



**Maschinenfabrik  
Berthold HERMLE AG**

**ISIN: DE0006052806 // WKN 605 280 (Stammaktien)  
ISIN: DE0006052830 // WKN 605 283 (Vorzugsaktien)**

**TOP 5  
Beschlussfassung über die Billigung  
des Vergütungsberichts  
für das Geschäftsjahr 2025**

**Vergütungsbericht  
nach § 162 AktG  
für das Geschäftsjahr 2025**

**Vermerk des unabhängigen  
Wirtschaftsprüfers**

## Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2025

### Vergütung des Aufsichtsrats:

Die Vergütung des Aufsichtsrates wurde durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 07. Juli 2021 sowie in der geänderten Fassung durch Beschluss der der ordentlichen Hauptversammlung vom 03. Juli 2024 neu in § 11 der Satzung der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG geregelt. Die Komponenten der Aufsichtsratsvergütung bestehen seit Neuregelung durch Hauptversammlungsbeschluss vom 03. Juli 2024 aus einer Festvergütung von 30.000 €, bei stellvertretenden Vorsitzenden von 45.000 € und beim Vorsitzenden des Aufsichtsrates von 60.000 €. Daneben besteht ein Anspruch auf Ersatz aller Auslagen sowie der etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtenden Mehrwertsteuer. Ein variabler Vergütungsanteil ist nicht vorgesehen. Die Gesellschaft hält diese fixe Vergütung ohne variable erfolgsbezogene Vergütungskomponente, die nicht von Schwankungen der Geschäftsentwicklung tangiert wird, für sachgerecht. Diese Vergütung trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Weitergehende Entschädigungen oder den Amtszeiten nachlaufende Vergütungsregelungen bestehen nicht.

Die Vergütungen des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2025 betragen damit:

Name und Funktion	Feste Grundvergütung		Auslagenersatz		Gesamtvergütung	
	in T-Euro	in %	in T-Euro	in %	in T-Euro	in %
<b>Dietmar Hermle,</b> Vorsitzender des Aufsichtsrats	60	100	0	0	60	100
<b>Dr. Sonja Zobl-Leibinger,</b> Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats	45	100	0	0	45	100
<b>Lothar Hermle,</b> Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	45	100	0	0	45	100
<b>Prof. Dr. Wolfgang Kuhn,</b> Mitglied des Aufsichtsrats	30	100	0	0	30	100
<b>Gerd Grewin,</b> Mitglied des Aufsichtsrats, Arbeitnehmersvertreter	30	100	0	0	30	100
<b>Andreas Borho,</b> Mitglied des Aufsichtsrats, Arbeitnehmersvertreter	30	100	0	0	30	100

## **Vergütung des Vorstands:**

### **Zielsetzung**

Zielsetzung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ist es, die Vorstandsmitglieder ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich gemäß im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben angemessen zu vergüten.

Der Aufsichtsrat der Maschinenfabrik Berthold HERMLE AG hat am 26. April 2024 eine Änderung des zuletzt mit Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 7. Juli 2021 gebilligten Vergütungssystems der Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben des § 87a AktG beschlossen und darin der Entwicklung der Gesellschaft und des wirtschaftlichen Umfelds Rechnung getragen. Die Änderung des Vergütungssystems wurde durch die ordentliche Hauptversammlung am 3. Juli 2024 gebilligt.

Innerhalb des Vergütungssystems soll insbesondere die variable erfolgsabhängige Vergütung der Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung unseres Unternehmens dienen. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG ist – wie schon die Vergütungsstruktur in der Vergangenheit – darauf ausgerichtet, dem Vorstand einen Anreiz für eine innovative, erfolgreiche und auf Nachhaltigkeit angelegte Unternehmensführung zu geben, um so einen langfristigen erfolgreichen Fortbestand unseres Unternehmens sicherzustellen. Eine solche Unternehmensführung zeichnet sich vor allem durch Innovationen insbesondere in der Produktentwicklung und Logistik, durch höchste Kundenzufriedenheit insbesondere im Servicebereich, durch einen fairen langfristig angelegten Umgang mit unseren Mitarbeitern und durch vorausschauende Vermeidung erheblicher Unternehmensrisiken aus. Vor diesem Hintergrund besteht die Gesamtvergütung zu einem beachtlichen Teil aus einer teilweise an einem mehrjährigen Zeitraum orientierten erfolgsabhängigen (variablen) Komponente. Dabei steht beim Vergütungssystem der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG die Förderung der strategischen Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium im Vordergrund. Angesichts der engen ressortübergreifenden Zusammenarbeit unserer Vorstände auf der einen Seite und der sehr unterschiedlichen Aufgabengebiete der einzelnen Vorstandsmitglieder auf der anderen Seite sollen Leistungskriterien für einzelne Vorstandsmitglieder nicht separat aufgestellt werden. Vielmehr soll an der bisherigen, einfach ausgestalteten effizienten und klaren Praxis auch im Vergütungssystem festgehalten werden. Dabei sollen wie in der Vergangenheit mit dem Gesamtvorstand Zielerwartungen erörtert, aber mit einzelnen Vorstandsmitgliedern keine konkreten Leistungskriterien und auch keine verbindliche konkrete Ziel-Gesamtvergütung festgelegt werden. Auch für den Gesamtvorstand gelten im Hinblick auf die Vergütung ausschließlich finanzielle Leistungskriterien. Nichtfinanzielle, teilweise nur schwer zu quantifizierende Themen insbesondere aus dem Bereich der Corporate Social Responsibility (CSR) wie beispielsweise Umwelt und Soziales sind vom Vorstand entsprechend der bisherigen Praxis bei allen

Unternehmensentscheidungen gebührend zu berücksichtigen, ohne dass sich diese als konkret zu definierendes Leistungskriterium unmittelbar auf die Vorstandsvergütung auswirken sollen. Als finanziellem Leistungskriterium für die variable Vergütung aller Vorstände soll aufgrund der guten Erfahrungen in den letzten Jahrzehnten am Jahresüberschuss gem. § 275 HGB festgehalten werden. Das Vergütungssystem ist so austariert, dass sich zur Förderung der vorgenannten Ziele der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG in einem Geschäftsjahr mit einem guten bis sehr guten Jahresergebnis die fixe Vergütung und die ergebnisorientierte variable Vergütung ganz grob betrachtet in etwa die Waage halten, wobei letztere wiederum je zur Hälfte einer kurzfristigen einjährigen und einer längerfristigen dreijährigen Betrachtung unterliegt. Insgesamt soll die Vergütung der Vorstände im Rahmen der Marktüblichkeit attraktiv sein und der Größe, der Komplexität und der wirtschaftlichen Lage unseres Unternehmens Rechnung tragen.

### **Komponenten des Vergütungssystems**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG besteht aus einer festen erfolgsunabhängigen Grundvergütung einschließlich diverser Nebenleistungen und aus variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten.

### **Feste Vergütungsbestandteile**

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich seit Neuregelung der Vorstandsverträge mit Wirkung zum 01.04.2024 aus der Grundvergütung von maximal 700.000,00 Euro brutto pro Jahr, den Nebenleistungen und den Versorgungszusagen (beitragsorientierte Altersversorgung) zusammen. Jedes Vorstandsmitglied erhält eine in gleichen monatlichen Teilbeträgen jeweils nachträglich auf den Schluss eines Kalendermonats auszubehaltende Grundvergütung. Bei Krankheit oder Tod erfolgt eine Fortzahlung der Grundvergütung für einen überschaubaren, angemessenen Zeitraum, in letzterem Fall an den überlebenden Ehegatten bzw. die ehelichen Kinder. Ferner erhalten die Vorstandsmitglieder Ersatz aller von ihnen im Gesellschaftsinteresse getätigten Aufwendungen, wobei die jeweiligen steuerlichen Vorschriften über Reisekosten, Bewirtungsaufwendungen usw. zu beachten sind. Zudem schließt die Maschinenfabrik Berthold Hermle AG für jedes Vorstandsmitglied bei einer von ihr auszuwählenden Versicherungsgesellschaft – evtl. im Rahmen einer Gruppen-Unfallversicherung – eine Unfallversicherung mit angemessenen Versicherungsleistungen bei Invalidität und bei Unfalltod ab. Ferner übernimmt die Maschinenfabrik Berthold Hermle AG die Kosten einer betrieblichen Altersversorgung bis zur maximalen Höhe des Pauschalbetrages gem. § 40 b) EStG von derzeit jährlich 1.752,00 Euro pro Vorstandsmitglied. Für die Dauer seiner Tätigkeit hat jedes Vorstandsmitglied Anspruch auf die Bereitstellung eines den Aufgaben und seiner Stellung entsprechenden Personenkraftwagens der gehobenen Mittelklasse oder bei Verzicht auf einen Dienstwagen

auf eine angemessene Ausgleichszahlung. Als Vergütungsbestandteil sind alle Nebenleistungen vom einzelnen Vorstandsmitglied zu versteuern.

### **Variable Vergütungsbestandteile**

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen und einer längerfristigen variablen Vergütung zusammen. Die kurzfristige variable Vergütung honoriert die Gesamtleistung der Vorstände und damit auch die Leistungen jedes Vorstandsmitglieds während des letzten Geschäftsjahres. Diese kurzfristige variable Vergütung soll pro Vorstandsmitglied bei ganzjähriger Vorstandstätigkeit 0,4 % des Jahresüberschusses im Sinn des § 275 HGB der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG betragen. Die längerfristig orientierte variable Vergütung soll pro Vorstandsmitglied bei ganzjähriger Vorstandstätigkeit weitere 0,4 % des Jahresüberschusses im Sinn des § 275 HGB der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG betragen, wobei diese längerfristig orientierte variable Vergütung entfällt, sofern im Durchschnitt der beiden Folgejahre ein Fehlbetrag entsteht, und zwar in Höhe von 0,4 % des durchschnittlichen Fehlbetrages dieser zwei Jahre. Der Anspruch auf diese längerfristig orientierte variable Vergütung soll erst mit Schluss des dritten Geschäftsjahres entstehen. Frühere Abschlagszahlungen sind nur mit einem Rückforderungsvorbehalt für den Fall des Nichtentstehens des Anspruchs möglich.

### **Angaben zu Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen**

Entsprechend der bisherigen jahrzehntelangen Praxis sieht das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen nur insoweit vor, als der Anspruch auf die längerfristig orientierte variable Vergütung erst mit Schluss des dritten Geschäftsjahres entsteht und erst mit Feststellung des Jahresabschlusses des dritten Geschäftsjahres fällig werden soll. Allerdings kann auf diese längerfristig orientierte variable Vergütung mit der Auszahlung der einjährigen variablen Vergütung ein Abschlag in der Höhe ausbezahlt werden, der für den Fall, dass im Durchschnitt der beiden Folgejahre ein positiver Jahresüberschuss im Sinne des § 275 HGB erzielt wird, bei Fälligkeit ausbezahlen wäre. Erzielt die Maschinenfabrik Berthold Hermle AG im Durchschnitt der beiden Folgejahre keinen positiven Jahresüberschuss im Sinn des § 275 HGB, so ist der ausbezahlte Abschlag, soweit die Tantieme reduziert wird, unverzüglich zurückzubezahlen.

## **Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile**

Über die vorstehend festgelegte Möglichkeit hinaus, Abschlagszahlungen auf die längerfristig orientierte variable Vergütung bei entsprechend negativer Ergebnisentwicklung zurückzufordern, wird folgende Rückforderungsmöglichkeit von variablen Vergütungen festgelegt: Die Auszahlung der variablen Vergütung an ein Vorstandsmitglied kann bei Pflichtverletzungen bzw. Compliance-Verstößen dieses Vorstandsmitglieds für das hiervon betroffene Geschäftsjahr angemessen gekürzt werden oder ganz entfallen. Dies gilt auch, wenn sich die Lage unseres Unternehmens so verschlechtert, dass die Weitergewährung der Bezüge unbillig wäre. Bereits ausbezahlte Abschlagszahlungen können in diesen Fällen ganz oder teilweise zurückgefordert werden. Im Übrigen werden die gesetzlichen Ansprüche bei etwaigen Pflichtverletzungen als ausreichend und der Sache angemessen angesehen.

## **Vergütung für Nebentätigkeiten**

Tantiemen und Vergütungen für Mandate und Ämter, die ein Vorstandsmitglied in seiner Eigenschaft als Mitglied des Vorstands der Maschinenfabrik Berthold Hermlé AG übernimmt, sind grundsätzlich an die Gesellschaft abzuführen, es sei denn, der Aufsichtsrat der Maschinenfabrik Berthold Hermlé AG trifft eine hiervon abweichende Entscheidung. Im Übrigen dürfen Vorstandsmitglieder Nebentätigkeiten nicht ohne vorherige Zustimmung des Aufsichtsrats aufnehmen. Bei Übernahme einer solchen Nebentätigkeit entscheidet der Aufsichtsrat in jedem Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist (G. 16 des DCGK 2022).

## **Vergütung der Vorstandsmitglieder für 2025**

Die nachfolgende Darstellung enthält zwei Aufstellungen. Zum einen wird dargestellt, in welchem Umfang den Vorstandsmitgliedern Vergütung im Geschäftsjahr 2025 zugeflossen ist (siehe nachfolgend Tabelle 1) und zum anderen wird dargestellt, in welcher Höhe die Vorstandsmitglieder Vergütungsansprüche im Geschäftsjahr 2025 erdient haben (siehe nachfolgend Tabelle 2).

### **Tabelle 1: Im Geschäftsjahr 2025 zugeflossene Vergütung**

Der Zufluss für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 setzt sich zusammen aus der Festvergütung nebst Nebenleistungen, die sich für das Geschäftsjahr 2025 aus dem jeweiligen Dienstvertrag ergibt. Daneben sind den Vorstandsmitgliedern noch variable Vergütungsbestandteile zugeflossen, die in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 erdient wurden, jedoch erst nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt worden sind. Hieraus ergibt sich für die Vorstandsmitglieder folgender Zufluss im Geschäftsjahr 2025:

<b>Zusammensetzung der geleisteten Zahlungen in 2025</b>	<b>Günther Beck</b>		<b>Franz-Xaver Bernhard</b>		<b>Benedikt Hermle</b>	
	in T-Euro	in %	in T-Euro	in %	in T-Euro	in %
Festvergütung	700	53,4	700	53,5	700	53,5
Nebenleistungen (Kfz / Versicherungen)	14	1,1	12	0,9	12	0,9
Kurzfristige variable Vergütung für 2024	265	20,2	265	20,2	265	20,2
Langfristige variable Vergütung für 2023, vorbehaltlich Ergebnis 2024 und 2025 / Abschlag	332	25,3	332	25,4	332	25,4
<b>Summe</b>	<b>1.311</b>	<b>100,0</b>	<b>1.309</b>	<b>100,0</b>	<b>1.309</b>	<b>100,0</b>

## **Tabelle 2: Im Geschäftsjahr 2025 erdiente Vergütung**

Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 umfasst die Festvergütung und die Nebenleistungen, die sich aus den Dienstverträgen der Vorstände ergeben, und zusätzlich die jeweilige kurzfristige variable Vergütung sowie die jeweilige langfristige variable Vergütung, die jeweils erst im Geschäftsjahr 2026ff. zur Auszahlung gelangen (soweit es die langfristige variable Vergütung betrifft, ein gezahlter Abschlag). Hierbei stehen die nachstehenden Angaben für die langfristige Vergütung unter dem Vorbehalt, dass sich aus dem Jahresergebnis der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG in den folgenden beiden Geschäftsjahren 2026 und 2027 kein anteilig abzuziehender Jahresfehlbetrag ergibt.

<b>Zusammensetzung der für 2025 erdienten Vergütung</b>	<b>Günther Beck</b>		<b>Franz-Xaver Bernhard</b>		<b>Benedikt Hermle</b>	
	in T-Euro	in %	in T-Euro	in %	in T-Euro	in %
Festvergütung	700	61,6	700	61,7	700	61,7
Nebenleistungen (Kfz / Versicherungen)	14	1,2	12	1,1	12	1,1
Kurzfristige variable Vergütung für 2025	211	18,6	211	18,6	211	18,6
Langfristige variable Vergütung für 2025, vorbehaltlich Ergebnis 2026 und 2027	211	18,6	211	18,6	211	18,6
<b>Summe</b>	<b>1.136</b>	<b>100,0</b>	<b>1.134</b>	<b>100,0</b>	<b>1.134</b>	<b>100,0</b>

Die Bedingung für das Erreichen des Erfolgsziels für die in Vorjahren gewährte langfristige variable Vergütung, positiver Jahresüberschuss nach § 275 HGB in Summe der beiden Folgejahre, wurde für die Vorstandsmitglieder sowohl im Geschäftsjahr 2024 als auch im

Geschäftsjahr 2025 zu 100 % erfüllt. Die im vereinbarten Vergütungssystem für alle Vorstandsmitglieder vorgesehene Maximalvergütung in Höhe von jeweils T-EUR 1.700 wird nicht erreicht.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Ansprüche auf die im Vergütungssystem vorgesehene Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen geltend gemacht. Diese Möglichkeit ist hinsichtlich Ergebnisverschlechterungen wie in Punkt 6. des Vergütungssystems vorgesehen umgesetzt, für Punkt 7. dann in den ab dem Geschäftsjahr 2023 neu vereinbarten Dienstverträgen der Vorstände implementiert.

Die dem Vorstand gewährten Vergütungen für das Geschäftsjahr 2025 entsprechen in vollem Umfang und ohne Abweichungen den Regelungen des beschlossenen Vergütungssystems. Es wurden dem Vorstand keine Aktien oder Aktienoptionen gewährt oder zugesagt. Gleiches gilt für sogenannte vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte, insbesondere bestehen keine

Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen mit Vorstandsmitgliedern oder Vergütungszusagen für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung der Tätigkeit.

Es fielen keine Vergütungen für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder an.

### **Jährliche Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung im Fünfjahreszeitraum**

Die nachfolgende Tabelle stellt die jährlichen Veränderungen der Vergütungen von Vorstand und Aufsichtsrat, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Der Kreis der in den Vergleich einbezogenen Beschäftigten umfasst alle entsprechend des Hermle-Tarifsystems in Anlehnung an ERA-Stellenbewertungen vergütete Arbeitnehmer ohne die außertariflichen Mitarbeiter der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG im Inland.

<b>Jährliche Veränderung in %</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Feste Vorstandsvergütung inklusive Nebenleistungen	+0%	+0,1%	+79,1%	+54,1%	+11,8%
Variable Vorstandsvergütung	+34,7%	+41,6%	-7,9%	-20,3%	-20,2%
Vorstandsvergütung gesamt	+21,6%	+28,7%	+13,2%	+8,3%	-2,7%
Aufsichtsratsvergütung gesamt	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+100,0%	+50%
Jahresüberschuss des Konzerns nach IFRS	+37,0%	+30,7%	+22,0%	-24,7%	-22,1%
Jahresüberschuss der HERMLE AG nach HGB	+34,8%	+41,6%	+14,7%	-20,2%	-20,2%
Mitarbeitervergütung auf Vollzeit-äquivalenzbasis *	+1,70%	+2,3%	+5,2%	+2,2%	+1,4%

(\*) Über- und Minderstunden sind nicht in die Entwicklung der Mitarbeitervergütung einbezogen, da zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen (z.B. Service-Außendienst versus Verwaltung) deutliche Unterschiede bestehen können und darum auf eine „mittlere Beschäftigung“ abgestellt wird.

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

An die Maschinenfabrik Berthold Hermle AG, Gosheim

### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG, Gosheim, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 (09.2023)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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.

Stuttgart, 27. April 2026

RSM Ebner Stolz GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Christian Fuchs  
Wirtschaftsprüfer

Katrin Wolfrum  
Wirtschaftsprüferin