

# Vergütungsbericht

Vorstand und Aufsichtsrat der LS telcom AG haben für das Geschäftsjahr 2021/2022 erstmals einen Vergütungsbericht gemäß § 162 Aktiengesetz erstellt.

Der nachfolgende Bericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems aus den für das Geschäftsjahr 2021/2022 maßgeblichen Anstellungs-Dienstverträgen der Mitglieder des Vorstands, die ab dem 01.10.2017 Wirksamkeit entfaltet haben, und erläutert die Höhe und Struktur der Vergütung des Vorstands sowie die satzungsgemäße Vergütung des Aufsichtsrats der LS telcom AG für das Geschäftsjahr 2021/2022. Diese Anstellungs-Dienstverträge des Vorstands waren noch bis zum 30.09.2022, also bis zum Bilanzstichtag des Geschäftsjahrs 2021/2022, gültig. Das von der Hauptversammlung am 10.03.2022 beschlossene neue Vergütungssystem der Vorstände findet auf die neuen Anstellungs-Dienstverträge Anwendung, die mit Wirkung zum 01.10.2022 abgeschlossen wurden. Hierüber wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/2023 berichtet werden.

Im Rahmen dieses Berichts werden die Vergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder einzeln offen gelegt. Der Vergütungsbericht entspricht den gesetzlichen Anforderungen in § 162 AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Vergütungsbericht wurde durch den Abschlussprüfer geprüft und mit einem Vermerk über die Prüfung versehen.

## Vergütung der Mitglieder des Vorstands

### Allgemeines

Zielsetzung des Vergütungssystems für den Vorstand ist es, die Vorstandsmitglieder gemäß ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und dafür Sorge zu tragen, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, der Verantwortung, den Haftungsrisiken und den Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Dabei sollen Leistungsanreize zur nachhaltigen Förderung der Unternehmensziele, zur Steigerung des Shareholder Value und zur langfristigen und nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmenserfolgs gesetzt werden.

Die Mitglieder des Vorstands haben im zurückliegenden Geschäftsjahr 2021/2022, noch im Rahmen des alten Vergütungssystems, eine fixe Vergütung, variable Vergütungskomponenten und Sachzuwendungen, insbesondere in Gestalt der Überlassung von Dienstwagen, erhalten. Durch die fixen Bestandteile wurde eine Grundvergütung gewährleistet, die es den Vorstandsmitgliedern gestattet hat, ihre Amtsführung an den wohlverstandenen Interessen des Unternehmens und den Pflichten eines ordentlichen Kaufmanns auszurichten, ohne in Abhängigkeit von lediglich kurzfristigen Erfolgszielen zu geraten. Daneben enthielten die im Berichtsjahr noch gültigen Anstellungs-Dienstverträge eine erfolgsabhängige variable Sondervergütung, die vom wirtschaftlichen Ergebnis des Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr abhing, sowie eine rollierende Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung.

Die Festlegung von Struktur und Höhe der Vergütung des Vorstands der LS telcom AG erfolgt durch den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat berät zudem über die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand und überprüft dieses regelmäßig.

## Grundzüge des Vergütungssystems

Das im Berichtsjahr noch massgebliche Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wies im Einzelnen eine fixe Grundvergütung sowie eine variable Vergütung auf. Um die Wettbewerbsfähigkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicherzustellen, wurden deren Struktur, die einzelnen Komponenten und die Gesamtvergütung regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2021/2022 geltenden Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder auf Basis der Anstellungs-Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands. Die Vergütung des Vorstands setzte sich im Geschäftsjahr 2021/2022 aus den folgenden Komponenten zusammen:

Bestandteile	Ausgestaltung	Zielsetzung
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>		
<b>Erfolgsunabhängige Festvergütung</b>	Zwölf gleiche Raten; Auszahlung jeweils nachschüssig zum Monatsende	Grundgehalt und Nebenleistungen sollen eine den Aufgaben und der Verantwortung der Vorstandsmitglieder widerspiegelnde soziale Absicherung darstellen. Eine soziale Absicherung ist auch in Phasen wirtschaftlicher Krisen unverzichtbar für die Ausführung der Aufgaben des Vorstands.
	Dr. Georg Schöne: EUR 280.000	
	Roland Götz: EUR 230.400	
<b>Nebenleistungen</b>		
	Höchstsatz der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung	
	Unfallversicherung	
	Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D & O)	
	Mobiltelefon	
	Ausrüstung Home Office	
	Dienstwagen	
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>		
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	Dr. Georg Schöne Die Ergebnisantheile beträgt 5,0 % des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses der Gesellschaft. Maximalbetrag EUR 250.000 p.a.	Variabilität soll gemeinsame und persönliche Leistungen des Vorstands und den Unternehmenserfolg deutlich und unmittelbar berücksichtigen.
	Roland Götz Die Ergebnisantheile beträgt 4,0 % des bereinigten Konzern-Jahresüberschusses der Gesellschaft. Maximalbetrag EUR 175.000 p.a.	

Langfristige variable Vergütung I	Berechnung erfolgt auf Grundlage der Steigerung des Kurses der Aktie der Gesellschaft und damit ihrer Marktkapitalisierung im Zeitraum zwischen September 2016 und September 2018 bzw. 2019 bzw. 2020 bzw. 2021 bzw. 2022.	Die langfristige variable Vergütung I schafft einen Anreiz zur Steigerung des Shareholder Value für alle Aktionäre.
	Maximalbetrag für beide Vorstände jeweils EUR 100.000 p.a.	
Langfristige variable Vergütung II	„Bereinigte Eigenkapitalrendite“ der Konzernabschlüsse im Bewertungszeitraum (jeweils 3-Jahreszeitraum) unterschreitet den Wert von 5 % nicht oder beträgt durchschnittlich insgesamt mindestens 5%.  Falls die Voraussetzungen für einen vollen Bonus nicht gegeben sind und die durchschnittliche Eigenkapitalrendite im Bewertungszeitraum unter 5 %, aber über 3,5 % liegt, erhält das Vorstandsmitglied den hälftigen Bonus. Bei Unterschreiten dieser Zielmarke fällt kein Bonus an.	Die langfristige variable Vergütung II honoriert die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts.
	Dr. Georg Schöne Maximalbetrag EUR 50.000 p.a. Maximalbetrag EUR 250.000 in den fünf Vertragsjahren	
	Roland Götz Maximalbetrag EUR 30.000 p.a. Maximalbetrag EUR 150.000 in den fünf Vertragsjahren	
Stock-Options-Programm	Zusätzlich zum Grundgehalt werden die Vorstände angemessen an einem Stock-Options-Programm beteiligt, falls ein solches von der Hauptversammlung beschlossen wird.	
Ziel-Gesamtvergütung	War nach diesem inzwischen geänderten Vergütungsmodell nicht definiert.	

### Detaillierte Erläuterungen zu den einzelnen Komponenten

– Erfolgsunabhängige Festvergütung:

Fixe Grundvergütung sowie erfolgsunabhängige Nebenleistungen als Zusatzvergütungen (Beitrag für eine entgeltumgewandelte Kapital-Lebensversicherung oder ein anderes Ansparinstrument in Höhe von bis zu EUR 2.250,00 p.a.); Zuschuss zur Krankenversicherung in Höhe der Höchstgrenze für freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung, ausbezahlt in zwölf Monatsraten.

– Kurzfristige variable Vergütung:

Eine variable Vergütung, die sich nach einem prozentualen Anteil am bereinigten Konzern-Jahresüberschuss der Gesellschaft richtet und der Höhe nach gedeckelt ist.

– Langfristige variable Vergütung I:

Eine der Höhe nach limitierte variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung, die sich bei Gewährung virtueller Aktienoptionen aus der Aktienkursentwicklung über einen Zeitraum von jeweils drei Jahren bis sechs Jahren für verschiedene Tranchen im Vergleich zu einem Basispreis ermittelt und in bar ausbezahlt wird. Die Bewertung dieser aktienkursabhängigen Vergütung erfolgt auf der Basis eines Binomialmodells.

- Langfristige variable Vergütung II:

Eine variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung, die über einen rollierenden Zeitraum von drei Jahren auf der Erreichung einer bestimmten Mindest-Konzern-Eigenkapitalrendite beruht und der Höhe nach limitiert ist.

## Weitere Regelungen der Vergütung

### Nebenleistungen

- Abschluss einer Gruppen-Unfallversicherung mit Begünstigung des Lebenspartners im Todes- und Invaliditätsfall;
- Abdeckung eines angemessenen D & O-Versicherungsschutzes;
- Dienstwagen mit der Möglichkeit der Privatnutzung bis zu einem Listen-Neupreis von EUR 90.000,00 brutto;
- Mobiltelefon und Ausrüstung eines adäquaten Home-Office mit Internetnutzung;
- Erstattung der Reisekosten für Dienstreisen, der Kosten für die Bewirtung von Geschäftspartnern und sonstiger betrieblich bedingter Auslagen nach Maßgabe der steuerlichen Vorschriften und auf Beleg.

### Wesentliche Zusagen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung seiner Tätigkeit

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses aus Gründen, die das jeweilige Vorstandsmitglied nicht zu vertreten hat, war in einem der Anstellungs-Dienstverträge ein Anspruch auf eine pauschale Abfindung in Höhe von zwei Jahresvergütungen vorgesehen, maximal jedoch in Höhe der Vergütungsansprüche für die restliche Vertragslaufzeit. Bei Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied entfiel dieser Anspruch.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 hat kein Vorstandsmitglied seine Tätigkeit als Vorstand vorzeitig beendet.

### Leistungen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Im Geschäftsjahr 2021/2022 hat kein Vorstandsmitglied seine Tätigkeit als Vorstand vorzeitig beendet, so dass keine Zuwendungen anlässlich vorzeitiger Vertragsbeendigung erfolgt sind.

### Zusagen zur Altersversorgung

Pensionszusagen an die Mitglieder des Vorstands bestehen nicht.

### Aktienoptionen

Reale Aktienoptionen sind an Vorstand und Aufsichtsrat nicht ausgegeben. Reale Aktienoptionsprogramme oder andere wertpapierorientierte Anreizsysteme bestanden für das abgelaufene Geschäftsjahr nicht.

### Angabe zur Claw-Back-Regelung

Es gab keine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen der Vorstände (Claw-Back-Klausel) im Geschäftsjahr 2021/2022.

### Erhalt von Leistungen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied

Die Vorstände haben im Geschäftsjahr keine Leistungen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

## Abweichungen vom Vergütungssystem

Das von der Hauptversammlung am 10.03.2022 beschlossene neue Vergütungssystem findet erst ab dem 01.10.2022 (= Beginn des Geschäftsjahres 2022/2023) Anwendung.

## Aktienbestand der Vorstandsmitglieder

Zum Bilanzstichtag am 30. September 2022 wurden von den Mitgliedern des Vorstands folgende Stückaktien gehalten:

- Dr. Georg Schöne  
1.624.843 Stückaktien (i. V. 1.624.843)
- Dipl.-Ing. Roland Götz  
4.148 Stückaktien (i. V. 4.148)

## Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021/2022

Die folgenden Angaben beziehen sich auf die Leistungen, die dem einzelnen Vorstandsmitglied von der LS telcom AG im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt worden sind. Die Gesamtbezüge für den Vorstand berechnen sich aus der Summe aller Vergütungen in bar und in geldwerten Vorteilen aus Sachbezügen. Letztere enthalten im Wesentlichen die Bereitstellung von Dienstfahrzeugen.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 gehörten dem Vorstand der LS telcom AG an:

- Dr. Georg Schöne, Sprecher des Vorstands, CEO
- Dipl.-Ing. Roland Götz, Vorstand, COO

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden Gehaltsaufwendungen für den Vorstand in Höhe von insgesamt EUR 0,76 Mio. (i. V. TEUR 1.041) erfasst. Davon betreffen TEUR 559 (i. V. TEUR 962) fixe, erfolgsunabhängige Vergütungen und TEUR 200 (i. V. TEUR 79) variable erfolgsbezogene Vergütungsanteile. Im Berichtsjahr wurden Rückstellungen in Höhe von TEUR 63 aufgelöst, deren Zuführungen in den Vorjahren in der Gesamtvergütung berücksichtigt wurden. Außerdem wurden im Berichtsjahr keine (i. V. TEUR 51) variablen Vergütungsanteile im Aufwand lediglich als Zuführungen zu Rückstellungen im Geschäftsjahr für mögliche langfristige Vergütungsverpflichtungen erfasst, die sich im künftigen Geschäftsjahr aufgrund der langfristigen Bonusregelungen der Vorstandsverträge (virtuelle Aktienoptionen und Eigenkapitalrendite-Kriterien) ergeben können. Der Wert basiert auf Prognoserechnungen. Abhängig vom Geschäfts- und Kursverlauf wird dieser Betrag entsprechend jährlich angepasst werden und stellt nicht zwingend den an das jeweilige Vorstandsmitglied letztlich auszahlenden Betrag dar.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurde die Maximalvergütung in Bezug auf alle Vergütungsbestandteile bei beiden Vorständen eingehalten.

Die erfolgsunabhängige Festvergütung wurde in den 12 vereinbarten monatlichen Tranchen ausbezahlt.

Die erfolgsunabhängigen Nebenleistungen wurden in angemessener Höhe ausbezahlt, die Höchstsätze im Rahmen der Sozialversicherung wurden für die Zusatzvergütungen für Renten- und Krankenversicherung nicht überschritten.

Bei der Berechnung und Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung wurden die Maximalbeträge nicht überschritten. An Dr. Georg Schöne wurden EUR 112.000 (Maximalbetrag EUR 250.000) ausbezahlt. Herr Roland Götz erhielt EUR 88.000 (Maximalbetrag EUR 175.000).

Die im Geschäftsjahr 2021/2022 als Aufwand erfasste Vorstandsvergütung (in Klammern Vorjahresangaben) verteilt sich auf die Mitglieder des Vorstands wie folgt:

Angaben in EUR	Dr. Georg Schöne	Dipl.-Ing. Roland Götz	Dr. Manfred Leberz*
Erfolgsunabhängige Festvergütung	280.008,00 (280.008,00)	230.400,00 (230.400,00)	244.003,60 (238.008,00)
Erfolgsunabhängige Nebenleistungen (Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen)	20.001,18 (15.735,60)	28.953,42 (24.687,84)	7.289,99 (173.390,96)
Erfolgsabhängige Vergütungskomponente	112.000,00 (0,00)	88.000,00 (0,00)	0,00 (27.572,50)
Vergütungsanteil mit langfristiger Anreizwirkung	0,00 (49.400,00)	0,00 (32.900,00)	0,00 (0,00)
<i>davon direkt das Geschäftsjahr 2021/2022 (i. V. 2020/2021) betreffend</i>	0,00 (11.400,00)	0,00 (7.600,00)	0,00 (0,00)
<i>davon aufwandswirksame Rückstellung für mögliche Vergütung in künftigen Geschäftsjahren</i>	0,00 (38.000,00)	0,00 (25.300,00)	0,00 (0,00)
<i>Verbrauch der Rückstellung für das Geschäftsjahr 2021/2022 (i. V. 2020/2021)</i>	11.400,00 (0,00)	7.600,00 (0,00)	0,00 (0,00)
<i>Auflösung der Rückstellung für das Geschäftsjahr 2021/2022 (i. V. 2020/2021)</i>	38.000,00 (0,00)	25.300,00 (0,00)	0,00 (4.100,00)
<i>davon bereits als Rückstellung in Vorjahren erfasst</i>	49.400,00 (18.800,00)	32.900,00 (12.500,00)	0,00 (4.100,00)
<b>Gesamtvergütung (Personalaufwand)</b>	<b>412.009,18 (326.343,60)</b>	<b>347.353,42 (275.487,84)</b>	<b>251.293,59 (438.971,46)</b>

Herr Dr. Manfred Leberz hat seinen zum 30.09.2021 ausgelaufenen Vertrag nicht verlängert.

\*Herr Dr. Manfred Leberz erhielt ab Oktober 2021 von der LS telcom AG Karenzentschädigung aufgrund eines vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots.

Die folgende Tabelle zeigt die den Vorständen tatsächlich ausgezahlten Vergütungen (in Klammern Vorjahresangaben) im Geschäftsjahr 2021/2022:

Angaben in EUR	Dr. Georg Schöne	Dipl.-Ing. Roland Götz	Dr. Manfred Leberz*
Erfolgsunabhängige Festvergütung	280.008,00 (280.008,00)	230.400,00 (230.400,00)	244.003,60 (238.008,00)
Erfolgsunabhängige Nebenleistungen (Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen)	20.001,18 (15.735,60)	28.953,42 (24.687,84)	7.289,99 (173.390,96)
Erfolgsabhängige Vergütungskomponente	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (27.572,50)
Vergütungsanteil mit langfristiger Anreizwirkung	11.400,00 (0,00)	7.600,00 (0,00)	0,00 (0,00)
<b>Gesamtvergütung (Auszahlung)</b>	<b>311.409,18 (295.743,60)</b>	<b>266.953,42 (255.087,84)</b>	<b>251.293,59 (438.971,46)</b>

Herr Dr. Manfred Leberz hat seinen zum 30.09.2021 ausgelaufenen Vertrag nicht verlängert.

\*Herr Dr. Manfred Leberz erhielt ab Oktober 2021 von der LS telcom AG Karenzentschädigung aufgrund eines vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots.

## Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung der LS telcom AG geregelt. Das im Geschäftsjahr gültige Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 10. März 2022 gebilligt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer fixen Vergütung, der Erstattung nachgewiesener Fahrtkosten und sonstiger Auslagen sowie der Einbeziehung in eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (sog. D & O-Versicherung) unter Prämienübernahme durch die LS telcom AG.

Die konkrete Höhe der Fixvergütung bemisst sich nach der Funktion des jeweiligen Mitglieds im Aufsichtsrat als Vorsitzender bzw. als einfaches Mitglied.

Dem Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021/2022 gehörten an:

- Dr. Winfried Holtermüller, Vorsitzender des Aufsichtsrats
- Prof. Dr. Werner Wiesbeck, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats
- Prof. Dr. Hans-Peter Burghof (seit 10.03.2022)
- Dipl.-Finw. Karl Hensinger (bis 10.03.2022)

### Grundzüge des Vergütungssystems:

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der LS telcom AG wird nach Maßgabe des Aktiengesetzes festgesetzt und ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgelegt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen und der Übernahme der Prämien für eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D & O-Versicherung) seit dem Beschluss der Hauptversammlung vom 10.03.2022 eine Festvergütung von EUR 22.500,00 jährlich. Für den Zeitraum 01.10.2021 bis 09.03.2022 galt noch die alte Satzungsbestimmung zur Aufsichtsratsvergütung mit einer geringeren Vergütung in Höhe von EUR 20.000,00 jährlich (Vorsitzender des Aufsichtsrats: EUR 25.000,00 jährlich).

Für die Übernahme der mit der Position verbundenen zusätzlichen Verantwortung und Arbeitsbelastung erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats seit 10.03.2022 die doppelte Vergütung, also einen Betrag von EUR 45.000,00 jährlich.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während des vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die Vergütung für das Geschäftsjahr, in welchem sie eintreten oder ausscheiden, zeitanteilig.

Bei der Gesellschaft besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung, in die auch die Mitglieder des Aufsichtsrats einbezogen sind. Die Versicherungsprämien hierfür werden von der Gesellschaft getragen. Diese Versicherung sieht für die Aufsichtsratsmitglieder keinen Selbstbehalt vor.

Die im Geschäftsjahr 2021/2022 auf die Aufsichtsräte entfallende Vergütung wird in der unten abgedruckten Tabelle individualisiert dargestellt.

**Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2021/2022**

Die Aufsichtsratsmitglieder erhielten für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021/2022 Bezüge in Höhe von insgesamt EUR 78.933,46 (i. V. TEUR 66).

Diese Bezüge verteilen sich auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats wie folgt:

Angaben in EUR	Vergütung 2021/2022	Vergütung 2020/2021
Dr. Winfried Holtermüller	35.000,00	25.000,00
Prof. Dr. Werner Wiesbeck	22.031,00	20.156,00
Prof. Dr. Hans-Peter Burghof (seit 10.03.2022)	12.792,46	0
Dipl. Finw. Karl Hensinger (bis 10.03.2022)	9.110,00	20.699,00
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>78.933,46</b>	<b>65.855,00</b>

Für Beratungstätigkeiten außerhalb seiner Aufsichtsrats­tätigkeit wurden im Berichtsjahr an die Kanzlei des Aufsichtsratsvorsitzenden Dr. Holtermüller für diverse Beratungsleistungen EUR 14.770,00 (i. V. TEUR 4) vergütet.

Zum 30. September 2022 hielten die Mitglieder des Aufsichtsrats 4.148 Stückaktien (i. V. 4.148 Stückaktien).



## Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden der LS telcom AG

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der LS telcom AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmenden auf Vollzeitäquivalentbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachtet. Bei Vorstandsmitgliedern wird die gewährte und geschuldete Vergütung des Berichtsjahres zu der des Vorjahres in Relation gesetzt.

Der Rückgang der Gesamtvergütung der Vorstände im Gj. 2020/2021 gegenüber Gj. 2019/2020 resultiert daraus, dass die variablen Vergütungskomponenten in nur geringem Umfang zum Tragen kamen.

Die marginalen Veränderungen bei der Gesamtvergütung der Aufsichtsräte resultieren im Wesentlichen aus den variierenden Fahrtkosten und sonstigen Spesen.

In den Vergleich werden festangestellte Mitarbeitende der LS telcom AG einbezogen. Der Durchschnittswert wird auf Basis des Vollzeitäquivalents verglichen. Kurzzeitbeschäftigte sind ausgenommen.

In %	2021/2022 gegenüber 2020/2021	2020/2021 gegenüber 2019/2020
<b>Gesamtvergütung Vorstand</b>		
Dr. Georg Schöne	+5,3	-32,2
Dipl.-Ing. Roland Götz	+4,7	-30,1
<b>Gesamtvergütung Aufsichtsrat</b>		
Dr. Winfried Holtermüller	+40	-0,27
Prof. Dr. Werner Wiesbeck	+9,3	-0,39
Prof. Dr. Hans-Peter Burghof	Keine Angabe*	Keine Angabe*
Dipl.-Finw. Karl Hensinger	-56	+0,12
<b>Ertragsentwicklung der LS telcom AG und des Konzerns</b>		
Konzern-Umsatz	+49,7	+22,4
Konzern-EBIT	+170,2	+142,5
Umsatz der LS telcom AG	+98,1	+3,7
Betriebsergebnis der LS telcom AG	-127,59	+186,14

\*Keine Vorjahresangaben vorhanden, da die Amtszeit erst im Geschäftsjahr 2021/2022 begonnen hat

In %	2021/2022 gegenüber 2020/2021	2020/2021 gegenüber 2019/2020	2019/2020 gegenüber 2018/2019	2018/2019 gegenüber 2017/2018
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft	+ 3,06	+ 0,11	+3,29	+2,68

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

An die LS telcom AG, Lichtenau

### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der LS telcom AG für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 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.

### **Haftungsbeschränkung**

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

Stuttgart, den 2. Februar 2023

Baker Tilly GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
(Düsseldorf)

Peter Schill  
Wirtschaftsprüfer

Jürgen Bechtold  
Wirtschaftsprüfer