

Vorstandsvergütungsbericht 2021 der Einhell Germany AG

Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrates der Einhell Germany AG im Geschäftsjahr 2021 (01.01.2021 - 31.12.2021) individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese.

Er richtet sich nach den Erfordernissen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB), der deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS) sowie der International Financial Reporting Standards (IFRS). Darüber hinaus enthält der Bericht ausgewählte Angaben im Einklang mit den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUGII) vom 12. Dezember 2019 sowie den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG).

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

Auf Grund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

A. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR AUS VERGÜTUNGSSICHT

Aus Sicht des Vorstandes und des Aufsichtsrates war 2021 in mehrerer Hinsicht kein normales Geschäftsjahr.

Die CORONA-Pandemie hatte uns, entgegen aller Prognosen, auch in 2021 fest im Griff, was nicht unerhebliche Herausforderungen auf vielen Ebenen der Leistungserbringung unseres Konzerns hatte.

Die einschränkenden Maßnahmen der CORONA-Pandemie haben die stationären Handelsstrukturen wesentlich intensiver getroffen als den Online Handel. Bereits vor CORONA und auf Wachstum ausgerichtet, haben wir unsere Online-Kapazitäten weiter ausgebaut und sehen uns hier auf der Höhe der Zeit. Die Verschiebungen innerhalb der globalen Beschaffungsmärkte, die zu den allgemeinen Problemstellungen auf Beschaffungs- und Transportseite führten, haben uns das gesamte Jahr beschäftigt.

Auf Grund strategischer Entscheidung im Hinblick auf Sortimentsstrategie, aber auch im Hinblick auf die Sicherstellung der Warenverfügbarkeit innerhalb der globalen Logistikkrise, konnte ein sehr gutes Geschäftsergebnis erreicht werden. Die Vorstände profitieren durch Ihre direkte Beteiligung am EBT des Konzerns von dieser Entwicklung. Die langfristigen Vergütungskomponenten in den einzelnen Vorstandsressorts sollen sicherstellen, dass die allgemein positive wirtschaftliche Entwicklung fortgeschrieben werden kann.

B. ZUSTÄNDIGKEIT ZUR FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Einhell Germany AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2021 und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 100 % gebilligt.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrates der Einhell Germany AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2008 und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 20. Juni 2008 mit einer Mehrheit von 100 % gebilligt.

C. VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND ODER IM AUFSICHTSRAT

Im Betrachtungszeitraum gab es keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstandes oder des Aufsichtsrates der Einhell Germany AG.

D. WIE WIRD DIE STRATEGIE IN DER VORSTANDSVERGÜTUNG ABGEBILDET

Die auf Wachstum ausgerichtete Strategie der Einhell Germany AG zielt auf Aufbau von Einhell als A-Marke im DIY und dem weiteren Ausbau der Marktpräsenz in den internationalen Fokusböden sowie einer technologischen, distributiven und marketingseitigen Expansion. Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass Einhell mit dieser Strategie zukunftsfähig aufgestellt ist.

Das System der Vorstandsvergütung leistet einen Beitrag zur Förderung dieser Geschäftsstrategie. Die Vorstandsmitglieder sollen durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems dazu motiviert werden, die niedergelegten strategischen Ziele zu erreichen. Das System fördert Innovationen und setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken.

E. WIE WAR DIE PERFORMANCE IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Wie auch schon das Vorjahr 2020, war das vergangene Geschäftsjahr 2021 ein ganz besonderes. Neben den Unsicherheiten aus der weiterhin grassierenden COVID-19 Pandemie musste mit unmittelbaren Auswirkungen der globalen Logistikkrisis, mit rasant steigenden Transportpreisen und signifikanten Engpässen bei der Verfügbarkeit von Transportkapazitäten umgegangen werden. Darüber hinaus sah sich Einhell einer global ansteigenden Inflation gegenüber, die in alle Entscheidungen einbezogen werden musste. Die anhaltende CORONA- Pandemie erschwerte Planungen im Hinblick auf verfügbare personelle Kapazitäten und belastete die strategischen wie operativen Führungsprozesse.

Betrachtet man jedoch diese schwierigen Rahmenbedingungen, so zeigt sich die herausragende Leistungsfähigkeit der globalen Einhellorganisation. Einhell erhöhte die Prognosen während des Jahres mehrfach -letztmals im 4. Quartal 2021- und hat die für das Geschäftsjahr 2021 gesetzten KPIs erreicht oder übertroffen.

Dem im Vergütungssystem verankerten Grundsatz folgend, dass besondere Leistungen angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer signifikanten Reduktion der Vergütung der Vorstandsmitglieder führen sollen („Pay for Performance“), spiegelt sich das herausragende Ergebnis der Einhell Germany AG im Geschäftsjahr 2021 auch in der variablen Vergütung des Vorstandes wider. Darüber hinaus zielen die auf Förderung der Strategie (langfristig) ausgerichteten monetär bewerteten Ziele auf eine langfristig, nachhaltig positive Geschäftsentwicklung ab.

F. BESTANDTEILE UND STRUKTUR DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Einhell Germany AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung sowie die Nebenleistungen und die Versorgungszusage. Die festen Bestandteile werden im Dienstvertrag in ihrer Höhe verankert und weisen ggf. vereinbarte Anpassungen während der Vertragslaufzeit auf.

Erfolgsabhängig und somit variabel werden die kurzfristig variable Vergütung (EBT Beteiligung) sowie die auf die Förderung der Strategie ausgerichtete variable Vergütung (individuelle funktionsabhängige Ziele) gewährt.

Das System der Vorstandsvergütung wird zudem durch angemessene und marktübliche Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand ergänzt.

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die wesentlichen Bestandteile und die Ausgestaltung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Einhell Germany AG.



¹ Nebenleistungen werden bis zu einem durch den Aufsichtsrat festgelegten Betrag erstattet

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dies erfolgt auf Grundlage der vertraglichen Vereinbarungen und der Abstimmung des Budgets und der strategischen Projekte des Konzerns, deren KPIs Grundlage der variablen Vergütung (EBT-Beteiligung und Förderung der Strategie) darstellen.

Dabei berücksichtigt er neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

G. Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021

Der nachfolgende Teil beschreibt die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Eihell Germany AG im Geschäftsjahr 2021. Er enthält detaillierte Informationen und Hintergründe zur Gesamtvergütung des Vorstands, zur Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütung sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021.

1. Zielvergütung

Auf Basis der strategischen Planungen, welche sich letztendlich in der Festlegung der Umsatz- und Ertragsplanung sowie der Budgets niederschlägt, ergaben sich für das Geschäftsjahr 2021 die folgenden Zielvergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder:

ZIELVERGÜTUNG		2021		Gesamt		
		2021		2020 IST		
Grundvergütung		in €	in %	in €	in %	
	fixe Jahresvergütung	1.301.100,00 €	16,32%	1.276.000,00 €	16,70%	
	Nebenleistungen					
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	64.779,12 €	0,81%	64.779,12 €	0,85%	
	Zuschuss zu Versicherungen	18.327,88 €	0,23%	18.267,88 €	0,24%	
SUMME FESTE VERGÜTUNG		1.384.207,00 €	17,37%	1.359.047,00 €	17,79%	
variable Vergütung						
	EBT-Beteiligung	Konzern	4.509.000,00 €	56,57%	4.342.073,13 €	56,83%
	langfristige Anteile		2.077.430,00 €	26,06%	1.939.737,04 €	25,39%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG			6.586.430,00 €	82,63%	6.281.810,17 €	82,21%
Gesamtvergütung			7.970.637,00 €	100,00%	7.640.857,17 €	100,00%

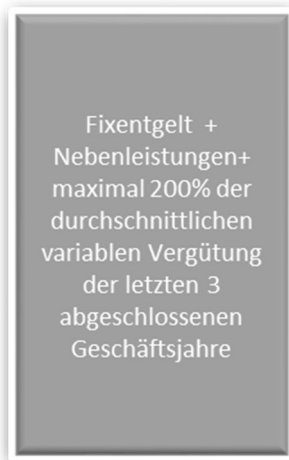
ZIELVERGÜTUNG		2021		Andreas Kroiss		
		2021		2020 IST		
Grundvergütung		in €	in %	in €	in %	
	fixe Jahresvergütung	421.100,00 €	8,40%	421.000,00 €	8,46%	
	Nebenleistungen					
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	24.120,00 €	0,48%	24.120,00 €	0,48%	
	Zuschuss zu Versicherungen	3.108,76 €	0,06%	3.048,76 €	0,06%	
SUMME FESTE VERGÜTUNG		448.328,76 €	8,95%	448.168,76 €	9,01%	
variable Vergütung						
	EBT-Beteiligung	Konzern	2.943.000,00 €	58,73%	2.919.790,29 €	58,69%
	langfristige Anteile		1.620.000,00 €	32,33%	1.607.224,01 €	32,30%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG			4.563.000,00 €	91,05%	4.527.014,30 €	90,99%
Gesamtvergütung			5.011.328,76 €	100,00%	4.975.183,06 €	100,00%

ZIELVERGÜTUNG		2021		Jan Teichert Finanzvorstand		2021		2020 IST	
						in €	in %	in €	in %
Grundvergütung						in €	in %	in €	in %
fixe Jahresvergütung						340.000,00 €	26,38%	315.000,00 €	26,02%
Nebenleistungen									
Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug						16.489,92 €	1,28%	16.489,92 €	1,36%
Zuschuss zu Versicherungen						5.336,08 €	0,41%	5.336,08 €	0,44%
SUMME FESTE VERGÜTUNG						361.826,00 €	28,07%	336.826,00 €	27,82%
variable Vergütung									
EBT-Beteiligung Konzern						702.000,00 €	54,47%	633.424,69 €	52,32%
langfristige Anteile						225.000,00 €	17,46%	240.489,59 €	19,86%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG						927.000,00 €	71,93%	873.914,28 €	72,18%
Gesamtvergütung						1.288.826,00 €	100,00%	1.210.740,28 €	100,00%

ZIELVERGÜTUNG		2021		Dr Markus Thannhuber Technikvorstand		2021		2020 IST	
						in €	in %	in €	in %
Grundvergütung						in €	in %	in €	in %
fixe Jahresvergütung						340.000,00 €	27,09%	340.000,00 €	30,76%
Nebenleistungen									
Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug						8.252,40 €	0,66%	8.252,40 €	0,75%
Zuschuss zu Versicherungen						4.939,12 €	0,39%	4.939,12 €	0,45%
SUMME FESTE VERGÜTUNG						353.191,52 €	28,14%	353.191,52 €	31,95%
variable Vergütung									
EBT-Beteiligung Konzern						702.000,00 €	55,93%	704.311,35 €	63,72%
langfristige Anteile						200.000,00 €	15,93%	47.857,65 €	4,33%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG						902.000,00 €	71,86%	752.169,00 €	68,05%
Hinweis: In der Kombination der Anpassung der Vergütung des Herrn Dr. Thannhuber beim neuen 5-Jahresvertrag ab 2020 und dem sehr guten Geschäftsverlauf, erreichten die Boni im Jahr 2020 das CAP									
Gesamtvergütung						1.255.191,52 €	100,00%	1.105.360,52 €	100,00%

ZIELVERGÜTUNG		2021		Dr Christoph Urban Vorstand IT + Digitalisierung		2021		2020 IST	
						in €	in %	in €	in %
Grundvergütung						in €	in %	in €	in %
fixe Jahresvergütung						200.000,00 €	45,42%	200.000,00 €	53,39%
Nebenleistungen									
Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug						15.916,80 €	3,62%	15.916,80 €	4,25%
Zuschuss zu Versicherungen						4.943,92 €	1,12%	4.943,92 €	1,32%
SUMME FESTE VERGÜTUNG						220.860,72 €	50,16%	220.860,72 €	58,96%
variable Vergütung									
EBT-Beteiligung Konzern						162.000,00 €	36,79%	84.546,80 €	22,57%
EBT-Beteiligung iSC GmbH						32.430,00 €	7,37%	44.165,79 €	11,79%
langfristige Anteile						25.000,00 €	5,68%	25.000,00 €	6,67%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG						219.430,00 €	49,84%	153.712,59 €	41,04%
Gesamtvergütung						440.290,72 €	100,00%	374.573,31 €	100,00%

2. Maximalvergütung



Die Maximalvergütung ist auf alle Komponenten der Vorstandsvergütung festgelegt.

Die Maximalvergütung wird jährlich vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied gemäß § 87 a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG festgelegt.

Die Maximalvergütung entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe des maximalen Zuflusses aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr und berechnet sich durch Addition von Grundvergütung, Nebenleistungsmaximum sowie zweifachem Bonus-Betrages der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre.

Bei in Bezug auf das Vergütungssystem (von Hauptversammlung gebilligt am 18.06.2021) abgeschlossenen Vorstandsverträgen ist die Maximalvergütung in diesen als fester Bestandteil verankert. Bei Altverträgen, bei denen das Vergütungssystem noch nicht vollumfänglich zur Anwendung kommt, gelten im Hinblick auf die Maximalvergütung die individualvertraglichen Absprachen.

Die theoretische Maximalvergütung der Vorstände betrug im Geschäftsjahr 2021

→ für den Vorsitzenden des Vorstandes, Andreas Kroiss: 6.687.346,62 €

Der Vorstandvertrag vom 27.11.2017 (Laufzeit 01.01.2018 -31.12.2022) unterliegt noch nicht den Festlegungen des Vergütungssystems. Daher kommt die Deckelung nicht zur Anwendung.

Mit der Änderung des Vergütungsmodells, welche die Erhöhung der langfristigen variablen Vergütung gem. 4.5 beinhaltete, wurde der in 2018 und 2019 noch bestehende Anspruch einer Abstandsanzahlung bei Beendigung des Vorstandsmandats aufgelöst. Berücksichtigt man dies, so ergibt sich eine Maximalvergütung für Herrn Kroiss für 2021 von ca. 8.000.000,- €

→ für den Finanzvorstand, Jan Teichert: 1.771.065,31 €

→ für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, Dr. Markus Thannhuber:

1.450.800,99 €

→ für den Vorstand IT und Digitalisierung, Dr. Christoph Urban:

478.542,72 €

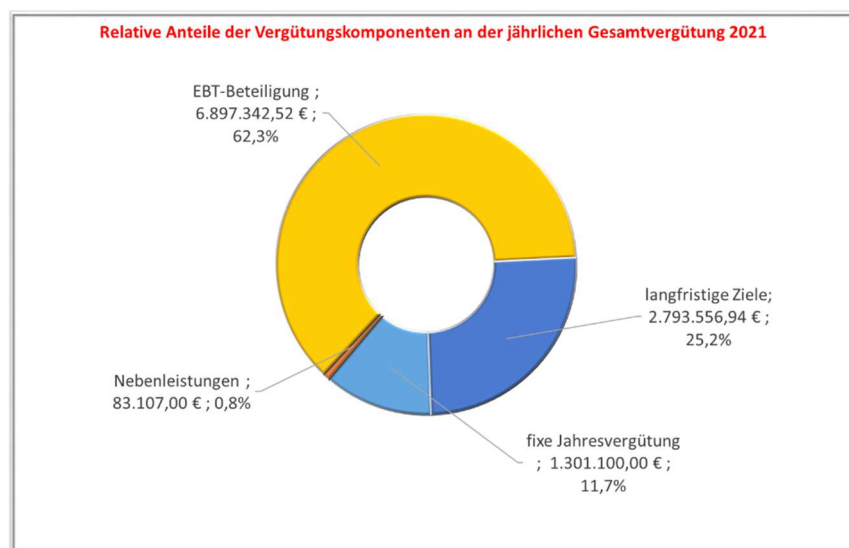
Der Vorstandvertrag vom 15.06.2019 (Laufzeit 01.07.2019 - 31.12.2022) unterliegt noch nicht den Festlegungen des Vergütungssystems. Daher kommt die Deckelung nicht zur Anwendung.

3. Gesamtvergütung 2021

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 beträgt nach den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen 11.065.954,95 € (im Vj. 7.656.805,65 €); dies entspricht einer Erhöhung von 44,52%.

Vergütung IST		2021		Gesamt	
		2021		2020 IST	
		in €	in %	in €	in %
Grundvergütung					
	fixe Jahresvergütung	1.301.100,00 €	11,75%	1.276.100,00 €	16,65%
	Nebenleistungen				
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	64.779,12 €	0,58%	64.779,12 €	0,85%
	Zuschuss zu Versicherungen	18.327,88 €	0,17%	18.267,88 €	0,24%
SUMME FESTE VERGÜTUNG		1.384.207,00 €	12,50%	1.359.147,00 €	17,73%
variable Vergütung					
	EBT-Beteiligung				
	Konzern	6.833.315,44 €	61,70%	4.342.073,13 €	56,64%
	iSC GmbH	64.027,08 €	0,58%	44.165,79 €	0,58%
	langfristige Ziele	2.793.556,94 €	25,22%	1.920.571,25 €	25,05%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG		9.690.899,47 €	87,5%	6.306.810,17 €	82,27%
Gesamtvergütung		11.075.106,47 €	100,00%	7.665.957,17 €	100,00%

Von der Gesamtvergütung entfielen 1.384.207,00 € (im Vj. 1.359.147,00 €) auf die Grundvergütung, 6.833.315,44 € (im Vj. 4.242.073,13 €), auf die EBT-Beteiligung und 2.793.556,- € (im Vj. 1.920.571,25 €) auf die Förderung der Strategie ausgerichteten variable Vergütungsbestandteile.



Die Darstellung zeigt, dass die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder nur sehr moderaten Anpassungen unterzogen wurde. Durch die variablen Vergütungskomponenten der EBT-Beteiligung profitieren die Vorstände von der sehr guten Entwicklung der letzten Jahre. Durch den hohen relativen Gesamtanteil der KPI-abhängigen variablen Vergütung würde die Vorstandsvergütung im gleichen Maße wie eine Verschlechterung der Erfolgskennzahlen verringert werden.

Durch die begonnene Umstellung auf langfristige Komponenten, entsprechend des Vergütungssystem für den Vorstand (Billigung durch die Hauptversammlung am 18.06.2021), erhöhte sich dieser Anteil in 2020 und 2021 um 180%.

4. Änderungen und Anpassungen

Mit dem Beginn des Geschäftsjahres 2021 kam die Verlängerung des Vorstandsmandats des Finanzvorstandes Jan Teichert für weitere 5 Jahre (01.01.2021 - 31.12.2025) zum Tragen. Mit dieser Verlängerung wurde die Vergütungskomponente angepasst. Dabei kam es bei der Grundvergütung zu einer Anpassung von + 7,9 % (Beibehaltung für die GJ 2021-2023) und zu inhaltlichen Änderungen der variablen Vergütung zur Umsetzung der Vorgaben des Vergütungssystem für die Vorstände der Einhell Germany AG (Billigung durch die Hauptversammlung am 18.06.2021).

Die Vorstandsverträge von Andreas Kroiss vom 27.11.2017 (Laufzeit 01.01.2018 - 31.12.2022) sowie von Dr. Christoph Urban vom 15.06.2019 (Laufzeit 01.07.2019 - 31.12.2022) unterliegen noch nicht den Festlegungen des Vergütungssystem. Daher kommt die Deckelung gem. 2. dieses Berichts nicht zur Anwendung.

5. Einzelne Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2021

5.1. Überblick

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstandes im Geschäftsjahr 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Demnach enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungsanteile (geschuldete Vergütung).

Neben der Vergütungshöhe ist nach §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ferner der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsanteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütungsbestandteile gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Gesamtvergütung 2021
Andreas Kroiss
Vorstandsvorsitzender

				2021		2020 IST	
Grundvergütung				in €	in %	in €	in %
	fixe Jahresvergütung			421.100,00 €	5,72%	421.100,00 €	8,46%
	Nebenleistungen						
		Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug		24.120,00 €	0,33%	24.120,00 €	0,48%
		Zuschuss zu Versicherungen		3.108,76 €	0,04%	3.048,76 €	0,06%
SUMME FESTE VERGÜTUNG				448.328,76 €	6,09%	448.268,76 €	9,01%
variable Vergütung							
	EBT-Beteiligung			4.460.068,16 €	60,57%	2.919.790,29 €	58,69%
	langfristige Anteile			2.455.083,39 €	33,34%	1.607.224,01 €	32,30%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG				6.915.151,56 €	93,91%	4.527.014,30 €	90,99%
Gesamtvergütung				7.363.480,32 €	100,00%	4.975.283,06 €	100,00%

Gesamtvergütung 2021
Jan Teichert
Finanzvorstand

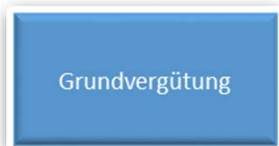
				2021		2020 IST	
Grundvergütung				in €	in %	in €	in %
	fixe Jahresvergütung			340.000,00 €	20,62%	315.000,00 €	26,02%
	Nebenleistungen						
		Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug		16.489,92 €	1,00%	16.489,92 €	1,36%
		Zuschuss zu Versicherungen		5.336,08 €	0,32%	5.336,08 €	0,44%
SUMME FESTE VERGÜTUNG				361.826,00 €	21,94%	336.826,00 €	27,82%
variable Vergütung							
	EBT-Beteiligung			1.063.869,47 €	64,51%	633.424,69 €	52,32%
	langfristige Anteile			223.473,55 €	13,55%	240.489,59 €	19,86%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG				1.287.343,02 €	78,06%	873.914,28 €	72,18%
Gesamtvergütung				1.649.169,02 €	100,00%	1.210.740,28 €	100,00%

Gesamtvergütung 2021
Dr Markus Thannuber
Vorstand Technik

				2021		2020 IST	
Grundvergütung				in €	in %	in €	in %
	fixe Jahresvergütung			340.000,00 €	22,56%	340.000,00 €	30,76%
	Nebenleistungen						
		Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug		8.252,40 €	0,55%	8.252,40 €	0,75%
		Zuschuss zu Versicherungen		4.939,12 €	0,33%	4.939,12 €	0,45%
SUMME FESTE VERGÜTUNG				353.191,52 €	23,44%	353.191,52 €	31,95%
variable Vergütung							
	EBT-Beteiligung			1.063.869,47 €	70,59%	704.311,35 €	63,72%
	langfristige Anteile			90.000,00 €	5,97%	47.857,65 €	4,33%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG				1.153.869,47 €	76,56%	752.169,00 €	68,05%
nominale Gesamtvergütung				1.507.060,99 €	100,00%	1.105.360,52 €	100,00%
Hinweis: Herr Dr. Thannuber hat mit der Bewertung der Tantiemenanteile die Maximalvergütung gem. Vorstandsdienstvertrag und genehmigtem Vergütungssystem für den Vorstand der Einhell German AG erreicht.							
Auszahlungsbetrag variabel Vergütungsbestandteile				1.097.609,47 €	72,83%	709.250,47 €	64,16%
Gesamtvergütung				1.450.800,99 €	96,27%	1.062.441,99 €	96,12%

Gesamtvergütung 2021		Dr Christoph Urban Vorstand IT + Digitalisierung			
		2021		2020 IST	
Grundvergütung		in €	in %	in €	in %
	fixe Jahresvergütung	200.000,00 €	36,01%	200.000,00 €	53,39%
	Nebenleistungen				
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	15.916,80 €	2,87%	15.916,80 €	4,25%
	Zuschuss zu Versicherungen	4.943,92 €	0,89%	4.943,92 €	1,32%
SUMME FESTE VERGÜTUNG		220.860,72 €	39,77%	220.860,72 €	58,96%
variable Vergütung					
	EBT-Beteiligung Konzern	245.508,34 €	44,20%	84.546,80 €	22,57%
	EBT-Beteiligung iSC GmbH	64.027,08 €	11,53%	44.165,79 €	11,79%
	langfristige Anteile	25.000,00 €	4,50%	25.000,00 €	6,67%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG		334.535,42 €	60,2%	153.712,59 €	41,04%
Gesamtvergütung		555.396,14 €	100,00%	374.573,31 €	100,00%

5.2. Grundvergütung



Die Grundvergütung stellt den Teil der Vorstandvergütung dar, der unabhängig von Leistungsparametern vertraglich vereinbart ist.



Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Der relative Anteil der fixen Grundvergütung von der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei den Vorständen zwischen 8% und 60%.

Die Grundvergütung betrug im Geschäftsjahr 2021

→ für den Vorsitzenden des Vorstandes, Andreas Kroiss

421.100,- €

→ für den Finanzvorstand, Jan Teichert

340.000,- €

→ für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, Dr. Markus Thannhuber

340.000,- €

→ für den Vorstand IT und Digitalisierung, Dr. Christoph Urban

200.000,- €

5.3. Nebenleistungen

Nebenleistungen ¹

Nebenleistungen werden vom Aufsichtsrat entweder im Vorstandsdienstvertrag mit einer Maximalhöhe verankert oder für jedes Vorstandsmitglied für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr ein maximaler Betrag festgelegt. Mit dem Betrag werden Leistungen zugunsten des Vorstandsmitglieds abgedeckt, wie zum Beispiel firmenseitig gewährte Sachbezüge und Nebenleistungen, z.B. die Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Zuschüsse zu Versicherungen.

Die Nebenleistungen betragen im Geschäftsjahr 2021

→ für den Vorsitzenden des Vorstandes, Andreas Kroiss

Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug:	24.120,00 €
Zuschuss zur Krankenversicherung (inkl. Pflegeversicherung)	3.108,76 €

→ für den Finanzvorstand, Jan Teichert

Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug:	16.489,92 €
Zuschuss zur Krankenversicherung (inkl. Pflegeversicherung)	5.336,08 €

→ für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, Dr. Markus Thannhuber

Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug:	8.252,40 €
Zuschuss zur Krankenversicherung (inkl. Pflegeversicherung)	4.939,12 €

→ für den Vorstand IT und Digitalisierung, Dr. Christoph Urban

Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug:	15.916,80 €
Zuschuss zur Krankenversicherung (inkl. Pflegeversicherung)	4.943,92 €

5.4. Versorgungszusagen

Versorgungszusage

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine Versorgungszusage auf Pensionsleistungen als Direktzusage der Einhell Germany AG. Die Zusage wächst in direktem Zusammenhang mit der Zeit der Vorstandzugehörigkeit. Dabei ist die Versorgungszusage im Wesentlichen an den vergleichbaren Leistungen der Rentenversicherung (bis Beitragsbemessungsgrenze) orientiert.

Anspruch

Auf Antrag mit Vollendung des 62. Lebensjahrs für Versorgungszusagen ab dem 1. Januar 2012. Auf Antrag mit Vollendung des 60. Lebensjahrs für Versorgungszusagen vor dem 1. Januar 2012

Unverfallbarkeit

Gemäß gesetzlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes

Auszahlung

Grundsätzlich in zwölf Jahresraten; weitere Auszahlungsvarianten auf Antrag sind: zehn oder elf Raten, Einmalbetrag sowie Verrentung mit/ohne Hinterbliebenenleistung sowie Kombinationen der genannten Auszahlungsvarianten.

Invalidität / Tod Risikoschutz bei Eintritt des Versorgungsfalles vor dem 60. Lebensjahr infolge Invalidität oder Tod durch monatliche Zahlung der bis zum Eintritt erworbenen unverfallbaren Ansprüche.

Die Firma verpflichtet sich, die laufenden Renten jeweils zum 01.01. jeden Jahres um 3% zu erhöhen (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG). Die erste Erhöhung erfolgt an dem 01.01. welcher unmittelbar auf den Eintritt des Leistungsfalles folgt.

Unverfallbare Versorgungsansprüche betragen im Geschäftsjahr 2021

(früheste Inanspruchnahme nach Vollendung des 60 Lebensjahres)

→ für den Vorsitzenden des Vorstandes, Andreas Kroiss

Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:	1.179,44 €
Barwert 31.12.2021	474.888,00 €
Aufwand für Rückstellung innerhalb 2021	76.579,00 €

→ für den Finanzvorstand, Jan Teichert

Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:	1.407,33 €
Barwert 31.12.2021	554.724,00 €
Aufwand für Rückstellung innerhalb 2021	93.565,00 €

→ für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, Dr. Markus Thannhuber

Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:	1.621,40 €
Barwert gem. IAS 19 31.12.2021	630.943,00 €
Aufwand für Rückstellung innerhalb 2021	108.855,00 €

(früheste Inanspruchnahme nach Vollendung des 62. Lebensjahres)

→ für den Vorstand IT und Digitalisierung, Dr. Christoph Urban

Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:	320,- €
Barwert gem. IAS 19 31.12.2021	90.117,00 €
Aufwand für Rückstellung innerhalb 2021	49.484,00 €

Versorgungsansprüche durch Pensionszusagen an ehemalige Vorstände

→ Andreas Thannhuber, ehemaliger Vorstand Vertrieb

Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:	2.408,30 €
Jährlicher Gesamtbetrag:	28.899,60 €
Barwert 31.12.2021	490.579,00 €
Aufwand für Rückstellung innerhalb 2021	13.283,00 €

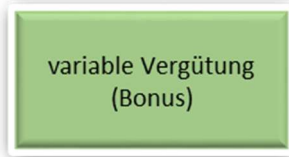
→ Josef Thannhuber, ehemaliger Vorstandsvorsitzender

Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:	5.825,05 €
Jährlicher Gesamtbetrag:	69.900,60 €
Barwert 31.12.2021	675.692,00 €
Aufwand für Rückstellung innerhalb 2021	9.549,00 €

→ Gisela Thannhuber, ehemalige Finanzvorständin

Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:	2.022,17 €
Jährlicher Gesamtbetrag:	24.266,04 €
Barwert 31.12.2021	453.883,00 €
Aufwand für Rückstellung innerhalb 2021	-43.579,00 €

5.5. Variable Vergütung (EBT-Beteiligungen)



Die variable Vergütung (Bonus) stellt die auf Basis kurzfristiger Erfolgskennzahlen ermittelte Erfolgsbeteiligung dar. Sie bezieht sich immer auf das Geschäftsjahr des Unternehmens. Sie wird nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat als Barzahlung geleistet.



Das System der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) basiert auf einer direkten Beteiligung des jeweiligen Vorstandes am EBT (Earnings before Taxes, also Ergebnis vor Steuern) des Einhell-Konzerns. Die Vorstandsressorts der einzelnen Vorstände sind aufgabenseitig auf die Entwicklung des Einhell-Konzerns und die Umsetzung der Konzernstrategie ausgerichtet. Damit ist der direkte Zusammenhang zwischen dem Konzern-EBT und der kurzfristigen variablen Vergütung hergestellt.

Aufgrund der historischen Entwicklung ist die zentrale IT-Organisation des Konzerns nicht in der Einhell Germany AG, sondern in der 100%-igen Tochtergesellschaft iSC GmbH angesiedelt. Daher ist der Vorstand IT u. Digitalisierung auch am EBT der iSC GmbH beteiligt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung für die einzelnen EBT-Werte ermittelt. Die Bonuszahlung ist abhängig vom EBT nach IAS/IFRS unter Einberechnung der Rückstellungen für die Bonuszahlungen.

Des Weiteren sind die Bilanzierungsrichtlinien des Einhell-Konzerns anzuwenden. Diese sind schriftlich im Einhell-Bilanzierungshandbuch (in der jeweils gültigen Fassung) festgelegt und mit dem Konzernabschlussprüfer abgestimmt (insbesondere: Lagerbewertung, Forderungsbewertung und Rückstellungen).

Der zur Abrechnung kommende Bonus wird als Barzahlung geleistet.

Der relative Anteil des Bonus von der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei den Vorständen zwischen 38% und 70%.

Die variable Vergütung (EBT-Beteiligung) betragen im Geschäftsjahr 2021

→ für den Vorsitzenden des Vorstandes, Andreas Kroiss

5,45 % des EBT- Konzern: 4.460.068,16 €

→ für den Finanzvorstand, Jan Teichert

1,3 % des EBT- Konzern: 1.063.869,47 €

→ für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, Dr. Markus Thannhuber

1,3 % des EBT- Konzern: 1.063.869,47 €

→ für den Vorstand IT und Digitalisierung, Dr. Christoph Urban

0,3 % des EBT- Konzern: 245.508,34 €

1,0 % des EBT- iSC GmbH: 64.027,08 €

5.6. Variable Vergütung zur Förderung der Strategie

Auf die Förderung der
Strategie (langfristig)
ausgerichtete
variable Vergütung

Die auf die Förderung der Strategie ausgerichtete variable Vergütung, basiert auf individuellen Zielen, welche auf die langfristige Ausrichtung des Unternehmens einzahlen. Diese werden unter Betrachtung der strategischen Schwerpunkte im Vorstandressort festgelegt. Die variable Vergütung wird, nach Feststellung des Jahresabschlusses und der Ermittlung der individuellen Zielerreichung durch den Aufsichtsrat, als Barzahlung geleistet.

Individuelle Zielsetzungen entsprechend der
Ausrichtung des Vorstandressorts

Für die weitere Entwicklung der Einhell Germany AG und den Einhell-Konzern ist die Orientierung aller Vorstandressorts auf die Umsetzung der Strategie 2025 von wesentlicher Bedeutung. Aus diesem Grund sind mit jedem Vorstand individuelle Ziele vereinbart, die auf diese Zielsetzung abzielen.

Der relative Anteil der auf die Förderung der Strategie ausgerichteten variablen Vergütung von der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei den Vorständen zwischen 5% und 33%.

Vorsitzender des Vorstandes: Andreas Kroiss

Beim Vorsitzenden des Vorstandes wird die zukunftsorientierte nachhaltige Ausrichtung mit einer zusätzlichen zweckgebundenen Beteiligung am EBT des Einhell-Konzerns erreicht. Für diese zusätzliche Beteiligung ist zwingend der Kauf von Einhell-Vorzugsaktien vereinbart. Die Nachhaltigkeit wird dadurch unterstützt, dass ein Verkauf dieser Aktien während des bestehenden Vorstandsmandats nicht zulässig ist. Darüber hinaus ist diese zweckgebundene Beteiligung auch Teil des Altersvorsorgepakets und geht mit dem Verzicht von Abstandzahlungen einher.

Vorstand Technik: Dr. Markus Thannhuber

- a) erfolgreiche IP-Anmeldungen
- b) Entwicklung der Produktqualität
- c) Entwicklung der Sourcing-Gesellschaften in Asien
- d) Entwicklung der ECO Gesellschaften

Mit diesen Zielen wird die Arbeit des Vorstandes Technik an der Umsetzung der Strategie in den Bereichen Produktentwicklung, Produktqualität; Sourcing-Prozesse sowie die Einbindung in nachhaltige technologischen Trends direkt gemessen.

Vorstand Finanzen: Jan Teichert

- a) Gesamtkapitalrentabilität der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre.
- b) Erfolgreich integrierte M&A-Projekte

Zur Sicherstellung einer nachhaltig und langfristig stabilen finanztechnischen Gestaltung wird der jeweilige Durchschnitt der Gesamtkapitalrentabilität der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre als Basis der Berechnung der variablen Vergütung herangezogen.

Neben dem geplanten organischen Wachstum sieht die Strategie 2025 auch die Nutzung von Wachstumspotentialen durch M&A-Projekte vor. Dabei kommt der rechtlichen und finanziellen Gestaltung der M&A-Prozesses, aber auch der nachhaltigen Integration der M&A-Objekte erhebliche Bedeutung zu. Daher ist die Beteiligung des Vorstands Finanzen an der erfolgreichen Umsetzung dieser Projekte nachhaltig sinnvoll.

Vorstand IT und Digitalisierung: Dr. Christoph Urban

- a) Wesentliche Initiativen im Strategiebereich Digitale Organisation
- b) Wesentliche Initiativen im Strategiebereich „Service Management“
- c) Wesentliche Initiativen in der Digitalisierung im Supply Chain Management

Die Digitalisierung in vielen Bereichen des Unternehmens und die daran ausgerichtete, zukunftsorientierte Weiterentwicklung unserer IT-Infrastruktur und Applikationslandschaft ist eine der wesentlichen Voraussetzungen für die nachhaltige Erfüllung der Ziele der Strategie 2025. Dabei geht es einerseits um das Heben von Verbesserungspotentialen in der

Automatisierung von Prozessen und andererseits um die Absicherung dieser Systeme gegen unerlaubten Zugriff (Cyber Security).

Die auf die Förderung der Strategie ausgerichtete variable Vergütung betrug im Geschäftsjahr 2021

→ für den Vorsitzenden des Vorstandes, Andreas Kroiss

3,0 % des EBT- Konzern: 2.455.083,39 €
(zwingend zum Kauf von EINHELL-Vorzugsaktien zu verwenden)

Entsprechend des Vorstandsdienstvertrag hat Herr Kroiss jeweils bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres den Nettobetrag dieser Vergütungskomponente in den Ankauf von EINHELL Vorzugsaktien zu investieren und dies nachzuweisen.

→ für den Finanzvorstand, Jan Teichert

a) Gesamtkapitalrentabilität der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre. 223.473,55 €

b) Erfolgreich integrierte M&A-Projekte 0,- €

Diese Komponente wurde erst 2021 in die Vorstandsvergütungsvereinbarung von Herrn Teichert eingebracht. In 2021 wurden keine M&A Projekte vertraglich abgeschlossen.

→ für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, Dr. Markus Thannhuber

a) erfolgreiche IP-Anmeldungen 0,- €

Seit Beginn des laufenden Vorstandsdienstvertrages war Herr Dr. Thannhuber an 52 IP- Anmeldungen für den Einhell Konzern beteiligt. Diese sind bisher noch nicht in die veräußerten Produkte eingeflossen, so dass nach dem anzuwendenden Verfahren nach Prof. Dr. Ing. H.E. Cohausz für das Geschäftsjahr 2021 keine Bonuszahlung erfolgt.

b) Entwicklung der Produktqualität 30.000,- €

c) Entwicklung der Sourcing-Gesellschaften in Asien 60.000,- €

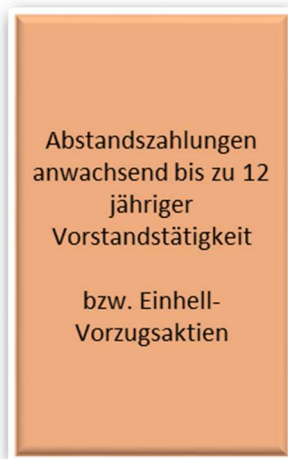
d) Entwicklung der ECO Gesellschaften 0,- €

→ für den Vorstand IT und Digitalisierung, Dr. Christoph Urban

a) Wesentliche Initiativen im Strategiebereich Digitale Organisation	8.333,- €
b) Wesentliche Initiativen im Strategiebereich „Service Management“	8.333,- €
c) Wesentliche Initiativen in der Digitalisierung im Supply Chain Management	8.333,- €

5.7. Leistungen im Falle des Ausscheidens

5.7.1. Abstandszahlungen



Im Falle der Nichtverlängerung von Vorstandsverträgen sind die dann fälligen Abstandszahlungen dienstvertraglich geregelt. Dies ist in den individuellen Dienstverträgen der Vorstände transparent verankert.

Die Vorstandsmitglieder erhalten bei 12 Jahren ununterbrochener Zugehörigkeit zum Vorstand der Einhell Germany AG bei Ausscheiden aus dieser Funktion eine einmalige Abstandszahlung in festgelegter Höhe bezogen auf die Durchschnittsvergütung der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre.

Bei Vorstandsmitgliedern mit einer Vorstandzugehörigkeit unter 12 Jahren erfolgt die Ermittlung der Abstandszahlung auch auf Basis der letzten drei Jahre (soweit vorhanden), wobei der Anspruch zeitanteilig (pro Jahr 1/12) ermittelt wird.

Beim Vorsitzenden des Vorstandes sind die Ansprüche auf eine Abstandszahlung durch die oben bereits beschriebene zusätzliche zweckgebundene Beteiligung am EBT des Einhell-Konzerns abgelöst worden.

Die Ansprüche auf Abstandszahlungen betragen zum 31.12.2021

→ für den Finanzvorstand, Jan Teichert:

1.891.638,54 €

→ für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, Dr. Markus Thannhuber:

1.738.666,67 €

→ für den Vorstand IT und Digitalisierung, Dr. Christoph Urban:

113.709,38 €

5.7.2. Karenzentschädigung bei nachvertraglichem Wettbewerbsverbot

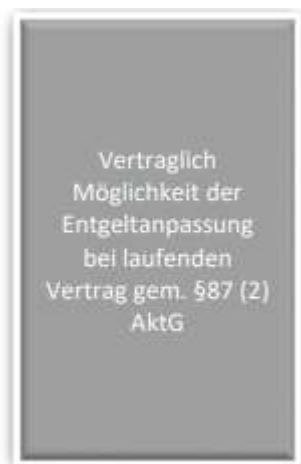
Bei allen Vorständen ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot individualarbeitsvertraglich verankert. Besteht die Gesellschaft bei Beendigung des Vorstandsmandats vor Erreichen des 60. Lebensjahres des jeweiligen Vorstandes auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot, so erhält der Vorstand eine Karenzentschädigung für die nachfolgenden 2 Jahre.

Die Höhe der Karenzentschädigung ist auf das Grundgehalt zuzgl. der durchschnittlichen variablen Vergütung (EBT-Beteiligung gem. 4.4) der letzten 2 Jahre festgelegt. Die Festlegungen der §§ 74 HGB ff kommen zur Anwendung. (§162 Abs. 2 Nr. 2)

5.8. Vergütungsanteile von Dritten an die Vorstandsmitglieder

Im Betrachtungszeitraum hat kein Vorstandsmitglied auf Grund seines Vorstandsmandats Vergütungsanteile von Dritten erhalten. (§162 Abs. 2 Nr. 1)

5.9. Weitere Gestaltungsmöglichkeiten gem. § 87 Abs. 2 AktG



Weitere Gestaltungsmöglichkeiten gem. § 87 Abs. 2 AktG

Es ist dienstvertraglich festgelegt, dass bei Eintreten der Voraussetzung gem. § 87 Abs. 2 AktG der Aufsichtsrat die Vergütung in allen Teilen anpassen kann. Dem jeweiligen Vorstandsmitglied steht in diesem Fall ein Sonderkündigungsrecht zu.

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

H. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

Die für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungsregeln für den Aufsichtsrat hat die Hauptversammlung am 20. Juli 2008 mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2008 verabschiedet. Sie ist in § 6 Abs. 3 der Satzung der Eihell Germany AG verankert.

Die Aufsichtsratsvergütung ist einerseits als Festvergütung und andererseits als zusätzliche Vergütung in Zusammenhang mit der Dividendenausschüttung festgelegt.

Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Dr. h. c. Dieter Spath		(vorläufig)
Aufsichtsratsvergütung für 2021 als Vorsitzender	==>	40.000,00 €
Zusatzvergütung für Stamm- und Vorzugsaktien insgesamt über 0,36 € je Aktie *)	==>	37.800,00 €
Sitzungsgeld für AR-Sitzungen (pro Sitzung 525,- €)	==>	2.625,00 €
		80.425,00 €
+ 19% Umsatzsteuer		15.280,75 €
		95.705,75 €

Philipp Thannhuber		(vorläufig)
Aufsichtsratsvergütung für 2021 als stellv. Vorsitzender	==>	20.000,00 €
Zusatzvergütung für Stamm- und Vorzugsaktien insgesamt über 0,36 € je Aktie*)	==>	25.200,00 €
Sitzungsgeld für AR-Sitzungen (pro Sitzung 525,- €)	==>	2.625,00 €
		47.825,00 €
+ 19% Umsatzsteuer		9.086,75 €
		56.911,75 €

Maximilian Fritz		(vorläufig)
Aufsichtsratsvergütung für 2021	==>	10.000,00 €
Zusatzvergütung für Stamm- und Vorzugsaktien insgesamt über 0,36 € je Aktie*)	==>	12.600,00 €
Sitzungsgeld für AR-Sitzungen (pro Sitzung 525,- €)	==>	2.625,00 €
		25.225,00 €

I. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gem. § 162 Abs.1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung des Einhell Konzerns, die jährliche Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates sowie die jährliche Veränderung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Jahre dar. Darüber hinaus ist die Entwicklung weiterer Kennzahlen in diesem Zeitraum vergleichend dargestellt.

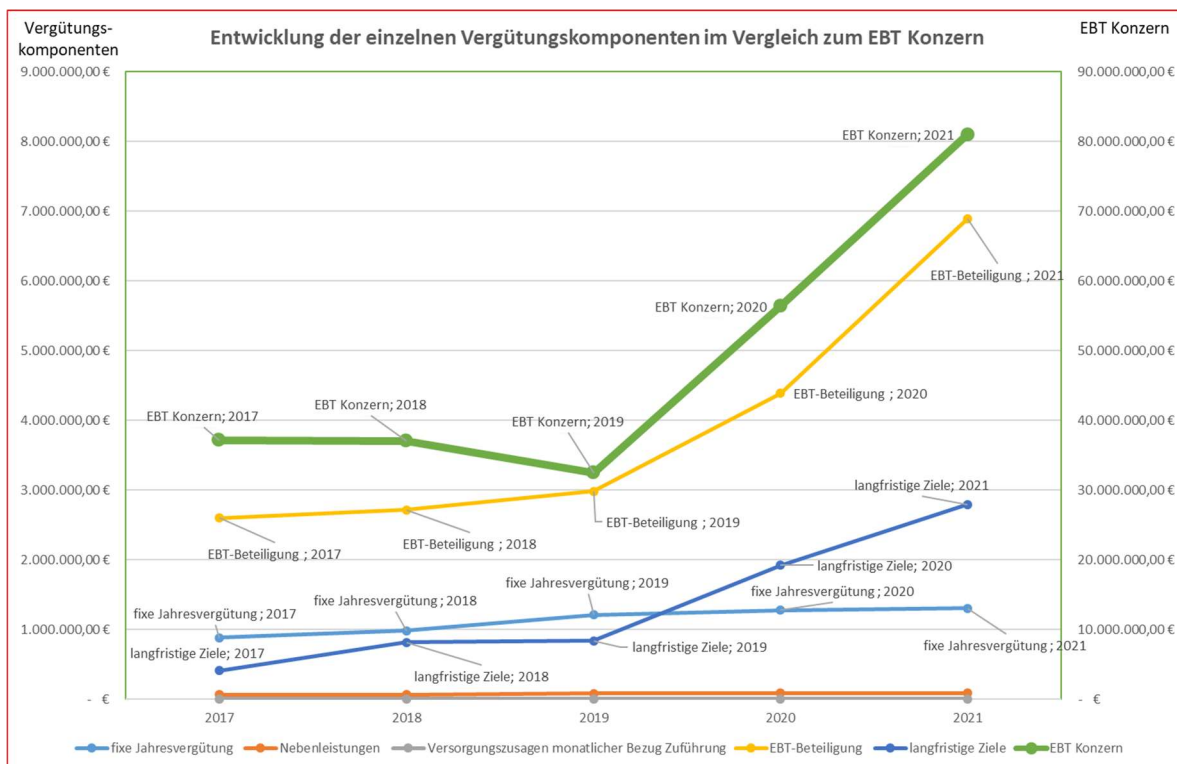
Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahlen Umsatzerlöse, EBT und Ergebnis je Aktie abgebildet. Ergänzend hierzu wird der Börsenkurs jeweils zum 31.12. sowie der Jahresüberschuss der Einhell Germany AG gem. § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile.

Ebenfalls als vertikale Vergleichsgröße ist die Vergütungsentwicklung der ersten Führungsebene nach dem Vorstand entsprechend dargestellt.

Geschäftsjahr	2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
I. Ertragsentwicklung									
Umsatzerlöse (in Mio €)	553,4	577,9	4,43%	605,7	4,81%	724,7	19,65%	927,4	27,97%
EBT (Mio.in €)	35,7	36	0,84%	32,5	-9,72%	59,0	81,54%	82,4	39,66%
Jahresüberschuss nach HGB (in Mio €)	21,2	25,9	22,17%	24,3	-6,18%	41,2	69,55%	58,6	42,23%
Börsenkurs(31.12.)	83,94	57,8	-31,14%	59,8	3,46%	101,5	69,73%	221	117,73%
Ergebnis je Aktien nach Minderheiten (in €)	5,6	6,9	23,21%	6,4	-7,25%	10,9	70,31%	15,5	42,20%
II Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer (in T€)									
erste Führungsebene nach dem Vorstand in Deutschland	148	161	9,11%	174	7,6%	224	28,97%	293	30,74%
Belegschaft in Deutschland	57,6	62,0	7,64%	58,2	-6,13%	60,3	3,61%	65,1	7,96%
III Vorstandsvergütung (in T€)									
Andreas Kroiss	2361	2985	26,44%	2671	-10,51%	4939	84,91%	7263	47,05%
Jan Teichert	996	955	-4,12%	888	-7,02%	1189	33,90%	1628	36,92%
Dr. Markus Thannhuber	642	669	4,21%	634	-5,23%	1092	72,24%	1438	31,68%
Dr. Christoph Urban				236		354	50,00%	535	51,13%
IV Aufsichtsratsvergütung (in T€)									
Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Dr. h. c. Dieter Spath (Vorsitzender)	65,1	72	10,60%	71,3	-0,97%	87,1	22,16%	103	18,48%
Philipp Thannhuber (stellvertretender Vorsitzender)	36,3	41,3	13,77%	40,7	-1,45%	51,3	26,04%	61,9	20,66%
Maximilian Fritz (Arbeitnehmervertreter)	16,3	18,4	12,88%	18,4	0,00%	23,1	25,54%	27,3	18,18%

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung des EBT des Konzerns zur Entwicklung der einzelnen Vergütungskomponenten des Vorstandes dar, um den unmittelbaren Zusammenhang zwischen dem Erfolg des Unternehmens und der Vergütung des Vorstandes zu verdeutlichen.



J. Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter des Einhell Konzerns. Sie wird jährlich abgeschlossen beziehungsweise verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei der Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2021 ist für die Mitglieder des Vorstandes ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

Für den Vorstand

Andreas Kroiss
Vorsitzender des Vorstandes
der Einhell Germany AG

Jan Teichert
Finanzvorstand
der Einhell Germany AG

Für den Aufsichtsrat

Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Dr. h. c. Dieter Spath
Vorsitzender des Aufsichtsrates

K. Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers

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

An die Einhell Germany AG, Landau an der Isar

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Einhell Germany AG, Landau an der Isar, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis 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 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.

Nürnberg, den 31. März 2022

Rödl & Partner GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Landgraf Welsch
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer