließen wird, bestellt.

3. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Nach § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, ebenso bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems. Die Bestimmung wurde durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie in das Aktiengesetz eingefügt und ist gemäß § 26j Abs.1 Satz 1 EGAktG spätestens für die Durchführung von ordentlichen Hauptversammlungen zu beachten, die nach dem 31. Dezember 2020 stattfinden. Damit war in der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. November 2021 erstmals eine Beschlussfassung über das Vergütungssystem vorgesehen. Die Vergütung des Vorstands wurde zuvor vom Aufsichtsrat individuell verhandelt.

Der Aufsichtsrat der MARNA beschloss am 22. April 2021 mit Wirkung zum 1. Mai 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Das Vergütungssystem wurde von den Aktionären der MARNA in der Hauptversammlung am 23. November 2021 rückwirkend zum 1. Mai 2021 gebilligt.

3.1. Grundlagen und Zielsetzung

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der MARNA zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab.

3.2. Verfahren

Der Aufsichtsrat setzt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit geachtet. Die geltenden Regelungen des

Aktiengesetzes zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Sollte ein Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen vom Aufsichtsrat nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Das Vergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

3.3. Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat kann im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festlegen. Richtschnur hierfür ist gemäß § 87 Abs. 1 S. 1 AktG, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der MARNA steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der MARNA ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

Bei der Beurteilung wird sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Für den externen Vergleich werden hierbei Peer Groups herangezogen, die aus vergleichbaren Unternehmen im Geschäftsfeld Beteiligungsunternehmen zusammengestellt sind.

Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur durchschnittlichen Vergütung der ersten Konzernebene sowie zur Vergütung der Gesamtbelegschaft ermittelt und diese Relation mit der zuvor genannten Peer Group verglichen und auf Marktangemessenheit geprüft, wobei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütung berücksichtigt wird. Der Aufsichtsrat legt fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind und wie die Vergütung im Vergleich dazu beurteilt wird.

3.4. Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung des Vorstandsmitglieds besteht aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung in Höhe von bis zu EUR 60.000,00 p.a., welche die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Aktuell ist keine erfolgsabhängige variable Vergütungskomponente vorhanden, kann jedoch vereinbart werden.

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen sind in der erfolgsunabhängigen Festvergütung enthalten.

Für den Fall, dass keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten vereinbart werden, besteht die Vergütung des Vorstandsmitgliedes zu 100% aus erfolgsunabhängigen Komponenten (Festvergütung sowie Sachbezüge und Nebenleistungen). Für den Fall, dass erfolgsabhängige variable Vergütungskomponenten vereinbart werden, soll sich die relative Verteilung zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen an nachfolgender Vorgabe orientieren:

Feste Vergütungsbestandteile (Festvergütung sowie Sachbezüge und Nebenleistungen): 66 2/3%

Variable Vergütungsbestandteile (Bonus): 33 1/3%

Die einzelnen Vergütungskomponenten setzen sich wie folgt zusammen:

1. Erfolgsunabhängige Komponenten

1.1. Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt ist eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

1.2. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen können insbesondere Sachleistungen wie Dienstwagen, die Zur-Verfügung-Stellung von Telekommunikationsmitteln, den Ersatz von Dienstreisekosten, einen an den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung orientierten Zuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Fortzahlung der Bezüge bei Krankheit, Unfall und Tod enthalten.

1.3. Betriebliche Altersversorgung

Diese ist derzeit nicht vorgesehen.

2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten (Bonus)

Die Ziele für die Gewährung des Bonus sollen sich vornehmlich am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens orientieren. Sie sollen sich insbesondere an den Ressortzuständigkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausrichten. Hierbei ist eine Kombination aus finanziellen Kennzahlen, Milestones (projekt- oder unternehmensbezogen) und sogenannten „soft facts“ zulässig. Jedoch ist auch eine Beschränkung auf einzelne Kategorien von Zielen zulässig.

Eine anteilige Zielerreichung kann vorgesehen werden. Der Zeitraum für die Zielerreichung soll zwischen einem und drei Geschäftsjahren betragen.

3.5. Festlegung der Maximalvergütung

Nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG ist es erforderlich, in dem Vorstandsvergütungssystem die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder festzulegen. Die Maximalvergütung orientiert sich an den jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten und den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten.

Die künftige Vergütungsstruktur soll für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 90.000,00 EUR inklusive etwaiger Bonuszahlungen vorsehen.

3.6. Zielvergütung der (gegenwärtigen und früheren) Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Zwischen der MARNA und Herrn Birkert besteht derzeit kein Dienstvertrag. Er erhält derzeit keine Vergütung.

Abweichungen vom Vergütungssystem lagen im Geschäftsjahr 2021 nicht vor.

Frühere Vorstandsmitglieder, die nicht im Geschäftsjahr 2021 bestellt waren, haben keine Vergütung erhalten.

3.7. Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen

Die jeweiligen Dienstverträge enden mit dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aus dem Vorstand der Gesellschaft, gleich aus welchem Grund. Die Dienstverträge sind an die organschaftliche Bestellung als Vorstandsmitglieder gekoppelt und enden, ohne dass es einer besonderen hierauf gerichteten Erklärung eines der Vertragspartner bedarf, wenn auch die organschaftliche Bestellung als Vorstandsmitglieder endet.

4. Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Nach § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen. Die Bestimmung ist durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) neu gefasst worden und gemäß §26j Abs.1 Satz 1 EGAktG spätestens für die Durchführung von ordentlichen Hauptversammlungen zu beachten, die nach dem 31. Dezember 2020 stattfinden.

Der Aufsichtsrat hat entschieden, die Vergütung des Aufsichtsrates gemäß den neuen Vorgaben zur Entscheidung der Hauptversammlung vorzulegen. Die gegenwärtigen Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats, wie sie in § 14 der Satzung der MARNA festgesetzt sind, wurden von der Hauptversammlung am 23. November 2021 in Bestätigung des Beschlusses der Hauptversammlung vom 5. Juni 2018 beschlossen.

4.1. Grundlagen und Zielsetzung

Die Vergütung des Aufsichtsrates wird gemäß § 14 der Satzung der Gesellschaft von der Hauptversammlung festgelegt.

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten neben der Erstattung ihrer baren Auslagen und der jeweils auf die Vergütung und die Auslagen anfallenden Umsatzsteuer jeweils eine feste jährliche Vergütung. Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden. Nach Auffassung der MARNA ist eine reine Festvergütung besser geeignet, die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder zu stärken und ihren Aufwand angemessen zu vergüten.

Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für die Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Konzerns unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

Die Höhe der Vergütung wird von der Hauptversammlung festgelegt.

Für Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils des jeweiligen Geschäftsjahres angehören, wird die Vergütung zeitanteilig gewährt.

Die Vergütung wird nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Jahresabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet.

4.2. Vergütung des Aufsichtsrats

Letztmalig beschloss die Hauptversammlung vom 23. November 2021 in Bestätigung des Beschlusses der Hauptversammlung vom 5. Juni 2018 die Aufsichtsratsvergütung. Danach beträgt die fixe Vergütung des Aufsichtsrats 3.500,00 Euro pro Jahr für jedes Mitglied. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält das Doppelte dieses Betrages, demnach 7.000,00 Euro.

Aufsichtsratsmitgliedern werden die bei der Erfüllung ihrer Pflichten entstandenen Auslagen erstattet.

Als Aufsichtsratsvergütungen wurden zum 31. Dezember 2021 folgende Vergütungen zzgl. etwaiger Umsatzsteuer als Aufwand berücksichtigt:

:

	Grundvergütung	Vergütung gesamt
Herr Dr. Burkhard Schäfer (Vorsitzender)	TEUR 7	TEUR 7 (Vorperiode: TEUR 7)
Frau Prof. Dr. Karin Lergenmüller (stellv. Vorsitzende)	TEUR 3,5	TEUR 3,5 (Vorperiode: TEUR 3,5)
Herr Mathias Schmid	TEUR 3,5	TEUR 3,5 (Vorperiode: TEUR 3,5)

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats betragen für das Geschäftsjahr TEUR 14 (Vorjahr: TEUR 14) zzgl. etwaig in Rechnung gestellte Umsatzsteuer. Im Geschäftsjahr ausgezahlt wurden TEUR 14.

5. 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 MARNA, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die MARNA firmierte bis zum 17. Juli 2018 als Marenave Schifffahrts AG, Hamburg. Deren Geschäftszweck war bis zur Hauptversammlung am 05. Juni 2018 das Halten von Schiffsbeteiligungen. Nach dem Verkauf der Schiffe und der, mit Ausnahme einer Gesellschaft, Liquidation aller Tochtergesellschaften, agiert die seit dem 17. Juli 2018 als MARNA Beteiligungen AG firmierende Gesellschaft als Beteiligungsunternehmen.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses abgebildet.

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. Sollte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung ganz oder teilweise in einer anderen Periode erfolgt sein, wurde zur besseren Vergleichbarkeit der Vergütung die geschuldete Vergütung in den Perioden ausgewiesen.

Die jeweiligen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enden seit der Bestellung von Herrn Plaggemars mit dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aus dem Vorstand der Gesellschaft, gleich aus welchem Grund. Gesonderte Leistungen bei Ausscheiden sind in den Dienstverträgen nicht vorgesehen.

Im relevanten Zeitraum haben keine weiteren früheren Vorstandsmitglieder eine Vergütung erhalten.

Die Gesellschaft beschäftigte im Berichtszeitraum Mitarbeiter im kaufmännischen Bereich, seit 2019 in Teilzeit. Die durchschnittliche Vergütung dieser Arbeitnehmer (ohne Nebenleistungen und Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung), umgerechnet auf Vollzeitäquivalenzbasis, hat sich wie dargestellt entwickelt.

I. Ertragsentwicklung

In TEUR	2017*	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
Jahresüberschuss gemäß HGB Einzelabschluss	43.155	-905	-102,1%	-355	60,7%	-79	77,8%	29	136,7%

* Gesellschaft noch firmierend unter Marenave Schifffahrtsgesellschaft AG; GJ 2017 Verschmelzung der Tochtergesellschaft MS Mare Berlin Schifffahrts GmbH

II. Durchschnittliche Vergütung des Arbeitnehmers

In TEUR	2017*	2018*	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
Ø Anzahl Mitarbeiter	3	1		1		1		1	
Ø Gehalt berechnet auf Vollzeitäquivalenzbasis	138	73	-47,5 %	116	89,3 %	116	0,0 %	116	0,0 %

* Für die Geschäftsjahre 2017 und 2018 liegen keine genauen Angaben über die Höhe des Beschäftigungsumfangs vor.

III. Vorstandsvergütung

In TEUR	2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
Hansjörg Plaggemars ab 05.06.2018 bis 28.01.2021*		11	n/a	40	281,0	30	-25%	3	-91,7%
Rolf Birkert ab 28.01.2021**								0	n/a
Ole Daus-Petersen bis 16.11.2017***	561								
Bernd Raddatz ab 16.11.2017 bis 31.01.2019****	19	433	2.240,5%	19	-95,6%				

* Mit Herrn Plaggemars wurde für 2018 die Zahlung einer Vergütung in Höhe TEUR 3,5 pro Monat ab dem 01.10.2018 vereinbart; mit Nachtrag zum Dienstvertrag wurde die monatliche Vergütung per 01.11.2019 auf TEUR 2,5 reduziert. Herr Plaggemars hat sein Vorstandsmandat am 28.01.2021 niedergelegt.

** Mit Herrn Rolf Birkert ist kein Dienstvertrag geschlossen. Herr Rolf Birkert erhält keine Vergütung.

*** Herr Ole Daus-Petersen wurde mit AR Beschluss vom 16.11.2017 mit sofortiger Wirkung abberufen; der Vorstandsdienstvertrag wurde mit Aufhebungsvereinbarung aufgehoben; jährliche Vergütung 250 TEUR zzgl. Zahlung Bonus für 2017 von 69 TEUR und Sachbezüge 15 TEUR sowie 205 TEUR Abfindung; davon 193 TEUR in 2018 gezahlt.

**** Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung vom 17.12.2018 u.a. mit dem Verzicht auf variable Vergütung und Vereinbarung einer Abfindung in Höhe von TEUR 210, dieser wurde in Höhe von TEUR 110 im Dezember 2018 und in Höhe von TEUR 100 im Januar 2019 ausgezahlt.

IV. Aufsichtsratsvergütung¹

In TEUR	2017 ²	2018 ³	Veränderung in %	2019 ⁴	Veränderung in %	2020 ⁴	Veränderung in %	2021 ⁴	Veränderung in %
Dr. Burkhardt Schäfer, AR-Mitglied ab 05.06.2018, ab 04.07.2018 AR-Vorsitzender		4	n/a	7	87,7%	7	0,0%	7	0,0%
Prof. Dr. Karin Lergenmüller, ab 05.06.2018		2	n/a	3,5	74,6%	3,5	0,0%	3,5	0,0%
Mathias Schmid, AR-Mitglied ab 05.06.2018		2	n/a	3,5	74,6%	3,5	0,0%	3,5	0,0%
Bernd Zens, AR-Vorsitzender bis 4.10.2017, dann Mitglied bis 14.10.2017	35		-100,0%						
Dr. jur. Henning Winter, AR-Mitglied bis 14.10.2017	23		-100,0%						
Klaus Meyer, AR-Mitglied bis zum 15.09.2017	21		-100,0%						
Dr. Hans Michael Schmidt-Dencker, AR-Vorsitzender ab 04.10.2017 bis 04.07.2018, AR-Mitglied bis 18.07.2018	5	12	118,7%		-100,0%				
Jens Mahnke, AR-Mitglied ab 15.09.2017 bis 05.06.2018	5	6	22,6%		-100,0%				
Björn Hagedorn, AR-Mitglied per gerichtlicher Bestellung mit Wirkung ab 09.11.2017 bis 05.06.2018	2	6	193,8%		-100,0%				
David Landgrebe, AR-Mitglied per gerichtlicher Bestellung mit Wirkung ab 09.11.2017 bis 29.01.2018	2	1	-44,9%		-100,0%				
Hansjörg Plaggemars, AR-Mitglied vom 29.01.2018 bis 05.06.2018		5	n/a		-100,0%				

¹ Bei Berechnung der Aufsichtsratsvergütung wird nicht zwischen einem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und einem Aufsichtsrats-Mitglied unterschieden. Die Angabe des/der stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden unterbleibt daher in dieser Übersicht. Alle Angaben erfolgen ohne etwaige gesetzliche Umsatzsteuer.

- ² Vergütung des Aufsichtsrats in 2017 gemäß der zu Beginn des Geschäftsjahres gültigen Satzung (eine feste jährliche Vergütung) sowie HV-Beschluss vom 15.09.2017. Der Beschluss vom 15.09.2017 sah ebenfalls eine reine Fixvergütung und eine Halbierung der Aufsichtsratsvergütung für AR-Mitglieder von TEUR 30 auf TEUR 15 vor. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das 1,5 fache eines AR-Mitgliedes.
- ³ Für die Vergütung des Aufsichtsrats maßgebliche HV-Beschlüsse vom 15.09.2017 und vom 05.06.2018, der Beschluss vom 05.06.2018 sah eine reine Fixvergütung vor. Die Vergütung der AR-Mitglieder wurde von TEUR 15 auf TEUR 3,5 zzgl. etwaiger Ust vor. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das 2 fache eines AR-Mitgliedes. Die Zahlung der AR Vergütung vom 09.11.2017 bis 31.12.2017 für Herrn Landgrebe wurde erst in 2018 gezahlt.
- ⁴ Für die Vergütung des Aufsichtsrats maßgeblicher HV-Beschluss vom 05.06.2018, der Beschluss vom 05.06.2018 sah eine reine Fixvergütung vor. Die Vergütung der AR-Mitglieder wurde von TEUR 15 auf TEUR 3,5 zzgl. etwaiger Ust reduziert. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das 2 fache eines AR-Mitgliedes.
- ⁵ Für die Vergütung des Aufsichtsrats maßgeblicher HV-Beschluss vom 23.11.2021, der Beschluss vom 23.11.2021 sieht eine reine Fixvergütung vor. Die Vergütung der AR-Mitglieder bleibt bei TEUR 3,5 zzgl. etwaiger USt vor. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das 2 fache eines AR-Mitgliedes.

6. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 1 AktG

1. Anzahl der dem Vorstand oder Aufsichtsrat gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen:

Keine

2. Angaben, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern:

Keine (nicht erforderlich, da keine vereinbart)

3. Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands:

Da mit dem aktuellen Vorstandsmitglied Herrn Rolf Birkert keine Vergütung vereinbart wurde, ist die Maximalvergütung eingehalten.

7. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 2 AktG

Angaben hierzu entfallen, da diese Sachverhalte im Geschäftsjahr 2021 nicht vorlagen.

Heidelberg, den 20. April 2022

Für den Vorstand

gez. Rolf Birkert

Für den Aufsichtsrat

gez. Dr. Burkhard Schäfer
als Vorsitzender des Aufsichtsrats
für den Aufsichtsrat

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

An die MARNA Beteiligungen AG, Heidelberg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der MARNA Beteiligungen AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 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 (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.

Frankfurt am Main, den 20. April 2022

RSM GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

M. Jüngling
Wirtschaftsprüfer

Dr. H.J. Schirduan
Wirtschaftsprüfer