

5 VERGÜTUNGSBERICHT VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie die Höhe und Struktur der individuellen Vergütungen. Der vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellte Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG). Der Vergütungsbericht kann im Internet zusammen mit dem Vermerk des Abschlussprüfers unter <https://www.gelsenwasser.de/verguetung> abgerufen werden.

5.1 Vergütungssystem des Vorstands

5.1.1 Grundlagen und Zielsetzung

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand der GELSENWASSER AG zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab. Die Jahreszielvergütung des Vorstands setzt sich aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt, einer einjährigen erfolgsabhängigen Vergütung, deren Basis das jährliche Ergebnis vor Ertragsteuern des Gelsenwasser-Konzerns widerspiegelt, einer ebenfalls einjährigen erfolgsabhängigen Vergütung, deren Höhe im Ermessen des Aufsichtsrats liegt, und einer mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütung zusammen, deren Höhe sich nach dem Grad der Zielerreichung über einen Drei-Jahres-Zeitraum bemisst. Die Ziele für die Bemessung der kurz- und langfristigen variablen Vergütung werden aus der Unternehmensstrategie und den Unternehmensplanungen der GELSENWASSER AG abgeleitet. Die variablen Gehaltsbestandteile sind in ihrer Höhe begrenzt (CAP). Insgesamt trägt die Vergütung zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

5.1.2 Einzelne Vergütungsbestandteile mit ihrem jeweiligen relativen Anteil an der Jahreszielvergütung

Die Jahreszielvergütung (100 %) ohne Berücksichtigung von Altersversorgung und Nebenleistungen besteht aus:

- a. einem festen Grundgehalt (60 % der Jahreszielvergütung).
- b. einer einjährigen erfolgsabhängigen Vergütung, deren Basis das jährliche Ergebnis vor Ertragsteuern des Gelsenwasser-Konzerns darstellt (14 % der Jahreszielvergütung, maximale Höhe 21 % – CAP).
- c. einer ebenfalls einjährigen erfolgsabhängigen Vergütung, deren Höhe im Ermessen des Aufsichtsrats liegt (diskretionäre Komponente, 6 % der Jahreszielvergütung, maximale Höhe 9 % – CAP). Der Aufsichtsrat kann sich dabei an vorab von ihm selbst festgelegten Zielen orientieren.
- d. einer mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütung, deren Höhe sich nach dem Grad der Zielerreichung über einen Drei-Jahres-Zeitraum bemisst (20 % der Jahreszielvergütung, maximale Höhe 30 % – CAP). Ziel dabei ist die Einhaltung vereinbarter Größenordnungen der Kennzahl ROCE (Return on Capital Employed).

5.1.3 Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das Vorstands-Vergütungssystem ist eine wichtige Stütze bei der Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie; es trägt damit zur nachhaltigen, langfristigen Entwicklung des Unternehmens und zur Steigerung des Unternehmenswerts bei: Ein angemessenes Grundgehalt und variable Vergütungen, die eine gleiche Gewichtung von Komponenten mit mehrjähriger und kurzfristiger Bemessungsgrundlage aufweisen, sind dazu sehr geeignete Grundbestandteile.

Neben dem finanziellen Kriterium „Ergebnis vor Ertragsteuern Konzern“ (einjährig), das unmittelbar den jährlichen Konzernabschlüssen im Vergleich zum Budget entnommen wird, bemisst sich die Mehrjahreskomponente anhand eines dreijährigen Vergleichs von ROCE-Ist zum ROCE-Sollbetrag laut Unternehmensplanungsrechnungen (zweites finanzielles Kriterium). Diese Komponente wird auch erst nach Abschluss der relevanten Dreijahreszeiträume ausgezahlt. Die bewertete Schwankungsbreite des ROCE liegt bei +/- 3,0 Prozentpunkten im Verhältnis zur Zielgröße. Sondereffekte und Großinvestitionen werden ggf. berücksichtigt, um negative Anreize gegen eine nachhaltige, positive Unternehmensentwicklung aus dem Vergütungssystem heraus ausschließen zu können. Die zusätzliche diskretionäre Komponente berücksichtigt darüber hinaus im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens unter anderem im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht beschriebene nicht-finanzielle Leistungskriterien, deren Berücksichtigung im Ermessen des Aufsichtsrats liegt, so dass nicht ausschließlich finanzielle Kriterien für die variablen Bezüge gelten.

Das kurzfristige Leistungskriterium „Ergebnis vor Ertragsteuern Konzern“ bemisst zudem im Gleichklang mit dem finanziellen Jahresziel des Vorstands die jährliche Ergebnisbeteiligung bzw. den Jahresbonus für die gesamte Belegschaft.

Der Aufsichtsrat entscheidet nach Ablauf des Geschäftsjahres bzw. des relevanten Dreijahreszeitraums über die jeweilige Zielerreichung.

5.1.4 Claw-back-Klausel

Eine Möglichkeit der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, ist im Vorstands-Vergütungssystem nicht vorgesehen.

5.1.5 Regelungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Höchstdauer der Vorstandsdiensverträge liegt bei fünf Jahren. Die Dauer der Vorstandsdiensverträge ist zudem durch eine Altersgrenze bei 65 Jahren beschränkt.

Die jeweiligen Dienstverträge sind für eine feste Laufzeit abgeschlossen und sehen dementsprechend keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Im Übrigen sind die Dienstverträge an die organschaftliche Bestellung zum Vorstand gekoppelt und enden, ohne dass es einer besonderen hierauf gerichteten Erklärung eines der Vertragspartner bedarf, wenn auch die organschaftliche Bestellung als Mitglied des Vorstands endet.

Sofern nicht eine einseitige Amtsniederlegung oder zu einer außerordentlichen Kündigung seitens der Gesellschaft berechtigende Gründe den Anlass geben, beträgt die Abfindung für das weitere Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags zwei Jahreszielvergütungen, begrenzt auf die Jahreszielvergütungen, die der Restlaufzeit des Vertrags entsprechen.

Die aktuellen Dienstverträge sowie die Bestellung zum Vorstand sind wie folgt festgelegt:

- › Henning R. Deters bis 30. September 2026
- › Dr. Dirk Waider bis 31. Dezember 2022

5.1.6 Change-of-Control-Klauseln

Für den Fall eines Kontrollwechsels besteht ein befristetes Sonderkündigungsrecht für die Vorstandsmitglieder, verbunden mit einer begrenzten Abfindung (maximal 1.000.000,00 € für Herrn Deters bzw. maximal 650.000,00 € für Herrn Dr. Waider).

5.1.7 Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind nicht vorgesehen.

5.1.8 Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

5.1.9 Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Sachbezüge und Nebenleistungen bestehen im Wesentlichen aus den nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Werten für die Dienstwagennutzung und Versicherungsprämien. Vorstandsmitglieder erhalten zudem Mandatseinkünfte für die Tätigkeit in Aufsichtsräten und ähnlichen Gremien in Unternehmen der Gelsenwasser-Gruppe.

Sachbezüge und Nebenleistungen belaufen sich bei Einbeziehung in eine jährliche Gesamtvergütung (ohne Versorgungsaufwand) auf einen relativen Anteil von ca. 4 – 8 % (beruhend auf dem für das Geschäftsjahr 2020 ermittelten Aufwand). Abweichungen des relativen Anteils können sich insbesondere aus einer gegebenenfalls geänderten Bewertung von Sachbezügen/Nebenleistungen ergeben.

5.1.10 Betriebliche Altersversorgung und Übergangsbezüge

Pensionszusagen räumen den Vorstandsmitgliedern einen Anspruch auf lebenslange Ruhegeld- und Witwenversorgung ein. Dabei sind Direkt- oder beitragsorientierte Zusagen vorgesehen.

Im Falle der Direktzusage (Vorstandsvorsitzender) beträgt das Ruhegehalt mit Vollendung des 62. Lebensjahres 70 % des Grundgehalts. Das Ruhegehalt im Todesfall oder im Fall krankheitsbedingten Ausscheidens beträgt 32 % des Grundgehalts, es steigt mit Vollendung jeden Dienstjahres um 2 % der ruhegehaltsfähigen Vergütung. Im Falle der beitragsorientierten Pensionszusage (weiteres Vorstandsmitglied) ist mit Erreichen des 65. Lebensjahres oder für den Fall der Invalidität eine betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Pensionszusage erteilt. Grundlage ist ein jährlicher Beitrag in Höhe von 30 % des Grundgehalts. Die Erfüllung dieser beitragsorientierten Zusage erfolgt analog zur Direktzusage gegenüber dem Vorstandsvorsitzenden durch die GELSENWASSER AG und wird in Höhe des ermittelten Barwerts zurückgestellt.

Die Anwartschaft auf Witwenrente beträgt im Falle der Direktzusage 55 % und bei der beitragsorientierten 60 % des Ruhegelds. Im Todesfall während der Laufzeit des Anstellungsvertrags werden für den Sterbemonat und die folgenden sechs Monate die vollen Bezüge an die Witwen gezahlt; eine sechsmonatige Weiterzahlung der Bezüge ist auch für den Fall von dauernder Arbeitsunfähigkeit vorgesehen.

Für den Fall der Beendigung der Anstellungsverträge betragen die Übergangsbezüge 50 % des Grundgehalts bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres.

5.1.11 Festlegung der Maximalvergütung

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich zusammen aus dem fixen Grundgehalt sowie den einzelnen variablen Komponenten, die zudem jeweils einer Höchstbegrenzung von 150 % des Zielwerts unterliegen (CAP), und dem Aufwand für Pensionszusagen und Nebenleistungen. Maßgeblich ist die Summe aller von der Gesellschaft für die einzelnen Vorstandsmitglieder (Vorstandsvorsitz bzw. ordentliche Vorstandsmitglieder) für ein Geschäftsjahr insgesamt aufgewendeten Vergütungsbeträge, unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr ein Vergütungselement ausbezahlt wird (Maximalvergütung i. S. v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG).

Der auf die festen und variablen Gehaltsbestandteile (ohne Nebenleistungen und Altersversorgung) entfallende Teil der Maximalvergütung beträgt für das Geschäftsjahr 2021 im Fall des Vorstandsvorsitzenden 826.500,00 €, im Fall des weiteren Vorstandsmitglieds 600.000,00 €. Unter Einbeziehung von Nebenleistungen und Altersversorgung liegt die Maximalvergütung bei dem Vorstandsvorsitzenden bei 1.730.000,00 € und bei dem weiteren Vorstandsmitglied bei 955.000,00 €. Dabei ist auch bereits eine bewertungsbedingte Schwankungsbreite der Service Costs für die Pensionszusage berücksichtigt (bis zu einem auf –0,5 % gefallenem Bewertungszinssatz).

5.1.12 Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG setzt der Aufsichtsrat die Vergütung des Vorstands fest und beschließt gemäß § 87a Abs. 1 AktG das der Vorstandsvergütung zugrunde zu legende Vergütungssystem, einschließlich einer Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder. Hierbei greift der Aufsichtsrat auf Empfehlungen des innerhalb des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten zuständigen Präsidiums zurück.

Das Vergütungssystem und die Angemessenheit der Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder werden periodisch durch den Aufsichtsrat überprüft, der sich dazu bei Bedarf auf Vergütungsgutachten unabhängiger Berater stützen kann und auf Empfehlungen seines Präsidiums zurückgreift. Im Rahmen dieser Überprüfung wird sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vorstandsvergütung insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit in vertikaler Hinsicht wird die Vergütung des Vorstands mit der Vergütung der Bereichsleitungen des Unternehmens (oberer Führungskreis) verglichen. Für den externen Horizontalvergleich werden Peer Groups herangezogen, die aus vergleichbaren Unternehmen zusammengestellt sind.

Die so auf Angemessenheit geprüften Vorstandsvergütungen werden zur Vermeidung einer Aufzehrung periodisch – zur Hälfte der Laufzeit einer Bestellungsperiode oder aus Anlass der Wiederbestellung – unter Berücksichtigung der Entwicklung der Vergütungen im Gesamtunternehmen fortentwickelt.

5.2 Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Den nachfolgend aufgeführten Vergütungsbestandteilen liegt keine aufwandsbezogene Betrachtung zugrunde. Eine Vergütung gilt in dem Zeitpunkt als gewährt, in dem sie den Vorstandsmitgliedern tatsächlich zufließt.

Für das Geschäftsjahr 2021 betragen die Vergütungen des Vorstands:

Gewährte Vergütung	Henning R. Deters Vorstandsvorsitzender		Dr.-Ing. Dirk Waider Vorstandsmitglied		Insgesamt in €
	in €	relativer Anteil in %	in €	relativer Anteil in %	
Erfolgsunabhängige Vergütung (Grundgehalt)	413.250,00	55,5	300.000,00	52,3	713.250,00
Sach- und sonstige Bezüge	13.894,40	1,9	37.074,00	6,4	50.968,40
Mandatseinkünfte	10.635,00	1,4	8.412,97	1,5	19.047,97
Summe feste Vergütung	437.779,40	58,8	345.486,97	60,2	783.266,37
Erfolgsabhängige Vergütung					
- auf Basis Jahresergebnis	114.959,25	15,4	82.174,58	14,3	197.133,83
- nach Ermessen	43.425,00	5,8	43.425,00	7,6	86.850,00
- mit Mehrjahresbezug	148.950,00	20,0	102.610,00	17,9	251.560,00
Summe variable Vergütung	307.334,25	41,2	228.209,58	39,8	535.543,83
	745.113,65	100,0	573.696,55	100,0	1.318.810,20

5.2.1 Feste Vergütungsanteile

Das Grundgehalt wird in monatlichen Teilbeträgen gezahlt. Es entspricht der für das Geschäftsjahr 2021 vertraglich festgelegten Vergütung (60 % der Jahreszielvergütung). Darüber hinaus enthält die feste Vergütung der Vorstandsmitglieder als Nebenleistungen Sach- und sonstige Bezüge, die im Wesentlichen aus den nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Werten für Dienstwagennutzung und Versicherungsprämien bestehen. Hinzu kommen Mandatseinkünfte für die Tätigkeit in Aufsichtsräten und ähnlichen Gremien in Unternehmen der Gelsenwasser-Gruppe.

5.2.2 Anwendung der Leistungskriterien und Zielerreichung der variablen Vergütungsanteile

5.2.2.1 Einjährige erfolgsabhängige Vergütung auf Basis Jahresergebnis

Die Zielerreichung für die einjährige erfolgsabhängige Vergütung bemisst sich nach der jährlichen Leistung, die anhand eines Vergleichs des Ist-Konzernergebnisses mit dem Soll-Konzernergebnis vor Ertragsteuern festgestellt wird. Das Soll-Konzernergebnis entspricht dem durch den Aufsichtsrat verabschiedeten Budgetergebnis vor Ertragsteuern für das betreffende Budgetjahr.

Bis zu einem Schwellenwert (Quotienten) aus Ist-Konzernergebnis 2020 und Soll-Konzernergebnis 2020 von 0,8 beträgt die variable Vergütung von Herrn Deters 75.600,00 €. Liegt der Quotient zwischen 0,8 und 1,0, erhält Herr Deters eine Zahlung, die – ausgehend von einer Zahlung von 75.600,00 € bei einem Quotienten von 0,8 – linear mit dem Grad der Zielerreichung ansteigt und bei einem Quotienten von 1,0 94.500,00 € beträgt. Liegt der Quotient zwischen 1,0 und 1,2, erhält Herr Deters eine Zahlung, die linear mit dem Grad der Zielerreichung ansteigt, wobei ein Quotient von 1,2 einer Vergütung von 141.750,00 € entspricht. Liegt der Quotient bei mehr als 1,2, erfolgt keine höhere Bewertung (CAP).

Bis zu einem Schwellenwert (Quotienten) aus Ist-Konzernergebnis 2020 und Soll-Konzernergebnis 2020 von 0,8 erhält Herr Dr. Waider keine variable Vergütung. Liegt der Quotient zwischen 0,8 und 1,0, erhält Herr Dr. Waider eine Zahlung, die – ausgehend von einer Zahlung von Null bei einem Quotienten von 0,8 – linear mit dem Grad der Zielerreichung ansteigt und bei einem Quotienten von 1,0 67.550,00 € beträgt. Liegt der Quotient zwischen 1,0 und 1,2, erhält Herr Dr. Waider eine Zahlung, die linear mit dem Grad der Zielerreichung ansteigt, wobei ein Quotient von 1,2 einer Vergütung von 101.325,00 € entspricht. Liegt der Quotient bei mehr als 1,2, erfolgt keine höhere Bewertung (CAP).

Bei einem Ist-Konzernergebnis vor Ertragsteuern 2020 von 97,4 Mio. € und einem budgetierten Wert von 89,6 Mio. € (Zielwert) hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 25. März 2021 einen Quotienten von 1,0866 festgestellt. Daraus resultiert für Herrn Deters eine Vergütung von 114.959,25 € (121,7 % der Zielvergütung von 94.500,00 €) und für Herrn Dr. Waider eine Vergütung von 82.174,58 € (121,7 % der Zielvergütung von 67.550,00 €).

5.2.2.2 Erfolgsabhängige Vergütung nach Ermessen

Diese erfolgsabhängige Vergütung wird durch den Aufsichtsrat jährlich nach dessen freiem Ermessen festgelegt. Der Aufsichtsrat kann sich dabei an vorab von ihm selbst festgelegten Zielen orientieren.

In seiner Sitzung am 25. März 2021 hat der Aufsichtsrat für Herrn Deters eine Vergütung von 43.425,00 € (107,2 % der Zielvergütung von 40.500,00 €) und für Herrn Dr. Waider eine Vergütung von 43.425,00 € (150,0 % der Zielvergütung von 28.950,00 €) festgelegt.

5.2.2.3 Erfolgsabhängige Vergütung mit Mehrjahresbezug

Die Zielerreichung für die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung bemisst sich nach der Entwicklung des ROCE (Return on Capital Employed) des Gelsenwasser-Konzerns über einen Drei-Jahres-Zeitraum. Der Ziel-ROCE entspricht dem durch den Aufsichtsrat verabschiedeten durchschnittlichen ROCE für das betreffende Budgetjahr sowie die weiteren zwei Planjahre.

Liegt der durchschnittliche ROCE im Drei-Jahres-Zeitraum 2018-2020 um 3,0 Prozentpunkte unter dem Ziel-ROCE oder darunter, erhält Herr Deters eine variable Vergütung in Höhe von 108.000,00 €. Liegt der durchschnittliche ROCE im Drei-Jahres-Zeitraum 2018-2020 zwischen 3,0 Prozentpunkten unter dem Ziel-ROCE und dem Ziel-ROCE, erhält Herr Deters eine Vergütung, die linear mit dem Grad der Zielerreichung ansteigt, wobei eine Zielunterschreitung um 3,0 Prozentpunkte einer Vergütung von 108.000,00 € und eine volle Erreichung des Ziel-ROCE einer Vergütung von 135.000,00 € entspricht. Liegt der durchschnittliche ROCE im Drei-Jahres-Zeitraum 2018-2020 zwischen dem Ziel-ROCE und 3,0 Prozentpunkten über dem Ziel-ROCE, erhält Herr Deters eine Vergütung, die linear mit dem Grad der Zielerreichung ansteigt, wobei eine Zielüberschreitung um 3,0 Prozentpunkte einer Vergütung von 202.500,00 € entspricht. Für über 3,0 Prozentpunkte liegende Zielüberschreitungen erfolgt keine höhere Bewertung (CAP).

Liegt der durchschnittliche ROCE im Drei-Jahres-Zeitraum 2018-2020 um 3,0 Prozentpunkte unter dem Ziel-ROCE oder darunter, erhält Herr Dr. Waider keine variable Vergütung. Liegt der durchschnittliche ROCE im Drei-Jahres-Zeitraum 2018-2020 zwischen 3,0 Prozentpunkten unter dem Ziel-ROCE und dem Ziel-ROCE, erhält Herr Dr. Waider eine Vergütung, die linear mit dem Grad der Zielerreichung ansteigt, wobei eine Zielunterschreitung um 3,0 Prozentpunkte einer Vergütung von Null und eine volle Erreichung des Ziel-ROCE einer Vergütung von 93.000,00 € entspricht. Liegt der durchschnittliche ROCE im Drei-Jahres-Zeitraum 2018-2020 zwischen dem Ziel-ROCE und 3,0 Prozentpunkten über dem Ziel-ROCE, erhält Herr Dr. Waider eine Vergütung, die linear mit dem Grad der Zielerreichung ansteigt, wobei eine Zielüberschreitung um 3,0 Prozentpunkte einer Vergütung von 139.500,00 € entspricht. Für über 3,0 Prozentpunkte liegende Zielüberschreitungen erfolgt keine höhere Bewertung (CAP).

Bei einem um nicht-betriebliche Ergebniskomponenten bereinigten durchschnittlichen ROCE im Drei-Jahres-Zeitraum 2018-2020 von 8,57 % und einem Ziel-ROCE von 7,95 % hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 25. März 2021 eine Zielüberschreitung von 0,62 Prozentpunkten festgestellt. Daraus resultiert für Herrn Deters eine Vergütung von 148.950,00 € (110,3 % der Zielvergütung von 135.000,00 €) und für Herrn Dr. Waider eine Vergütung von 102.610,00 € (110,3 % der Zielvergütung von 93.000,00 €).

5.2.3 Abweichungen vom Vergütungssystem und Einhaltung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Im Berichtsjahr erfolgten keine Abweichungen zum von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem.

Der auf die festen und variablen Gehaltsbestandteile (ohne Nebenleistungen und Altersversorgung) entfallende Teil der Vergütung beträgt für das Geschäftsjahr 2021 bei Herrn Deters 697.210,73 € (festgelegte Maximalvergütung: 826.500,00 €) und bei Herrn Dr. Waider 510.335,00 € (festgelegte Maximalvergütung: 600.000,00 €). Unter Einbeziehung von Nebenleistungen und Altersversorgung beträgt die Vergütung bei Herrn Deters 1.361.326,13 € (festgelegte Maximalvergütung: 1.730.000,00 €) und bei Herrn Dr. Waider 786.412,97 € (festgelegte Maximalvergütung: 955.000,00 €).

Die im Vergütungssystem festgelegten Maximalvergütungen wurden insofern bei beiden Vorstandsmitgliedern sowohl insgesamt als auch für die einzelnen Vergütungskomponenten unterschritten.

5.2.4 Leistungen Dritter

Kein Mitglied des Vorstands hat im abgelaufenen Geschäftsjahr Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

5.2.5 Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für den Fall der Beendigung der Anstellungsverträge betragen die Übergangsbezüge 50 % des Grundgehalts bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres.

5.2.6 Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für die erteilten Pensionszusagen beläuft sich der Barwert der Pensionsverpflichtung zum 31. Dezember 2021 bei Herrn Deters auf 6.098.595 € (Vorjahr: 5.936.279 €) und bei Herrn Dr. Waider auf 2.463.817 € (Vorjahr: 2.642.658 €), wobei der Ermittlung ein IFRS-Rechnungszins von 1,0 % (Vorjahr: 0,5 %) zugrunde liegt. Den Pensionsrückstellungen wurden für Herrn Deters 639.586 € und für Herrn Dr. Waider 230.591 € zugeführt.

Unter Zugrundelegung des handelsrechtlichen Rechnungszinses von 1,87 % (Vorjahr: 2,30 %) beläuft sich der Barwert der Pensionsverpflichtung zum 31. Dezember 2021 bei Herrn Deters auf 4.891.339 € (Vorjahr: 3.695.077 €) und bei Herrn Dr. Waider auf 1.889.547 € (Vorjahr: 1.498.493 €). Die Zuführungen zu Pensionsrückstellungen betragen für Herrn Deters 405.020 € und für Herrn Dr. Waider 134.764 €.

5.3 Vergütung früherer Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Für das Geschäftsjahr 2021 betragen die Vergütungen der früheren Vorstandsmitglieder:

in €	laufende Pensionszahlungen
Dr.-Ing. Bernhard Hörsgen	187.644,33
N.N.	211.218,33
N.N.	255.061,44
N.N.	201.817,41
N.N.	142.534,68
N.N.	264.331,17
N.N.	60.732,60
	1.323.339,96

Neben den laufenden Pensionszahlungen erhalten die früheren Vorstandsmitglieder keine weiteren Vergütungen.

5.4 Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die sowohl ihrer Struktur als auch ihrer Höhe nach die Anforderungen an das Aufsichtsratsamt und die Lage der Gesellschaft berücksichtigt. Die in § 16 der Satzung vorgesehene Vergütung und das Vergütungssystem tragen der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung von 4.000,00 €. Darüber hinaus erhalten sie 32 ct pro 1.000,00 € des sich aus dem Konzernabschluss ergebenden Ergebnisses vor Ertragsteuern. Ergebnisanteile über 80.000.000,00 € bleiben dabei unberücksichtigt.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, jeder Stellvertreter das Eineinhalbfache der vorgenannten Beträge. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten eine entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsratszugehörigkeit geringere Vergütung.

Die Auszahlung der festen und variablen Vergütungsbestandteile erfolgt jeweils im nachfolgenden Geschäftsjahr nach Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder durch die Hauptversammlung, die Auszahlung des Auslagenersatzes zeitnah nach der Teilnahme an der jeweiligen Sitzung.

Eine zusätzliche Vergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen ist nicht vorgesehen.

5.5 Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

Den nachfolgend aufgeführten Vergütungsbestandteilen liegt keine aufwandsbezogene Betrachtung zugrunde. Eine Vergütung gilt in dem Zeitpunkt als gewährt, in dem sie den Aufsichtsratsmitgliedern tatsächlich zufließt.

Für das Geschäftsjahr 2021 betragen die Vergütungen des Aufsichtsrats:

in €	Feste Vergütung	Auslagenersatz	Summe feste Vergütung	Relativer Anteil in %	Variable Vergütung	Relativer Anteil in %	Insgesamt
Gegenwärtige Mitglieder							
Andrea Dewender (seit 9. Juni 2021)	0,00	400,00	400,00	100,0	0,00	0,0	400,00
Christian Haardt (seit 9. Juni 2021)	0,00	400,00	400,00	100,0	0,00	0,0	400,00
Christiane Hölz	4.000,00	700,00	4.700,00	15,5	25.600,00	84,5	30.300,00
Jörg Jacoby	3.857,53	500,00	4.357,53	15,0	24.688,22	85,0	29.045,75
Sebastian Kopietz	4.000,00	400,00	4.400,00	14,7	25.600,00	85,3	30.000,00
Stefan Kurpanek (stv. Vorsitzender seit 9. Juni 2021)	4.000,00	600,00	4.600,00	15,2	25.600,00	84,8	30.200,00
Klaus Nottenkämper (seit 9. Juni 2021)	0,00	300,00	300,00	100,0	0,00	0,0	300,00
Guntram Pehlke (stv. Vorsitzender seit 9. Juni 2021, Vorsitzender bis 9. Juni 2021)	8.000,00	700,00	8.700,00	14,5	51.200,00	85,5	59.900,00
Andreas Sticklies	4.000,00	500,00	4.500,00	15,0	25.600,00	85,0	30.100,00
Jörg Stüdemann	4.000,00	300,00	4.300,00	14,4	25.600,00	85,6	29.900,00
Frank Thiel (Vorsitzender seit 9. Juni 2021, stv. Vorsitzender bis 9. Juni 2021)	6.000,00	700,00	6.700,00	14,9	38.400,00	85,1	45.100,00
Karin Welge (seit 9. Juni 2021)	0,00	300,00	300,00	100,0	0,00	0,0	300,00
Frühere Mitglieder							
Rainer Althans (stv. Vorsitzender bis 9. Juni 2021)	6.000,00	200,00	6.200,00	13,9	38.400,00	86,1	44.600,00
Frank Baranowski (bis 9. Juni 2021)	4.000,00	200,00	4.200,00	14,1	25.600,00	85,9	29.800,00
Klaus Franz (bis 28. Februar 2021)	4.000,00	0,00	4.000,00	13,5	25.600,00	86,5	29.600,00
Thomas Kaminski (bis 9. Juni 2021)	4.000,00	200,00	4.200,00	14,1	25.600,00	85,9	29.800,00
	55.857,53	6.400,00	62.257,53	14,8	357.488,22	85,2	419.745,75

Zum 31. Dezember 2021 bestanden keine Vorschüsse und Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats. Darüber hinaus haben die Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2021 keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

5.6 Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten Vergütungen der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder sowie der gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung des Gelsenwasser-Konzerns sowie der GELSENWASSER AG und der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Bei den Arbeitnehmern wird auf die durchschnittliche Vergütung aller Mitarbeitenden der vollkonsolidierten und anteilig bilanzierten Konzernunternehmen abgestellt. Auszubildende, Praktikanten und ruhende Arbeitsverhältnisse bleiben unberücksichtigt.

in €	Gewährte Vergütung 2021	Gewährte Vergütung 2020	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder			
Henning R. Deters	745.113,65	771.355,96	-3,4
Dr.-Ing. Dirk Waider	573.696,55	570.833,81	0,5
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder			
Andrea Dewender (seit 9. Juni 2021)	400,00	0,00	
Christian Haardt (seit 9. Juni 2021)	400,00	0,00	
Christiane Hölz	30.300,00	30.200,00	0,3
Jörg Jacoby (seit 14. Januar 2020)	29.045,75	400,00	7.161,4
Sebastian Kopietz	30.000,00	29.900,00	0,3
Stefan Kurpanek (stv. Vorsitzender seit 9. Juni 2021)	30.200,00	30.200,00	0,0
Klaus Nottenkämper (seit 9. Juni 2021)	300,00	0,00	
Guntram Pehlke (stv. Vorsitzender seit 9. Juni 2021, Vorsitzender bis 9. Juni 2021)	59.900,00	59.700,00	0,3
Andreas Sticklies	30.100,00	30.000,00	0,3
Jörg Stüdemann	29.900,00	30.000,00	- 0,3
Frank Thiel (Vorsitzender seit 9. Juni 2021, stv. Vorsitzender bis 9. Juni 2021)	45.100,00	45.000,00	0,2
Karin Welge (seit 9. Juni 2021)	300,00	0,00	
Frühere Aufsichtsratsmitglieder			
Rainer Althans (stv. Vorsitzender bis 9. Juni 2021)	44.600,00	44.800,00	- 0,4
Frank Baranowski (bis 9. Juni 2021)	29.800,00	29.900,00	- 0,3
Klaus Franz (bis 28. Februar 2021)	29.600,00	30.000,00	- 1,3
Thomas Kaminski (bis 9. Juni 2021)	29.800,00	30.000,00	- 0,7
Arbeitnehmer			
Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis	69.128,93	68.092,50	1,5
Ertragsentwicklung			
Ergebnis vor Ertragsteuern des Gelsenwasser-Konzerns	116.555.008,64	97.356.414,74	19,7
Jahresüberschuss vor Gewinnabführung der GELSENWASSER AG	76.081.143,63	76.067.890,73	0,0

Gelsenkirchen, 16. März 2022

GELSENWASSER AG
Der Vorstand



Henning R. Deters



Dr.-Ing. Dirk Waider