

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum 30. September 2021
(Rumpfgeschäftsjahr)

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

First Sensor AG
Berlin

Inhaltsverzeichnis

Vergütungsbericht für das Rumpfgeschäftsjahr 2021	Anlage 1
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	Anlage 2

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS RUMPFGESCHÄFTSJAHR 2021

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der First Sensor AG im Rumpfgeschäftsjahr 2021 dargestellt und erläutert. Um das Verständnis zu fördern, wird auch das im Rumpfgeschäftsjahr 2021 geltende Vergütungssystem für den Vorstand und den Aufsichtsrat in Grundzügen dargestellt.

VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das aktuelle System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der First Sensor AG wurde vom Aufsichtsrat – unter Zuhilfenahme fachlicher externer Unterstützung – in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG am 29. April 2021 beschlossen und von der Hauptversammlung am 24. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 89,78 Prozent des vertretenen Kapitals gebilligt.

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes, insbesondere den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Rumpfgeschäftsjahr 2021

Seit der Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat wird das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand von der Gesellschaft beim Neuabschluss und bei Verlängerungen von Vorstandsdienstverträgen, welche mit der Gesellschaft abgeschlossen werden, berücksichtigt.

Sofern Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Rumpfgeschäftsjahr 2021 einzelne Vergütungen gewährt wurden, die in früheren Geschäftsjahren unter dem seinerzeit geltenden Vergütungssystem zugesagt worden waren, werden diese ebenfalls dargestellt und erläutert.

Das Vergütungssystem für Vorstände der First Sensor AG wird durch den Personal- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats laufend überprüft, insbesondere im Rahmen von Vertragsverhandlungen mit bestehenden oder zukünftigen Mitgliedern des Vorstands. Eine förmliche und kalendarisch regelmäßige Überprüfung findet jedoch nicht statt.

Angaben zu den Vergütungsbestandteilen

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Durch diese Kombination schafft die Gesellschaft einen attraktiven Anreiz für Vorstandsmitglieder, zu einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung beizutragen.

Variable Vergütungen sind der wesentliche materielle Anreiz, um die Ziele der Geschäftspolitik zu verfolgen. Sie sind Motivation und Belohnung für konkretes Handeln, für operative Leistungen, für eine strategische Ausrichtung, die die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert, und für verantwortungsbewusstes Verhalten.

Die variable Vergütung steht in Abhängigkeit von der Erreichung mehrerer durch den Aufsichtsrat vorab festgelegter Erfolgsziele. Die Erreichung der Ziele muss dabei nicht unbedingt exakt messbar, aber auf jeden Fall verifizierbar sein. Der Zusammenhang zwischen der Erreichung der Ziele und der variablen Vergütung muss vorher festgelegt und darf nicht nachträglich verändert werden.

Die variable Vergütung setzt sich zusammen aus der kurzfristigen variablen Vergütung (kurzfristiger Bonus) und der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive Program).

Der kurzfristige variable Bonus berechnet sich nach dem Annual Incentive Plan („AIP“) des TE Connectivity Konzerns. Das AIP-Programm dient dazu, Führungskräfte für das Erreichen finanzieller oder strategischer Leistungsziele zu belohnen. Es gibt keine garantierte

Mindestzielerreichung; die Auszahlung kann daher auch komplett entfallen. Der kurzfristige Bonus nach dem AIP Programm wird vom Aufsichtsrat der Gesellschaft innerhalb von sechs Monaten nach dem Ablauf eines Geschäftsjahres der Höhe nach festgestellt und an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

Als langfristige variable Vergütung erhalten die Mitglieder des Vorstands Restricted Stock Units ("RSU") von der TE Connectivity Ltd. im Rahmen des Long-Term Incentive ("LTI") Programms. TE Connectivity Ltd. verwendet LTI-Zuteilungen, um eine wettbewerbsfähige Vergütung zu bieten, die die Beiträge der Mitarbeiter anerkennt und ihre Vergütung mit den Aktionären in Einklang bringt, indem sie sich auf langfristiges Wachstum und Aktienperformance konzentriert.

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL	BEMESSUNGSGRUNDLAGE/PARAMETER
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festgehalt	erfolgsunabhängige feste (fixe) Vergütung, die in monatlichen Raten ausbezahlt wird
Nebenleistungen	Nutzung eines Dienstwagens oder BahnCard 100 1. Klasse; Versicherungsbeiträge; weitere einmalige oder zeitlich begrenzte (Übergangs-) Leistungen bei Neueintritten; Erstattung der Kosten von Dienstreisen
Erfolgsabhängige Vergütung	
Kurzfristige variable Vergütung	berechnet sich nach dem Annual Incentive Plan („AIP“) des TE Connectivity Konzerns <ul style="list-style-type: none"> – Jahres-Incentive-Zielbetrag in % in Relation zum Festgehalt – Performance Level auf der Basis verschiedener Leistungskennzahlen z.B. Umsatz und Betriebsergebnis (60%), weitere KPIs und Ergebnis je Aktie der TE Connectivity Ltd. (40%) – Berechnung des jährlichen Incentive Awards als Multiplikation des Jahres-Incentive-Zielbetrags mit der gewichteten Zielerreichung (0-200%) und dem persönlichen Performance Faktor (0-200%) – In keinem Fall übersteigt die Auszahlung 300 % des individuellen Jahres-Incentive-Zielbetrags (Cap).
Langfristige variable Vergütung	Aktienbezogene Langfristvergütung, Laufzeit 4 Jahre: Ausgabe von Restricted Stock Units ("RSU") der TE Connectivity Ltd. im Rahmen des Long-Term Incentive ("LTI") Programms <ul style="list-style-type: none"> – Zuteilung einer Anzahl von RSUs zu einem Zuteilungsdatum – vierjährige Vesting-Periode, d.h. pro Jahr verdienen sich die Vorstandsmitglieder ein Viertel der initial zugeteilten RSU – unverfallbare RSUs werden in Aktien der TE Connectivity Ltd. umgewandelt, die während eines offenen Handelsfensters verkauft werden können. Der Wert der RSU wird zum Zeitpunkt der Gewährung bemessen. Dabei wird ein maximaler Anstieg bis zum Ende der Vesting-Periode um 200% im Vergleich zum Zeitpunkt der Gewährung zu Grunde gelegt (Berechnung der Maximalvergütung).
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: <ul style="list-style-type: none"> – Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird und unter Zugrundelegung der jeweiligen Höchstgrenzen für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung – beträgt für alle Vorstandsmitglieder jeweils EUR 580.000,00.
Abfindungs-Cap	Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung in Höhe des Jahresfixgehalts für die restliche Vertragsdauer, maximal jedoch in Höhe von EUR 500.000,00 (Cap); im Falle eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindungszahlung nicht auf die Karenzentschädigung angerechnet; die Abfindungszahlung und die Karenzentschädigung sind insgesamt auf zwei Jahresfixgehälter beschränkt
Malus- und Clawback-Regelung	Nicht vorgesehen

Bei Vorliegen der Voraussetzungen in dem Betrachtungszeitraum der nächsten vier Jahre beträgt bei den Vorstandsmitgliedern der Anteil der

- festen Vergütung an der Maximalvergütung (Jahresfixgehalt und sonstige Bezüge) rund 35 %
- kurzfristigen variablen Vergütung (AIP) an der Maximalvergütung rund 30 %.
- langfristigen variablen Vergütung (LTI) an der Maximalvergütung rund 35 %

Eine Verpflichtung, Aktien der Gesellschaft zu erwerben und zu halten (Share Ownership Guidelines), ist nicht Bestandteil des Vergütungssystems.

Ehemalige und aktuelle Mitglieder des Vorstands haben keine Pensionszusagen erhalten.

Angaben zu Aktien und Aktienoptionen

Die Mitglieder des Vorstands erhalten keine Vergütungskomponenten in Form von Aktien oder Optionen auf Aktien der First Sensor AG. Die langfristige variable Vergütung steht ausschließlich im Zusammenhang mit dem Restricted Stock Units Programm der TE Connectivity Ltd.

Angaben zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder stellt sicher, dass besondere Leistungen angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat angesichts des hohen Bedarfs an strategischen Veränderungen bei First Sensor auf die Einführung von Clawback-Klauseln verzichtet.

Angaben zu Abweichungen vom Vergütungssystem

Die Gesellschaft hat mit den derzeit bestellten Vorstandsmitgliedern keine Dienstverträge geschlossen. Alle derzeit bestellten Vorstandsmitglieder waren bereits vor ihrer Tätigkeit für First Sensor für Konzerngesellschaften der TE Connectivity tätig und werden von diesen vergütet. Für die Übernahme des Vorstandsmandats bei First Sensor haben die Vorstandsmitglieder keine zusätzliche Vergütung erhalten. Folglich findet das Vergütungssystem von First Sensor auf ihre Vergütung keine Anwendung, was jedoch gleichzeitig keine Abweichung vom Vergütungssystem begründet.

Angaben zur Umsetzung des Beschlusses der Hauptversammlung

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird beim Neuabschluss und bei Verlängerungen von Vorstandsdienstverträgen, welche mit der Gesellschaft abgeschlossen werden, berücksichtigt. Das Vergütungssystem fand deshalb keine Anwendung für den Vorstandsvertrag mit Markus Resch, der bei der Beschlussfassung bereits lief und zum 31. Mai 2021 beendet wurde. Die Vorstandsmitglieder Sibylle Büttner, Robin Maly und Dirk Schäfer wurden vor der Beschlussfassung zu Mitgliedern des Vorstands berufen. Alle drei Mitglieder des Vorstands werden durch Verträge mit TE-Konzerngesellschaften vergütet, die keine Vergütungskomponenten für ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglieder der First Sensor AG enthalten. Folglich findet das Vergütungssystem für ihre Tätigkeit keine Anwendung.

Angaben zur Einhaltung der Maximalvergütung

Die aktuell bestellten Mitglieder des Vorstands erhalten weder durch die First Sensor AG noch durch andere Gesellschaften von TE Connectivity eine Vergütung für ihre Vorstandstätigkeit bei der First Sensor AG. Deshalb findet auch die Maximalvergütung des Vergütungssystems auf sie keine Anwendung.

	Marcus Resch CEO/CFO 14. März 2020 bis 31. Mai 2021		Sibylle Büttner Mitglied des Vorstands seit 20. April 2021		Robin Maly Mitglied des Vorstands seit 20. April 2021		Dirk Schäfer Mitglied des Vorstands seit 01. Juni 2021	
GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IN T€	2020	RGJ 2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Festvergütung	220	115	-	0	-	0	-	0
Nebenleistungen	36	6	-	0	-	0	-	0
Summe	256	121	-	0	-	0	-	0
Einjährige variable Vergütung	88	52	-	0	-	0	-	0
Mehrjährige variable Vergütung (LTIP)	70	86	-	0	-	0	-	0
Summe	158	138	-	0	-	0	-	0
Abfindung	-	345	-	-	-	-	-	-
Versorgungsaufwand	3	2	-	0	-	0	-	0
Gesamtvergütung	417	606	-	0	-	0	-	0
Anteil der festen Vergütung	61,8%	46,7%	-	-	-	-	-	-
Anteil der variablen Vergütung	38,2%	53,3%	-	-	-	-	-	-

Der Vorstandsvertrag mit Markus Resch ist im Rumpfgeschäftsjahr 2021 zum 31. Mai 2021 vorzeitig beendet worden. Er hat dafür eine Abfindung in Höhe von 345.000,00 Euro erhalten. Zum 30. September 2021 wird keine Vergütung mehr geschuldet. Im Anschluss an die Tätigkeit als Vorstand der Gesellschaft wurde mit ihm ein Beratungsvertrag abgeschlossen, der zum 31. Oktober 2021 beendet wurde.

Leistungszusagen von Dritten

Die Mitglieder des Vorstands haben keine Leistungszusagen von Dritten erhalten, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglieder der First Sensor AG stehen. Sie erhalten auch keine variablen Vergütungsbestandteile, die sich auf operative oder strategische Ziele der First Sensor AG beziehen.

Leistungen im Fall der regulären Beendigung

Für den Fall der regulären Beendigung eines Vorstandsvertrags wurden keine separaten Regelungen vorgesehen und keine diesbezüglichen Vereinbarungen getroffen.

VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS

Beschlussfassung über das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats beschließt die Hauptversammlung. Die Vergütung ist in § 13 der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Vorstand und Aufsichtsrat haben die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder überprüft und sind zu dem Ergebnis gekommen, dass die bisher geltende Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft angemessen ist. Vorstand und Aufsichtsrat haben der Hauptversammlung am 24. Juni 2021 daher vorgeschlagen, das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats unverändert zu beschließen. Diesem Vorschlag wurde mit einer Mehrheit von 99,99 Prozent des vertretenen Kapitals zugestimmt.

Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in der Satzung geregelt und gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Die Aufsichtsratsmitglieder der First Sensor AG erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat abhängt. Eine variable Vergütung, die vom Erreichen bestimmter Erfolge bzw. Ziele abhängt, ist für die Aufsichtsratsmitglieder nicht vorgesehen. Mit der Vergütung ist auch die Übernahme von Mitgliedschaften und Vorsitzen in Ausschüssen abgegolten. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nur für einen Teil des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Der Aufsichtsrat überprüft mit Unterstützung des Personal- und Nominierungsausschusses in unregelmäßigen Abständen, jedoch spätestens alle vier Jahre, die Struktur und Angemessenheit seiner Vergütung. Aufgrund der besonderen Art der Aufsichtsratsvergütung, welche sich wegen des aufsichtsrechtlichen Charakters grundlegend von der Tätigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Gesellschaft unterscheidet, erfolgt kein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung.

Jedes einfache Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche Grundvergütung von EUR 20.000,00. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält wie auch der stellvertretende Vorsitzende eine höhere Vergütung im Hinblick auf den höheren Organisations- und Verwaltungsaufwand. Diese beträgt für den Vorsitzenden EUR 50.000,00 und für den stellvertretenden Vorsitzenden EUR 30.000,00.

Die Gesellschaft stellt den Mitgliedern des Aufsichtsrats Versicherungsschutz in einem für die Ausübung der Aufsichtsrats Tätigkeit angemessenen Umfang zur Verfügung und entrichtet die hierfür fälligen Prämien. Außerdem erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied die ihm bei der Ausübung seines Amtes entstandenen angemessenen und nachgewiesenen Auslagen sowie die auf die Vergütung gegebenenfalls entfallende Umsatzsteuer.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine reine Fixvergütung, während eine variable Vergütung, die vom Erreichen bestimmter Erfolge bzw. Ziele abhängt, nicht vorgesehen ist. Daher kann die Vergütung nur eingeschränkt auf die Geschäftsstrategie ausgerichtet werden und so auch nur bedingt auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft Einfluss nehmen. Die First Sensor AG ist jedoch der Überzeugung, dass eine Festvergütung der objektiven Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats und seiner neutralen beratenden Tätigkeit am besten dient. Der Aufsichtsrat kann damit seine Entscheidungen zum Wohle der Gesellschaft und damit an einer langfristigen Geschäftsstrategie und einer nachhaltigen Entwicklung ausrichten, ohne dabei anderweitige Motive zu verfolgen.

Im Rumpfgeschäftsjahr 2021 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 13 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im abgelaufenen Rumpfgeschäftsjahr nach § 162 AktG dar:

in T€		RGJ 2021	2020
Michael Gerosa	Mitglied seit 18.02.2021, Vors. seit 19.04.2021	*	*
Peter McCarthy	stellv. Vors.	*	*
Stephan Itter	seit 01.05.2020	15	13
Rob Tilmans	seit 24.06.2021	*	*
Dirk Schäfer	bis 31.05.2021	*	*
Olga Wolfenberg		15	20
Tilo Vollprecht	bis 26.08.2021	13	20
Christoph Findeisen	seit 27.08.2021	2	0
Gesamtvergütung		45	53

* Diese Mitglieder des Aufsichtsrats sind Mitarbeiter im TE-Konzern und verzichten auf ihre Vergütung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats, die in einem arbeitsvertraglichen Verhältnis mit Gesellschaften des TE-Konzerns stehen, haben im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Aufsichtsratsvergütung bezogen.

Im Vorjahr hatten zudem die zum 30. April 2020 ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieder die folgenden Vergütungen erhalten:

in T€		2020
Prof. Dr. Alfred Gossner	Vors., bis 30.04.2021	17
Prof. Dr. Christoph Kutter	Stellv. Vors., bis 30.04.2021	10
Marc de Jong	bis 30.04.2021	7
Guido Prehn	bis 30.04.2021	7
Gesamtvergütung		41

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung aller Beschäftigten dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter der Gruppe in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird.

Vergütung der Organmitglieder

Veränderung in %	2017 zu 2016	2018 zu 2017	2019 zu 2018	2020 zu 2019	RGJ 2021 zu 2020
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder					
Sibylle Büttner					
Robin Maly					
Dirk Schäfer					
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder					
Michael Gerosa					
Peter McCarthy					0%
Stephan Itter					13%
Rob Tilmans					
Olga Wolfenberg				48% ¹	-25%
Christoph Findeisen					
Frühere Vorstandsmitglieder					
Marcus Resch (bis 31.05.2021)					145%
Dr. Dirk Rothweiler (bis 30.06.2020)		41%	-9%	999% ²	
Dr. Mathias Gollwitzer (bis 20.03.2020)	46%	-21%	116% ²	211% ²	
Frühere Aufsichtsratsmitglieder					
John Mitchell (01.05.-31.10.2020)					
Dirk Schäfer (26.05.2020-31.05.2021)					0%
Jörg Mann (01.05.-26.05.2020)					
Prof. Dr. Alfred Gossner (bis 30.04.2020)	0%	0%	0%	-67% ³	
Götz Gollan (bis 03.05.2019)	0%	0%	-67% ³		
Prof. Dr. Christoph Kutter (bis 30.04.2020)		67% ³	0%	-67% ³	
Marc de Jong (bis 30.04.2020)	0%	0%	0%	-67% ³	
Guido Prehn (bis 30.04.2020)				k.A.	
Tilo Vollprecht (bis 26.08.2021)				48% ¹	-35% ³
Entwicklung der Gesellschaft					
Jahresüberschuss der First Sensor AG (HGB)	-49,5%	303,0%	-78,7%	3.053,4% ⁴	-52,3% ⁴
EBIT des First Sensor-Konzerns (IFRS)	6,0%	16,0%	10,2%	991,7% ⁴	-67,1% ⁴
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer					3,9%

¹ Mitglied des Aufsichtsrats seit 03.05.2019, deshalb nur zeitanteilige Vergütung für 2019

² enthält Abfindung aufgrund des Ausscheidens infolge Change of Control

³ Differenz beruht auf unterjährigem Ein- bzw. Austritt aus dem Gremium

⁴ Beeinflusst durch Sondereinflüsse (u.a. Desinvestitionen) und ab 2021 vor Ergebnisabführung

Die Angaben zur Vergütung der Vorstandsmitglieder stellen auf die geschuldete Vergütung ab.

Berlin, den 25. Januar 2022

First Sensor AG

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat



Sibylle Büttner



Robin Maly



Dirk Schäfer



Michael Gerosa

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

An die First Sensor AG, Berlin

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der First Sensor AG, Berlin, für das Rumpfgeschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 30. September 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 / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

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.

Berlin, 27. Januar 2022



Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

