

## Anlage zu TOP 6

### Vergütungsbericht 2021

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der A.S. Création Tapeten AG im Geschäftsjahr 2021 dargestellt und erläutert.

#### I. Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstands

##### 1. Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat am 8. März 2021 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der A.S. Création Tapeten AG beschlossen, das für alle Vorstandsmitglieder erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 Anwendung findet. Es besteht aus drei Bestandteilen: der festen Vergütung, sonstigen Nebenleistungen und der variablen Vergütung. Die einzelnen Vergütungsbestandteile sollen dazu dienen, die Vorstandsmitglieder angemessen, entsprechend ihrer Aufgaben- und Verantwortungsbereiche zu vergüten. Hierbei sollen die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld und der Gesamterfolg des Unternehmens berücksichtigt werden. Mit den einzelnen Komponenten sollen Anreize für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung und Positionierung der A.S. Création Tapeten AG geschaffen werden. So wird u.a. dem Nachhaltigkeitsaspekt durch die bei der variablen Vergütung berücksichtigten sog. ESG-Kriterien (ESG – Environmental, Social, Governance) eine besondere Bedeutung für die künftige Entwicklung des Unternehmens beigemessen. Die individuellen Zielsetzungen für die Vorstandsmitglieder werden auf der Basis dieses Vergütungssystems und auf der Grundlage von Beschlüssen des Aufsichtsrats festgehalten.

Die drei Bestandteile des Vergütungssystems stellen sich wie folgt dar:

##### a) Feste Vergütung

Die feste Vergütung wird als monatliches Gehalt an die Mitglieder des Vorstands gezahlt.

Die Festvergütung bildet die Grundlage für eine angemessene Vorstandsvergütung und

orientiert sich an der individuellen Tätigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und dem Marktumfeld.

#### b) Sonstige Nebenleistungen

Für jedes Vorstandsmitglied wird während der Dauer seines Dienstverhältnisses ein fester jährlicher Betrag in eine überbetriebliche Unterstützungskasse gezahlt. Diese wird dann die zukünftigen Pensionszahlungen leisten (sog. beitragsorientierte Zusage). Sogenannte leistungsorientierte Pensionszusagen, d.h. die Zusage eines Festbetrags, der nach Beginn der Pensionsberechtigung von der Gesellschaft zu zahlen ist, existieren nicht.

Jedes Vorstandsmitglied hat Anspruch auf einen angemessenen Dienst-PKW, den das Vorstandsmitglied auch zu privaten Zwecken nutzen darf. Die auf die Privatnutzung einschließlich der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte entfallenden Steuern trägt das Vorstandsmitglied. Der anzusetzende Wert dieser Sachleistung variiert je nach der persönlichen Situation des Vorstandsmitglieds.

Die Gesellschaft richtet für jedes Vorstandsmitglied eine Gruppen-Unfallversicherung und eine Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung für Unternehmensleiter (sog. D&O-Versicherung) ein.

#### c) Variable Vergütung

Die variable Vergütung setzt sich zusammen aus einer Komponente, die auf der Entwicklung des Konzernergebnisses nach Steuern basiert, und einer Komponente, die auf der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen basiert. Eine aktienbasierte variable Vergütung wird nicht gewährt.

##### I. Ergebnisabhängige Komponente

Bemessungsgrundlage ist das gewichtete durchschnittliche Konzernergebnis nach Steuern aus den drei letzten Geschäftsjahren, wobei das aktuelle Geschäftsjahr mit 40 % und die beiden vorherigen Geschäftsjahre mit jeweils 30 % bewertet werden. Dabei fließt ein eventueller Konzernverlust nach Steuern mit dem negativen Wert in die Durchschnittsermittlung ein. Die definierte Bemessungsgrundlage führt dazu, dass 60 % des Ergebnisses eines Geschäftsjahres erst in den folgenden beiden Geschäftsjahren für die Ermittlung der variablen Vergütung relevant werden. Mit diesem Vergütungselement soll insoweit

insgesamt eine wirtschaftlich erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens durch den Vorstand gefördert werden. Von dieser Bemessungsgrundlage erhält jedes Vorstandsmitglied einen individuellen Prozentsatz als variable Vergütung.

## II. Nachhaltigkeitskomponente

Bemessungsgrundlage ist die Verbesserung von Kennzahlen, die sich auf Aspekte der Nachhaltigkeit beziehen. Hier werden für jeweils drei Geschäftsjahre Kennzahlen definiert. In Abhängigkeit von der Verbesserung dieser Kennzahlen wird ein definierter Betrag als Vergütung ausgezahlt. Fallen die Kennzahlen in einem Geschäftsjahr hinter die aktuellen Werte zurück, wird ein definierter Betrag als Pönale von der variablen Vergütung abgezogen, die aus der ergebnisabhängigen Komponente für das betreffende Geschäftsjahr resultiert. Für die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 wurden Kennzahlen definiert, die den Energieverbrauch, das Abfallaufkommen und die Zahl der Arbeitsunfälle zum Inhalt haben. Mit dieser Komponente sollen Anreize geschaffen werden, um die A.S. Création Tapeten AG unter ESG-Gesichtspunkten weiterzuentwickeln.

23

Die maximale Höhe der variablen Vergütung aus beiden Komponenten ist je Vorstandsmitglied auf einen bestimmten Betrag begrenzt (sog. Tantieme-Cap).

Bei besonders schweren Pflichtverstößen eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen

- eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährt worden ist, teilweise oder vollständig auf Null reduzieren (sog. Malus) oder
- eine bereits ausbezahlte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährt worden ist, innerhalb von vier Jahren teilweise oder vollständig zurückfordern (sog. Clawback).

Die maximale Höhe der Jahresgesamtvergütung gemäß § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG, d.h. der Summe aus den drei genannten Bestandteilen, ist je Vorstandsmitglied auf einen bestimmten Betrag begrenzt (sog. Maximalvergütung).

Für den Fall, dass die Bestellung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund widerrufen wird, ohne dass die Gesellschaft den Dienstvertrag kündigt, ist das Vorstandsmitglied mit sofortiger Wirkung freizustellen und an die Stelle des Vergütungsanspruchs tritt eine einmalige Abfindungszahlung, welche einer Jahresvergütung entspricht bzw. bei einer kürzeren Restlaufzeit des Dienstvertrages als einem Jahr anteilig gewährt wird. Diese Abfindung setzt sich aus der Festvergütung, den Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung und der letzten gewährten Tantieme – ohne sonstige Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen zusammen.

Für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit sind den Vorstandsmitgliedern keine Leistungen zugesagt worden.

Das aktuelle System der Vergütung der Vorstandsmitglieder der A.S. Création Tapeten AG wurde von der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 98,68 % des vertretenden Grundkapitals gebilligt.

## 2. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist im Vergütungsbericht die im Geschäftsjahr „gewährte und geschuldete Vergütung“ darzustellen. Nach der Interpretation des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW) gilt eine Vergütung als gewährt, wenn Sie dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr „faktisch, d.h. tatsächlich zufließt“ (sog. Auslegung 1) oder die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr „vollständig erbracht worden ist“ (sog. Auslegung 2).

Aufgrund der beschriebenen Charakteristika der einzelnen Bestandteile des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der A.S. Création Tapeten AG werden im vorliegenden Vergütungsbericht sämtliche Vergütungsbestandteile als gewährt im Sinne der Auslegung 2 dargestellt.

Die Vergütung der im Berichtsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands stellt sich wie folgt dar:

a) Feste Vergütung

Neben dem festen Jahresgehalt zahlt die Gesellschaft an jedes Vorstandsmitglied als feste Vergütung einen Betrag in Höhe des sog. Arbeitgeberanteils zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung in der jeweils höchsten Beitragsstufe. Die feste Vergütung stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar:

	Gehalt		Sonstiges*		Feste Vergütung	
	2021 T€	2020 T€	2021 T€	2020 T€	2021 T€	2020 T€
Daniel Barth	240	240	13	12	253	252
Maik Krämer	240	240	11	11	251	251
Antonios Suskas	200	200	13	13	213	213
<b>Gesamt</b>	<b>680</b>	<b>680</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>717</b>	<b>716</b>

\* Betrag entsprechend den Arbeitgeberanteilen zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung

Tabelle 1: Feste Vergütung

Die feste Vergütung entsprach dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem. Die feste Vergütung hat die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in der Weise gefördert, dass sie zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen die Grundlage dafür bildet, hoch qualifizierte Mitglieder für den Vorstand gewinnen zu können. Das wiederum ist Voraussetzung, um die langfristige Unternehmensstrategie eines profitablen Wachstums sowie die weiteren Unternehmensziele umsetzen zu können. Leistungskriterien sind in Bezug auf die feste Vergütung nicht anzuwenden, da es sich um eine Festvergütung handelt.

b) Sonstige Nebenleistungen

Die sonstigen Nebenleistungen beinhalten die an eine überbetriebliche Unterstützungskasse gezahlten Beiträge für die Altersvorsorge, den geldwerten Vorteil aus der Nutzung

des Dienst-PKWs sowie die gezahlten Beiträge für die Gruppen-Unfallversicherung und die D&O-Versicherung. Diese stellen sich im Berichtsjahr wie folgt dar:

	Altersvorsorge		Dienst-PKW		Versicherung		Nebenleistung	
	2021 T€	2020 T€	2021 T€	2020 T€	2021 T€	2020 T€	2021 T€	2020 T€
Daniel Barth	24	24	11	11	2	2	37	37
Maik Krämer	24	24	12	12	2	2	38	38
Antonios Suskas	18	16	13	13	2	2	33	31
<b>Gesamt</b>	<b>66</b>	<b>64</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>108</b>	<b>106</b>

Tabelle 2: Nebenleistungen

Die Nebenleistungen entsprachen ebenfalls dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem. Sie haben die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in der Weise gefördert, dass sie für die Mitglieder des Vorstands ein attraktives Arbeitsumfeld schaffen und außerdem dazu beitragen, den Vorstandsmitgliedern insgesamt ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket zu gewähren. Leistungskriterien sind bei den Nebenleistungen wiederum nicht anzuwenden, da es sich auch bei ihnen um fest vereinbarte Vergütungsbestandteile handelt.

### c) Variable Vergütung

Die variable Vergütung setzt sich aus der ergebnisabhängigen Komponente und der Nachhaltigkeitskomponente zusammen.

Bemessungsgrundlage für die **ergebnisabhängige Komponente** ist das gewichtete durchschnittliche Konzernergebnis nach Steuern aus den drei letzten Geschäftsjahren. Dieses berechnet sich für das Berichtsjahr wie folgt:

	lt. GuV T€	Gewichtung	gewichtet T€
Konzernergebnis nach Steuern 2021	3.867	40 %	1.547
Konzernergebnis nach Steuern 2020	1.453	30 %	436
Konzernergebnis nach Steuern 2019	14.133	30 %	4.240
<b>Gewichtetes Konzernergebnis nach Steuern (Bemessungsgrundlage)</b>			<b>6.223</b>

Tabelle 3: Bemessungsgrundlage der ergebnisabhängigen Komponente

Im Fall des Vorstandsvorsitzenden, Herr Barth, gilt eine abweichende Regelung im Hinblick auf das Konzernergebnis nach Steuern des Geschäftsjahres 2019. Für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage für das Geschäftsjahr 2021 wird, wie bereits in den Vorjahren, statt des Ergebnisses nach Steuern des Jahres 2019 in Höhe von 14.133 T€, das Ergebnis nach Steuern aus fortgeführten Aktivitäten des Jahres 2019 in Höhe von 2.435 T€ berücksichtigt. Dementsprechend beträgt die Bemessungsgrundlage für die ergebnisabhängige Komponente der variablen Vergütung im Berichtsjahr im Fall von Herrn Barth 2.713 T€, statt 6.223 T€ wie bei den anderen Vorstandsmitgliedern. Diese Abweichung vom Vergütungssystem des Vorstands liegt darin begründet, dass das Konzernergebnis nach Steuern des Geschäftsjahres 2019 wesentlich beeinflusst war durch die Veräußerung der Anteile an dem russischen Gemeinschaftsunternehmen OOO A.S & Palitra am 2. April 2019. Hieraus resultierte im Geschäftsjahr 2019 ein Ergebnis nach Steuern aus nicht fortgeführten Aktivitäten in Höhe von 11.698 T€. Herr Barth wurde mit Wirkung ab dem 19. November 2018 und damit erst kurz vor der Veräußerung zum Vorstand ernannt. Daher wurde mit Herrn Barth im Jahr 2019 vereinbart, dass dieser außerordentliche Ergebnisbestandteil für die Ermittlung seiner variablen Vergütung unberücksichtigt bleibt.

Auf diese Bemessungsgrundlage wird für jedes Vorstandsmitglied ein individueller Prozentsatz angewendet, um die variable Vergütung für das Geschäftsjahr zu ermitteln. Dieser Prozentsatz beträgt im Fall von Herrn Barth und Herrn Krämer jeweils 7,5 % und im Fall von Herrn Suskas 5,0 %. Der so ermittelte Betrag reduziert um die Nachhaltigkeitskomponente entspricht dann der ergebnisabhängigen Komponente der variablen Vergütung.

Die ergebnisabhängige Komponente der variablen Vergütung stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar:

	Ergebnisabhängige Komponente 2021 T€	Ergebnisabhängige Komponente 2020 T€
Daniel Barth	203	120
Maik Krämer	467	327
Antonios Suskas	311	208
<b>Gesamt</b>	<b>981</b>	<b>655</b>

Tabelle 4: Ergebnisabhängige Komponente der variablen Vergütung

Die Bemessung der ergebnisabhängigen Komponente entsprach somit (mit Ausnahme der oben dargestellten Modifikation in Bezug auf Herrn Barth) dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem. Das entscheidende und allein angewendete Leistungskriterium war das Konzernergebnis nach Steuern. Die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird durch die ergebnisabhängige Komponente vor allem in der Weise gefördert, dass die Heranziehung des Ergebnisses nach Steuern aus jeweils drei Geschäftsjahren einen Anreiz zu einer nachhaltigen und langfristigen Erwirtschaftung positiver Ergebnisse setzt.

Die **Nachhaltigkeitskomponente** wurde mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 in das System der Vorstandsvergütung bei der A.S. Création Tapeten AG eingeführt. Basis für die Nachhaltigkeitskomponente sind erzielte Verbesserungen bei den folgenden ESG-Kennzahlen:

- Energieverbrauch je Tonne Fertigprodukt
- Abfallaufkommen (Vlies, Papier, Kartonnage) je Tonne Fertigprodukt
- Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen

28

Für die Geschäftsjahre 2021, 2022 und 2023 wurden für jede dieser drei Kennzahlen jeweils vier Korridore definiert. In Abhängigkeit davon, in welchem Korridor die Kennzahl in dem einzelnen Geschäftsjahr liegt, erhält jedes Vorstandsmitglied in dem betreffenden Geschäftsjahr eine Vergütung in Höhe von 0 T€, von 5 T€, von 10 T€ oder von 15 T€. Dabei wird die Messlatte von Jahr zu Jahr höher gelegt.

Für das Berichtsjahr wurden für alle Vorstandsmitglieder folgende Zielkorridore für die drei Kennzahlen festgelegt:

Energieverbrauch je Tonne Fertigprodukt (in kWh)				
Zielkorridor für 2021	> 2.500	2.450 - 2.500	2.400 - 2.449	< 2.400
Nachhaltigkeitskomponente	0 T€	5 T€	10 T€	15 T€
Abfallaufkommen je Tonne Fertigprodukt (in Kg)				
Zielkorridor für 2021	> 144	141 - 144	138 - 140	< 138
Nachhaltigkeitskomponente	0 T€	5 T€	10 T€	15 T€
Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen (in %)				
Zielkorridor für 2021	> 0,287	0,270 - 0,287	0,260 - 0,269	< 0,260
Nachhaltigkeitskomponente	0 T€	5 T€	10 T€	15 T€

Tabelle 5: ESG-Kennzahlen



Aus den drei Kennzahlen, die alle gleich gewichtet sind, kann eine maximale Höhe der Nachhaltigkeitskomponente der variablen Vergütung je Vorstandsmitglied in Höhe von 45 T€ pro Jahr resultieren. Werden die Nachhaltigkeitsziele in einem Geschäftsjahr verfehlt, so dass die Nachhaltigkeitskomponente den Wert Null annimmt, wird die ergebnisabhängige Komponente der variablen Vergütung in dem Geschäftsjahr um einen Pauschalbetrag in Höhe von jeweils 7.500 € im Fall von Herrn Barth und Herrn Krämer und 5.000 € im Fall von Herrn Suskas gekürzt.

Auf Basis der im Berichtsjahr erreichten Werte der definierten ESG-Kennzahlen stellt sich die Nachhaltigkeitskomponente der variablen Vergütung wie folgt dar:

	Nachhaltigkeitskomponente 2021				Nachhaltigkeitskomponente 2020*
	Kennzahl Energie T€	Kennzahl Abfall T€	Kennzahl Arbeitsunfälle T€	Gesamt T€	
Daniel Barth	0	0	0	0	n.v.
Maik Krämer	0	0	0	0	n.v.
Antonios Suskas	0	0	0	0	n.v.
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>n.v.</b>

\* Im Jahr 2020 beinhaltete das Vorstandsvergütungssystem noch keine Nachhaltigkeitskomponente.

Tabelle 6: Nachhaltigkeitskomponente der variablen Vergütung

Da die für das Jahr 2021 geplanten Verbesserungen der ESG-Kennzahlen nicht erreicht wurden, wird die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder, die sich aus der ergebnisabhängigen Komponente ergibt, um die oben erläuterten Pauschalbeträge gekürzt.

Die Bemessung der Nachhaltigkeitskomponente entsprach somit dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem. Die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird durch die Nachhaltigkeitskomponente gefördert, da diese Anreize schafft, um unter ESG-Gesichtspunkten die A.S. Création Tapeten AG weiterzuentwickeln.

Die für den Fall von besonders schweren Pflichtverstößen eines Vorstandsmitglieds vorgesehenen Malus- und Clawback-Klauseln im Hinblick auf die variable Vergütung waren im Berichtsjahr nicht einschlägig.

Damit stellt sich die gesamte gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr wie folgt dar:

	Feste Vergütung		Nebenleistungen		Variable Vergütung		Gesamtvergütung	
	2021 T€	2020 T€	2021 T€	2020 T€	2021 T€	2020 T€	2021 T€	2020 T€
Daniel Barth	253	252	37	37	196	120	486	409
Maik Krämer	251	251	38	38	460	327	749	616
Antonios Suskas	213	213	33	31	306	208	552	452
<b>Gesamt</b>	<b>717</b>	<b>716</b>	<b>108</b>	<b>106</b>	<b>962</b>	<b>655</b>	<b>1.787</b>	<b>1.477</b>

Tabelle 7: Gesamtvergütung des Vorstands

Die prozentuale Verteilung der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar:

	Feste Vergütung		Nebenleistungen		Variable Vergütung		Gesamtvergütung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Daniel Barth	52 %	62 %	8 %	9 %	40 %	29 %	100 %	100 %
Maik Krämer	34 %	41 %	5 %	6 %	61 %	53 %	100 %	100 %
Antonios Suskas	39 %	47 %	6 %	7 %	55 %	46 %	100 %	100 %
<b>Gesamt</b>	<b>40 %</b>	<b>49 %</b>	<b>6 %</b>	<b>7 %</b>	<b>54 %</b>	<b>44 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Tabelle 8: Anteil der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung des Vorstands

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten Maximalbeträge im Hinblick auf die variable Vergütung („Tantieme-Cap“) und die Gesamtvergütung wurden im Berichtsjahr deutlich unterschritten:

	Variable Vergütung 2021		Gesamtvergütung 2021	
	Ist T€	Maximum T€	Ist T€	Maximum T€
Daniel Barth	196	1.000	486	1.300
Maik Krämer	460	1.000	749	1.300
Antonios Suskas	306	500	552	750
<b>Gesamt</b>	<b>962</b>	<b>2.500</b>	<b>1.787</b>	<b>3.350</b>

Tabelle 9: Maximalbeträge der variablen Vergütung und der Gesamtvergütung

### 3. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Übersicht zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gemäß der sog. Auslegung 2 des IDW.

Roland Bantel	2021
(Mitglied des Vorstands bis zum 31.03.2020)	T€
Feste Vergütung	50
Nebenleistungen	6
Variable Vergütung	78
<b>Gesamt</b>	<b>134</b>

Tabelle 10: Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

## II. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

### 1. Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Das durch die Hauptversammlung am 14. Mai 2020 beschlossene und seit dem 1. Januar 2020 anzuwendende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der A.S. Création Tapeten AG ist in § 14 der für das Berichtsjahr maßgeblichen Fassung der Satzung der Gesellschaft geregelt.

Das Aufsichtsratsvergütungssystem der A.S. Création Tapeten AG sieht ausschließlich eine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt. Die Festvergütung setzt sich aus einer Grundvergütung und einer Vergütung für Tätigkeiten in den Ausschüssen zusammen. Mit dieser Zusammensetzung der Vergütung soll der Anreiz für eine kontinuierliche Überwachung und Bewältigung der Aufgaben der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder im Interesse der Gesellschaft gewährleistet werden, ohne dies von spezifischen wirtschaftlichen Entwicklungen des Unternehmens abhängig zu machen. Insgesamt soll den Aufsichtsratsmitgliedern eine angemessene und ihren jeweiligen Aufgaben entsprechende Vergütung gewährt werden.

Die beiden Bestandteile des Vergütungssystems stellen sich wie folgt dar:

#### a) Grundvergütung

Die jährliche Grundvergütung für ein Aufsichtsratsmitglied beträgt 12.500 € je Geschäftsjahr. Abweichend hiervon erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats 37.500 € und der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses jeweils 18.750 € als Grundvergütung.

#### b) Ausschussvergütung

Der Arbeit in den Ausschüssen wird insgesamt eine besondere Bedeutung beigemessen. Vor diesem Hintergrund erhalten Ausschussmitglieder zusätzlich zur Grundvergütung 6.250 € je Ausschusszugehörigkeit und Geschäftsjahr, wobei die Gesamtvergütung für Ausschusstätigkeiten insgesamt auf maximal 25.000 € begrenzt sind.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten die Aufsichtsratsvergütung pro rata temporis entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsratszugehörigkeit.

Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen. Darüber hinaus trägt sie eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer.

Die Vergütung ist fällig und zahlbar nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschließt.

Das aktuelle System der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der A.S. Création Tapeten AG wurde von der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 99,94 % des vertretenden Grundkapitals bestätigt.

## 2. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist im Vergütungsbericht die im Geschäftsjahr „**gewährte und geschuldete Vergütung**“ darzustellen. Nach der Interpretation des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW) gilt eine Vergütung als gewährt, wenn Sie dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr „**faktisch, d.h. tatsächlich zufließt**“ (sog. Auslegung 1) oder die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr „**vollständig erbracht worden ist**“ (sog. Auslegung 2).

Da gemäß § 14 Absatz 2 der Satzung der A.S. Création Tapeten AG die Aufsichtsratsvergütung „**für jedes Geschäftsjahr**“ gewährt wird, ist die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit mit Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres erbracht. Daher werden im vorliegenden Vergütungsbericht sowohl die Grundvergütung als auch die Funktionszuschläge als gewährt im Sinne der Auslegung 2 dargestellt.

Die gesamte gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar:

	Grund- vergütung		Ausschuss- vergütung		Gesamt- vergütung	
	2021 €	2020 €	2021 €	2020 €	2021 €	2020 €
Jörn Kämper, Vorsitzender (Mitglied seit 05/2021)	24.555	0	8.185	0	32.740	0
Jochen Müller, stv. Vorsitzender (Mitglied seit 05/2014)	25.223	37.500	14.657	18.750	39.880	56.250
Dr. Volker Hues (Mitglied seit 05/2015)	18.750	18.750	12.500	12.500	31.250	31.250
Julia Tauscher (Mitglied seit 05/2021)	8.185	0	0	0	8.185	0
Kevin Wegner (Mitglied seit 05/2021)	8.185	0	4.092	0	12.277	0
Dr. Stephen Zilkens (Mitglied seit 08/2019)	12.500	12.500	12.500	12.500	25.000	25.000
Jella Benner-Heinacher (Mitglied bis 05/2021)	6.472	18.750	2.158	6.250	8.630	25.000
Peter Mourschinetz (Mitglied bis 05/2021)	4.315	12.500	0	0	4.315	12.500
Rolf Schmuck (Mitglied bis 05/2021)	4.315	12.500	2.158	6.250	6.473	18.750
<b>Gesamt</b>	<b>112.500</b>	<b>112.500</b>	<b>56.250</b>	<b>56.250</b>	<b>168.750</b>	<b>168.750</b>

Tabelle 11: Gesamtvergütung Aufsichtsrat

Die prozentuale Verteilung der beiden Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung stellt sich im Berichtsjahr wie folgt dar:

	Grund- vergütung		Ausschuss- vergütung		Gesamt- vergütung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Jörn Kämper, Vorsitzender (Mitglied seit 05/2021)	75 %	–	25 %	–	100 %	–
Jochen Müller, stv. Vorsitzender (Mitglied seit 05/2014)	63 %	67 %	37 %	33 %	100 %	100 %
Dr. Volker Hues (Mitglied seit 05/2015)	60 %	60 %	40 %	40 %	100 %	100 %
Julia Tauscher (Mitglied seit 05/2021)	100 %	–	0 %	–	100 %	–
Kevin Wegner (Mitglied seit 05/2021)	67 %	–	33 %	–	100 %	–
Dr. Stephen Zilkens (Mitglied seit 08/2019)	50 %	50 %	50 %	50 %	100 %	100 %
Jella Benner-Heinacher (Mitglied bis 05/2021)	75 %	75 %	25 %	25 %	100 %	100 %
Peter Mourschinetz (Mitglied bis 05/2021)	100 %	100 %	0 %	0 %	100 %	100 %
Rolf Schmuck (Mitglied bis 05/2021)	67 %	67 %	33 %	33 %	100 %	100 %
<b>Gesamt</b>	<b>67 %</b>	<b>67 %</b>	<b>33 %</b>	<b>33 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Tabelle 12: Anteil der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder im Aufsichtsrat entsprach dem nach der Satzung maßgeblichen und von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem. Die Ausgestaltung als reine Festvergütung hat zudem die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert. Anders als der Vorstand ist der Aufsichtsrat nicht operativ tätig und trifft keine unmittelbaren Entscheidungen zur Geschäftsstrategie. Vielmehr leistet der Aufsichtsrat durch seine Überwachungstätigkeit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Gewährung einer reinen Festvergütung ohne variable Bestandteile hat sich insoweit bewährt und entspricht der gängigen Praxis in vielen anderen börsennotierten Gesellschaften. Eine ausschließliche Festvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats erscheint als am besten geeignet, der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Kontrollfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Der Aufsichtsrat kann mit einer solchen Vergütungssystematik seine Entscheidungen zum Wohle der Gesellschaft und damit ausgerichtet an der langfristigen Geschäftsstrategie und an der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft treffen, ohne dabei anderweitige Motive zu verfolgen, welche gegebenenfalls aus einer erfolgsorientierten Vergütung abgeleitet werden könnten.

Leistungskriterien waren auf die Aufsichtsratsvergütung als reine Festvergütung nicht anzuwenden.

### **III. Vergleichende Darstellung der Entwicklung der Vergütung**

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG soll der Vergütungsbericht „eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis“ beinhalten.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung wird auf die Belegschaft der A.S. Création Tapeten AG einschließlich der Auszubildenden abgestellt. Die Gesellschaft beschäftigte im Durchschnitt des Jahres 2021 – ohne die Mitglieder des Vorstands – 470 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Vergleich hierzu waren in der gesamten A.S. Création Gruppe im Durchschnitt des Jahres 2021 771 Personen beschäftigt.



Die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung umfasst folgende Bestandteile:

- Löhne und Gehälter,
- Nebenleistungen,
- variable Vergütungsbestandteile und Prämien, die im Geschäftsjahr gewährt wurden,
- Veränderung der Pensionsrückstellung für die aktiven Beschäftigten (sog. Anwärter) sowie
- die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung

Damit entspricht die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung inhaltlich der im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG in Verbindung mit der Auslegung 2 des IDW gewährten und geschuldeten Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Betriebsergebnisses (sog. EBIT) und des Jahresüberschusses/-fehlbetrages gemäß HGB der A.S. Création Tapeten AG und des Konzernergebnisses nach Steuern gemäß IFRS der A.S. Création Gruppe dargestellt. Die Auswahl dieser Ergebnisgrößen erfolgt vor dem Hintergrund, dass ergebnisabhängige Vergütungen, die bei der A.S. Création Tapeten AG vereinbart wurden, das Betriebsergebnis als Bemessungsgrundlage haben, und die ergebnisabhängige Komponente der Vorstandsvergütung, wie bereits erläutert, auf dem Konzernergebnis nach Steuern basiert.

Die jährlichen Veränderungen der einzelnen Werte stellen sich wie folgt dar. In Fällen, in denen mathematisch keine prozentuale jährliche Veränderung berechnet werden kann, da z.B. der Vorjahreswert den Wert Null hat, ist dieses mit „n.v.“ gekennzeichnet.

	Veränderung 2018 gegenüber 2017	Veränderung 2019 gegenüber 2018	Veränderung 2020 gegenüber 2019	Veränderung 2021 gegenüber 2020
<b>1. Ertragsentwicklung</b>				
Betriebsergebnis (HGB)	n.v.	3.164,4 %	86,5 %	-86,8 %
Jahresüberschuss/-fehlbetrag (HGB)	n.v.	n.v.	n.v.	-62,3 %
Konzernergebnis n. St. (IFRS)	n.v.	n.v.	-89,7 %	166,1 %
<b>2. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>				
bei der A.S. Création Tapeten AG	0,1 %	2,5 %	7,0 %	-6,7 %
<b>3. Vergütung der Vorstandsmitglieder</b>				
Daniel Barth (seit 11/2018)	n.v.	1.275,1 %	-8,6 %	18,7 %
Maik Krämer (seit 04/2001)	-0,5 %	0,2 %	113,8 %	21,5 %
Antonios Suskas (seit 04/2013)	-2,7 %	2,2 %	88,9 %	22,2 %
<b>4. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder</b>				
Roland Bantel (von 04/2015 bis 03/2020)	6,4 %	3,0 %	63,7 %	-65,6 %
<b>5. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder</b>				
Jörn Kämper (seit 05/2021)	-	-	-	n.v.
Jochen Müller (seit 05/2014)	0,0 %	80,8 %	24,4 %	-29,1 %
Dr. Volker Hues (seit 05/2015)	0,0 %	0,0 %	25,0 %	0,0 %
Julia Tauscher (seit 05/2021)	-	-	-	n.v.
Kevin Wegner (seit 05/2021)	-	-	-	n.v.
Dr. Stephen Zilkens (seit 08/2019)	-	n.v.	324,4 %	0,0 %
Jella Benner-Heinacher (von 04/1998 bis 05/2021)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	-65,5 %
Peter Mourschinetz (von 06/2001 bis 05/2021)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	-65,5 %
Rolf Schmuck (von 04/1998 bis 05/2021)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	-65,5 %

Tabelle 13: Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderungen

Gummersbach, den 23. März 2022

A.S. Création Tapeten AG

Für den Aufsichtsrat

Jörn Kämper

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Für den Vorstand

Maik Krämer

Vorsitzender des Vorstands

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

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

An die A.S. Création Tapeten AG

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der A.S. Création Tapeten AG, Gummersbach, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

40

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) 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.

41

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.

Köln, 23. März 2022

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ueberschär

Vasilev

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer