

Vergütungsbericht der Vivanco Gruppe Aktiengesellschaft nach §162 AktG

A: Vergütungssystem des Vorstands

Weiterentwicklung des Vergütungssystems des Vorstands

Seit mehr als einem Jahrzehnt wird die Vivanco Gruppe Aktiengesellschaft (im Folgenden auch „Vivanco AG“) und der Konzern durch Herrn Philipp Oliver Gerding als Alleinvorstand geführt. In der Aufsichtsratssitzung vom 12. Mai 2021 wurde beschlossen die Bestellung und den Vertrag mit Herrn Gerding weiter zu verlängern für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024. Für die kommende Amtsperiode ist keine Erweiterung des Vorstands beabsichtigt. Die Verlängerung erfolgte auf Basis des seit Jahren bestehenden Vorstandsvertrages. Eine Änderung dieses Vertrags ist nicht beabsichtigt.

Trotz dieser für die kommenden Geschäftsjahre nicht beabsichtigten Erweiterung hat sich der Aufsichtsrat mit den neuen Anforderungen an die Vorstandsvergütung befasst. In seiner Sitzung vom 12. Mai 2021, in der auch die Verlängerung des Mandates von Herrn Philipp Oliver Gerding beschlossen wurde, erfolgte die Verabschiedung des Vergütungssystems, das in der ordentlichen Hauptversammlung 2021 vom 12. Juli 2021 vorgelegt und gebilligt wurde.

1. Grundsätze des Vergütungssystems und Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und Entwicklung der Gesellschaft

Die Vivanco AG hat den Anspruch, als Lieferant von Zubehörprodukten aus den Bereichen Unterhaltungselektronik und Mobilfunk und als Dienstleister für den stationären Einzelhandel verlässlicher Partner seiner Kunden zu sein. Dabei ist die Strategie der Vivanco AG auf nachhaltiges profitables Wachstum und Rendite ausgerichtet. Das Wachstum soll zugleich durch eine Stärkung der bisherigen Kerngeschäfte als auch durch Ausweitung der Handelsservices und Ausbau des Online-Geschäftes erreicht werden.

Die verschiedenen Vergütungskomponenten sollen hierbei gemeinsam den Anreiz schaffen:

- Die feste Grundvergütung wirkt dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegen und leistet damit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.
- Die variable Tantieme ist in zwei Teile gegliedert, die unterschiedliche Lenkungswirkungen haben: Die Ergebniskomponente honoriert die Erreichung finanzieller Ziele der Gesellschaft im Gewährungsjahr. Nichtfinanzielle Leistungskriterien bilden den Maßstab des zweiten Teils der Tantieme, mit der Absicht auch langfristige Entwicklungen der Gesellschaft nachhaltig zu verfolgen.

Aufgrund der Größe der Gesellschaft wurden keine aktienorientierten Vergütungsmodelle in das Vergütungssystem der Vivanco AG aufgenommen.

Das Vergütungssystem ist nachvollziehbar und klar strukturiert und folgt nachfolgenden Grundsätzen:

- Es ist auf Nachhaltigkeit ausgelegt. Variable Bestandteile werden über einen Mehrjahreszeitraum ermittelt.
- Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft.
- Das Vergütungssystem stellt sicher, dass positive wie auch negative Entwicklungen angemessen durch die Vergütung abgebildet werden

- Das Vergütungssystem berücksichtigt sowohl die Leistung des Gesamtvorstandes als auch die Erreichung individueller Ziele.
- Die Gesamtvergütung ist sowohl der Höhe als auch der Struktur der Vivanco AG, als mittelständisches Unternehmen in wirtschaftlicher Hinsicht angemessen.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung

Dies ist Aufgabe des Gesamtaufsichtsrates der Vivanco AG, der aufgrund seiner nur aus drei Personen bestehenden Größe, keine gesonderten Ausschüsse gebildet hat. Der Aufsichtsrat kann externe Berater, soweit diese unabhängig vom Vorstand sind, für Zwecke der Erfüllung dieser Aufgabe heranziehen.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der kommenden Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Das Vergütungssystem gilt für alle nach der ordentlichen Hauptversammlung 2021 erstmalig oder wiederholt zum Vorstand der Vivanco AG bestellten Vorstände.

Einmal jährlich wird das Vergütungssystem auf seine Angemessenheit in Höhe und Struktur einer Prüfung unterzogen. Hierbei werden die Vergütungsbestandteile mit denen von vergleichbaren mittelständischen Unternehmen einem horizontalen Vergleich unterzogen. Ebenso erfolgt ein vertikaler Vergleich zur Belegschaft durch Vergleich zu den Vergütungen der oberen Führungskräfte. Als Folge der Überprüfung gab es im Berichtsjahr keinen Anlass, die Berichterstattung oder deren Umsetzung zu hinterfragen.

Gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG kann der Aufsichtsrat im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft entscheiden, vom Vergütungssystem abzuweichen. Die Abweichung kann sich auf alle Bestandteile des Vergütungssystems beziehen. Hierfür ist ein mit einfacher Mehrheit getroffener Beschluss des Aufsichtsrates notwendig.

Soweit Zielvergütungen vorgesehen sind, wird der Aufsichtsrat einmal jährlich die hierfür erforderlichen Leistungskriterien festsetzen. Der Aufsichtsrat hat hierbei ebenfalls die Möglichkeit, auch nach Beginn eines Geschäftsjahres auf außergewöhnliche Entwicklungen zu reagieren und die Höhe der Vergütungsbestandteile einschließlich deren Verhältnis zueinander anzupassen. Dabei dürfen die Maximalvergütung sowie die Obergrenzen variabler Vergütungen nicht überschritten werden.

3. Gesamtvergütung des Vorstandes

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstandes setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen.

Die festen, erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen, das Grundgehalt, die Nebenleistungen (insbesondere Versicherungsleistungen, geldwerte Nutzung aus PKW-Nutzung sowie der Nutzung von Telefon und PC, Gesundheitsvorsorge) sowie Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht ausschließlich aus der Tantieme.

4. Vergütungsstruktur

Übersicht:

| | |
|------------------|-----|
| Grundgehalt: | 40% |
| Nebenleistungen: | 4% |
| Tantieme: | 56% |

5. Maximalvergütung

Die Summe der maximalen Höhe der Gesamtvergütung des Vorstandes in einem Geschäftsjahr beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 1.250.000,00 und für alle weiteren Vorstände EUR 1.000.000,00 jeweils. In die Berechnung fließen alle Vergütungsbestandteile ein.

6. Vergütungsbestandteile im Einzelnen

Grundgehalt: Jedes Mitglied des Vorstandes erhält ein festes Grundgehalt, das anteilig in 12 gleichbleibenden monatlichen Raten gezahlt wird. Dieses Grundgehalt sichert ein angemessenes Basiseinkommen. Es soll dem Eingehen unverhältnismäßiger hoher Risiken zur Erreichung kurzfristiger Ziele entgegenwirken und somit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft sichern.

Nebenleistungen: Diese umfassen insbesondere Versicherungsleistungen, geldwerte Vorteile aus der Nutzung von PKW und Telekommunikationsmitteln sowie Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Tantieme: Die Tantieme bemisst sich am operativen Erfolg der Gesellschaft. Als Leistungsindikator wird der Dreijahresdurchschnitt des operativen EBITDA des Konzerns herangezogen. Der Vorstandsvorsitzende erhält hierauf 2,5%, aller weiteren Vorstandsmitglieder 1,5%. Bei der Ermittlung der Tantieme ist die festgesetzte Maximalvergütung zu beachten. Diese darf nicht überschritten werden. Durch die Bemessung der Tantieme am mehrjährigen Durchschnitt des operativen EBITDA des Konzerns hängt die Höhe der Vergütung des Vorstandes in erheblichem Umfang von dem nachhaltigen Erfolg der vom Vorstand verantworteten Geschäftsstrategie des Konzerns und der sich daraus ergebenden langfristigen wirtschaftlichen Entwicklung des Konzerns ab.

Die Tantieme wird grundsätzlich im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung, welcher der Jahresabschluss für das Gewährungsjahr vorgelegt wird, gezahlt.

7. Einbehalt und Rückforderungen variabler Vergütungen

Auszahlungen variabler Vergütungsbestandteile unterliegen, soweit Neuverträge geschlossen werden, ab dem Geschäftsjahr 2021 vertraglichen Regelungen zu Einbehalt und Rückforderung. Über den Einbehalt oder die Rückforderung entscheidet der Aufsichtsrat im pflichtgemäßen Ermessen. Weitergehende Rückforderungen aufgrund von Gesetzen, insbesondere Schadenersatz, bleiben von diesen vertraglichen Regelungen unberührt.

Gründe für einen Einbehalt oder eine Rückforderung können schwerwiegende Verstöße gegen bußgeld-, sanktions- oder strafbewehrte gesetzliche Vorschriften

sein. Bei begründetem Verdacht kann der Aufsichtsrat anstehende Auszahlungen an den Vorstand vorläufig verweigern.

Variable Bestandteile können ebenfalls zurückgefordert werden, soweit in späteren Jahren Änderungen an Einzel- und oder Konzernabschluss vorgenommen werden müssen und sich insoweit Berechnungsparameter nachträglich verändern.

Ein Einbehalt ist auch nach Ausscheiden eines Vorstandes möglich. Rückforderungen können bis zu vier Jahre nach Kenntnis des Aufsichtsrates über den Rückforderungsgrund geltend gemacht werden. Dies gilt auch im Falle von ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern.

Im Berichtsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

8. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Bei der Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern sowie die Laufzeit der Vorstandsverträge beachtet der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes (§84 AktG) sowie die Empfehlung des DCGK.

Vorstandsverträge werden grundsätzlich für die Dauer von drei Jahre geschlossen. Dies gilt auch bei Verlängerung der Verträge. Maximal sind 5 Jahre Vertragslaufzeit zulässig. Als Altersgrenze sehen die Verträge das gesetzliche Renteneintrittsalter vor. Ausnahmen bleiben möglich.

Soweit die Bestellung zum Mitglied des Vorstands vorzeitig endet, kann die Gesellschaft den Anstellungsvertrag unter Beachtung der nach § 626 Abs. 2 BGB bestimmten Fristen vorzeitig ordentlich kündigen. Aufhebungen im beiderseitigen Einvernehmen sind hiervon unbenommen.

Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern für bestimmte Fälle ein bis zu zweijähriges nachträgliches Wettbewerbsverbot vereinbaren. Soweit dies geschieht, steht dem betroffenen Mitglied eine Karenzentschädigung zu. Eine etwaige Abfindung wird auf dies Karenzentschädigung angerechnet.

9. Nebentätigkeit

Soweit Nebentätigkeiten, wie z.B. die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten oder vergleichbarer Tätigkeiten, aufgenommen werden sollen, benötigt das Vorstandsmitglied die vorherige Zustimmung des Aufsichtsrates. Soweit diese Nebentätigkeiten in einem verbundenen oder assoziierten Unternehmen gegen Entgelt geschehen, erfolgt eine Anrechnung auf das Vorstandsgrundgehalt. In sonstigen Fällen entscheidet der Aufsichtsrat gesondert über die Anrechnung.

B: Vergütung des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2022

Die Vergütung des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2022 beruht auf dem seit 2007 bestehenden mehrfach prolongierten Vorstandsvertrages mit Herrn Gerding. Dieser wurde zuletzt am 12. Mai 2021 vom Aufsichtsrat bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2024 prolongiert, gleichzeitig wurde die Vergütung angepasst. In gleicher Sitzung wurde ebenfalls eine Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2021, sowie für die folgenden drei Geschäftsjahre beschlossen und vereinbart. Insgesamt ergaben sich im Geschäftsjahr 2022 Vergütungen in Höhe von EUR 866.769,66 (Vorjahr EUR 730.453,-), womit die oben genannte maximale Gesamtvergütung des Vorstands in Höhe von EUR 1.250.000,00 nicht überschritten wird. Die Gesamtvergütung im Berichtsjahr verteilt sich wie folgt:

1. Fixe Vergütungsbestandteile

Das Fixgehalt im Geschäftsjahr 2022 betrug EUR 416.785,- (Vorjahr EUR 393.000,-). Im Weiteren erhielt Herr Gerding im Geschäftsjahr 2022 eine vertraglich vereinbarte Fixtantieme von EUR 39.220,- (Vorjahr EUR 37.000,-). Die fixen Vergütungsbestandteile betragen somit insgesamt EUR 456.005,- (Vorjahr EUR 430.000,-).

2. Variable Tantieme

Herr Gerding erhält eine variable Tantieme in Höhe von 2,5% des Durchschnittes des operativen Konzern-EBITDA der letzten drei Geschäftsjahre. Für die Bemessung der variablen Tantieme sind somit die operativen Konzern-EBITDA der Geschäftsjahre 2022, 2021 und 2020 maßgeblich (Vorjahr 2021, 2020, 2019). Gemäß Vereinbarung zahlt die Vivanco AG jeweils im Dezember einen Abschlag auf diese Tantieme. Berechnungsgrundlage für das jeweils ablaufende Geschäftsjahr ist hierfür jeweils das erwartete operative Konzern-EBITDA. Soweit sich nach Feststellung des Konzernabschlusses und damit dem endgültigen operativen Konzern-EBITDA ergeben, erfolgt eine Anpassung durch Nachzahlung oder Rückforderung sofern sich Abweichungen von mehr/weniger als 2,5% zum bisher gezahlten Abschlag ergeben.

Für das abgelaufene Geschäftsjahr ergab sich für die Abschlagsermittlung (in EUR) folgendes:

| | Jahr | operativer Konzern-EBITDA | 3 Jahres-Durchschnitt | Tantieme 2,5% |
|----------|------|---------------------------|-----------------------|--------------------|
| IST | 2020 | 3.170.279,22 € | 1.056.759,74 € | 26.418,99 € |
| IST | 2021 | 1.432.232,32 € | 477.410,77 € | 11.935,27 € |
| Erwartet | 2022 | -1.100.000,00 € | -366.666,67 € | -9.166,67 € |
| | | <u>3.502.511,54 €</u> | <u>1.167.503,84 €</u> | <u>29.187,59 €</u> |

Für das Geschäftsjahr 2021 ergab sich folgendes:

| | Jahr | operativer Konzern-EBITDA | 3 Jahres-Durchschnitt | Tantieme 2,5% |
|-----|------|---------------------------|-----------------------|--------------------|
| IST | 2019 | 6.114.869,05 € | 2.038.289,68 € | 50.957,24 € |
| IST | 2020 | 3.170.279,22 € | 1.056.759,74 € | 26.418,99 € |
| IST | 2021 | 1.432.232,32 € | 477.410,77 € | 11.935,27 € |
| | | <u>10.717.380,59 €</u> | <u>3.572.460,19 €</u> | <u>89.311,50 €</u> |

Es erfolgte eine Anpassung der Abschlagszahlung auf die Tantieme für das Geschäftsjahr 2021, da die Abweichung zum geleisteten Abschlag außerhalb der vereinbarten Grenzen von +/- 2,5% lag.

3. Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2022

Zusätzlich zur vorgenannten variablen Tantieme erhält der Vorstand eine Ergänzungstantieme auf das ausgewiesene Nicht-Operative-Ergebnis des Konzerns in Höhe von 10% für die Geschäftsjahre 2022 bis 2024. Der maximale Gesamtbetrag dieser Sondertantiemen ist für diese drei Geschäftsjahre auf insgesamt EUR 350.000,- beschränkt.

Vertragsgemäß ist im Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres eine Abschlagszahlung der Sondertantieme auf das zu erwartende nicht operative Ergebnis zu leisten. Insoweit wurde eine Abschlagszahlung in Höhe von EUR 320.000,- (Vorjahr EUR 189.000,57) geleistet.

Im Konzernabschluss zum 31.12.2022 ergab sich ein nicht operatives Ergebnis vor Sondertantieme in Höhe von EUR 4.112.203,53. Insoweit wurden weitere EUR 30.000,- Sondertantieme zurückgestellt und somit die vertragsgemäß maximale Sondertantieme in Höhe von EUR 350.000,- im Geschäftsjahr 2022 erreicht. Aus dieser Vereinbarung ergeben sich in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 keine weiteren Leistungen mehr.

4. Nebenleistungen

Diese beinhalten im Wesentlichen die Berücksichtigung des geldwerten Vorteils aus der Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung.

Die so berechneten Bezüge betragen im Geschäftsjahr 2022 TEUR 26 und im Geschäftsjahr 2021 TEUR 26.

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

Gemäß § 113 Abs. 3 Aktiengesetz muss die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder abstimmen. Die Abstimmung kann auch die bestehende Vergütung bestätigen. Die derzeitige Vergütung des Aufsichtsrats wurde durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 25. August 2011 festgesetzt und in der Hauptversammlung vom 12. Juli 2021 gebilligt. Hiernach gilt unverändert:

„Die Vergütung der Aufsichtsräte wird in Form eines fixen Sitzungsgeldes ermittelt. Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält pro Sitzung des Aufsichtsrates oder eines Ausschusses (sofern eingerichtet), an der es teilnimmt, ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 2.500,00, der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält einen Zuschlag hierauf von EUR 500,00 pro Sitzung. Je Tag der Hauptversammlung erhält ein Aufsichtsratsmitglied ein Sitzungsgeld von EUR 1.000,00. Der Sitzungsleiter der Hauptversammlung erhält einen weiteren Zuschlag von EUR 2.500,00 je Sitzungstag. Die Vergütung wird einmal jährlich nach Durchführung der Hauptversammlung zur Zahlung fällig.“

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass die Höhe der Vergütung und die konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Hinblick auf die Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und die Größe sowie die Situation des Unternehmens angemessen sind. Es wird deshalb insbesondere auf eine am Unternehmenserfolg bemessene Vergütungskomponente für die Aufsichtsratsmitglieder verzichtet, so dass sich auch die Festlegung einer Maximalvergütung erübrigt. Die Vergütung des Aufsichtsrates wird jährlich einer Überprüfung unterzogen.

Herr Wenyang Zhang (Aufsichtsratsvorsitzender) hat gegenüber der Vivanco AG in 2019 einen Verzicht auf alle zukünftigen Ansprüche auf Aufsichtsratsvergütung ausgesprochen. Die Vergütungen des Aufsichtsrates (ohne Reisekosten) setzen sich wie folgt zusammen:

| | <u>2022</u> | <u>2021</u> | <u>Veränderung</u> |
|------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Herr Wenyang Zhang | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Frau Xiaolun Heijenga | 8.500,00 € | 6.000,00 € | 2.500,00 € |
| Herr Hui Zhao | 13.500,00 € | 13.500,00 € | 0,00 € |
| | <u>22.000,00 €</u> | <u>19.500,00 €</u> | 2.500,00 € |

D. 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 Vivanco, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahlen Net Sales und operativem EBITDA abgebildet. Letzteres ist als wesentliche Steuerungsgröße auch Teil der finanziellen Ziele der variablen Vergütung (Bonus) des Vorstands und hat damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung des Mitgliedes des Vorstands.

Ergänzend dazu wird die Entwicklung des Jahresüberschusses der Vivanco Gruppe Aktiengesellschaft gemäß §275 Abs.3 Nr.16 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 1AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft von Vivanco in Deutschland einschließlich Auszubildende abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2022 durchschnittlich 229 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent) (Vorjahr 272) zählten. Im Vergleich dazu beschäftigte der Vivanco-Konzern zum 31.12.2022 weltweit rund 304 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent) (Vorjahr 348) und Auszubildende. Für die Berechnung der Gehaltsentwicklung wurden 133 Mitarbeiter (Vorjahr 150) herangezogen, die im gesamten Betrachtungszeitraum durchgängig beschäftigt waren.

| Geschäftsjahr | 2018 | 2019 | Veränderung in % | 2020 | Veränderung in % | 2021 | Veränderung in % | 2022 | Veränderung in % |
|--|---------|---------|------------------|---------|------------------|---------|------------------|---------|------------------|
| I. Ertragsentwicklung (in T€) | | | | | | | | | |
| Net Sales (Konzern) | 77.807 | 80.824 | 3,9% | 64.126 | -20,7% | 48.787 | -23,9% | 47.514 | -2,6% |
| Operatives EBITDA (Konzern) | 6.633 | 6.115 | -7,8% | 3.170 | -48,2% | 1.432 | -54,8% | -835 | -158,3% |
| Konzernergebnis | 2.173 | 1.050 | -51,7% | -290 | -127,6% | -677 | 133,1% | -500 | -26,1% |
| Jahresüberschuss Vivanco Gruppe AG (HGB) | 6.792 | 480 | -92,9% | 557 | 16,2% | 462 | -17,1% | -119 | -125,8% |
| II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer (in €) | | | | | | | | | |
| Vergleichsgruppe (inkl. Tantieme/Prämie/Kurzarbeit) | 42.673 | 43.290 | 1,4% | 41.382 | -4,4% | 39.168 | -5,3% | 41.695 | 6,5% |
| Vergleichsgruppe (ohne Tantieme/Prämie/Kurzarbeit) | 39.768 | 40.685 | 2,3% | 41.696 | 2,5% | 42.226 | 1,3% | 42.607 | 0,9% |
| Alle MA (inkl. Tantieme/Prämie/Kurzarbeit) | 39.582 | 34.360 | -13,2% | 35.133 | 2,2% | 33.698 | -4,1% | 35.787 | 6,2% |
| Alle MA (ohne Tantieme/Prämie/Kurzarbeit) | 37.755 | 32.968 | -12,7% | 35.081 | 6,4% | 35.037 | -0,1% | 36.154 | 3,2% |
| III. Vorstandsvergütung (in €) | | | | | | | | | |
| Philipp Oliver Gerding | 610.942 | 607.601 | -0,5% | 586.357 | -3,5% | 730.453 | 24,6% | 866.770 | 18,7% |
| IV. Aufsichtsratsvergütung (in €) | | | | | | | | | |
| Wenyang Zahng | 0 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| Xiaolun Heijenga | 11.000 | 11.000 | 0,0% | 11.000 | 0,0% | 6.000 | -45,5% | 8.500 | 41,7% |
| Zhao Hui | 13.500 | 13.500 | 0,0% | 13.500 | 0,0% | 13.500 | 0,0% | 13.500 | 0,0% |

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

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Vivanco Gruppe Aktiengesellschaft, Ahrensburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Vivanco Gruppe Aktiengesellschaft, Ahrensburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen 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.

Hamburg, den 22. Mai 2023

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Christian Dinter)
Wirtschaftsprüfer

(Melina Herrmann)
Wirtschaftsprüferin