

VERGÜTUNGSBERICHT DER MUTARES SE & CO. KGaA, MÜNCHEN, FÜR DAS GESCHÄFTS- JAHR 2024

Vorbemerkung

Der Vergütungsbericht fasst die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses der Mutares SE & Co. KGaA mit Sitz in München, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts München unter HRB 250347 („**Gesellschaft**“), sowie der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Mutares Management SE mit Sitz in München, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts München unter HRB 242375 („**Mutares Management SE**“), angewendet werden. Die Mutares Management SE ist die geschäftsführende persönlich haftende Gesellschafterin der Gesellschaft. Der Vergütungsbericht stellt die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern (i) des Aufsichtsrats der Gesellschaft, (ii) des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft, (iii) des Vorstands der Mutares Management SE („**Vorstand**“) und (iv) des Aufsichtsrats der Mutares Management SE im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Der Vergütungsbericht erläutert Höhe und Struktur der Bezüge der Mitglieder (i) des Vorstands, (ii) des Aufsichtsrats und Gesellschafterausschusses der Gesellschaft sowie (iii) des Aufsichtsrats der Mutares Management SE. Darüber hinaus wird auch über die Tätigkeitsvergütung der Mutares Management SE als persönlich haftende Gesellschafterin der Gesellschaft berichtet.

Nach der Intention des Gesetzgebers soll der Vergütungsbericht nach § 162 AktG den Aktionären insbesondere die Überprüfung ermöglichen, ob die Vergütung der Mitglieder des Geschäftsführungsorgans innerhalb der Vorgaben des durch die Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems nach §§ 87a, 120a AktG festgesetzt wurde. Der Aufsichtsrat der Mutares Management SE, der Gesellschafterausschuss und der Aufsichtsrat der Gesellschaft sind nach eingehender Prüfung zu dem Ergebnis gekommen, dass die Regelungen zum Vergütungssystem für den Vorstand nach §§ 87a, 120a AktG auf die Gesellschaft in der Rechtsform einer Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) nicht anzuwenden sind. Die Regelungen in §§ 87a, 120a AktG setzen eine Vergütungskompetenz des Aufsichtsrats einer Gesellschaft voraus, an der es beim Aufsichtsrat einer KGaA gerade fehlt. Für bestehende Vorstandsdienstverträge gilt zudem im Einklang mit § 26j Abs. 1 Satz 3 EGAktG und der Begründung des DCGK ohnehin die bisherige, zum Zeitpunkt des jeweiligen Vertragsabschlusses geltende Vergütungsstruktur fort. Dies ist im Rahmen dieses Vergütungsberichts zu berücksichtigen.

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 4. Juni 2024 hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 mit 98,17 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Aufgrund dieser hohen Zustimmungsquote bestand aus Sicht des Aufsichtsrats und des Vorstands keine Veranlassung, die Berichterstattung oder Umsetzung zu hinterfragen.

Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Die Gesamtbezüge des Vorstands setzen sich zusammen aus

- einem Festgehalt,
- für seit oder nach dem 1. Januar 2024 geltende Vorstandsdiensverträge einer variablen Vergütung mit einer teilweise zeitlich gestreckten Auszahlung,
- für bereits vor dem 1. Januar 2024 geltende Vorstandsdiensverträge einer einjährigen variablen Vergütung sowie
- Nebenleistungen.

Maßstab für die Angemessenheit der Vergütung sind insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, dessen persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der Gesellschaft. Dabei werden zum einen die Vergütungsstrukturen und das Vergütungsniveau berücksichtigt, wie sie im Private-Equity-Geschäft üblich und für die Gewinnung und Bindung qualifizierter Führungskräfte erforderlich sind. Zum anderen werden die Vergütungsstrukturen und das Vergütungsniveau vergleichbarer börsennotierter Unternehmen und einer individuellen Vergleichsgruppe herangezogen. Zur Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung stellt der Aufsichtsrat der Mutares Management SE regelmäßig einen horizontalen sowie vertikalen Vergütungsvergleich an.

Die Vorstandsdiensverträge werden regelmäßig mit einer Laufzeit von drei bis fünf Jahren abgeschlossen. Der Aufsichtsrat der Mutares Management SE könnte hiervon in begründeten Einzelfällen abweichen. Zahlungen an Vorstandsmitglieder im Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdiensvertrags sind auf die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdiensvertrages, die ohne die vorzeitige Beendigung geschuldet gewesen wäre, begrenzt. Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, erfolgt – vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung zwischen dem ausscheidenden Vorstandsmitglied und der Gesellschaft im Einzelfall – auch im Fall der Vertragsbeendigung nach den ursprünglich vereinbarten Zielen bzw. Vergleichsparametern und zu den vereinbarten Fälligkeitszeitpunkten.

Die monatlich ausgezahlte Grundvergütung und die Nebenleistungen bilden die erfolgsunabhängigen Komponenten der Gesamtvergütung. Die **monatliche Grundvergütung** sichert ein angemessenes Grundeinkommen zur Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Vorstandsmitglieder und dient zugleich dazu, zu verhindern, dass die Vorstandsmitglieder unangemessene Risiken eingehen. Dadurch trägt die monatliche Grundvergütung zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. In der monatlichen Grundvergütung spiegelt sich zudem auch die Rolle des einzelnen Vorstandsmitglieds und sein Verantwortungsbereich im Vorstand wider.

I. Regelungen für ab oder nach dem 1. Januar 2024 geltende Vorstandsdienstverträge

Die unter Ziff. I beschriebenen Regelungen gelten für ab oder nach dem 1. Januar 2024 geltende Vorstandsdienstverträge. Dies betrifft namentlich den ab dem 1. Januar 2024 geltenden Vorstandsdienstvertrag von Mark Friedrich sowie die neuen seit dem 1. Juli 2024 geltenden Vorstandsdienstverträge von Johannes Laumann und Dr. Lennart Schley.

Mid-Term-Bonus

Als variable Vergütung wird eine zusammengefasste variable Vergütung mit einer teilweise zeitlich gestreckten Auszahlung gewährt („Mid-Term-Bonus“). Der Mid-Term-Bonus bemisst sich zu 90 % nach dem Geschäftserfolg („Finanzielles Erfolgsziel“) und zu 10 % anhand der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen („ESG-Komponente“). Der Mid-Term-Bonus wird anteilig für jedes der zwei Kriterien im jeweiligen Geschäftsjahr getrennt ermittelt. Die Höhe des Mid-Term-Bonus bestimmt sich folgendermaßen:

- Sofern der Vorstand im Namen der Mutares Management SE in ihrer Eigenschaft als persönlich haftende Gesellschafterin der Gesellschaft der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft, die über die Gewinnverwendung für das jeweilige Geschäftsjahr beschließt, einen Vorschlag zur Verwendung des Bilanzgewinns des jeweiligen Geschäftsjahres unterbreitet, der einen insgesamt an die Aktionäre auszuschüttenden Betrag vorsieht („Dividendenvorschlag“), der 50 % des in dem jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich erzielten Jahresüberschusses der Gesellschaft („Erzieltes Ergebnis“) überschreitet, beträgt der Mid-Term-Bonus für das jeweilige Geschäftsjahr einen bestimmten, für das jeweilige Vorstandsmitglied festgelegten Prozentsatz des Erzielten Ergebnisses.
- Sofern der Vorstand im Namen der Mutares Management SE in ihrer Eigenschaft als persönlich haftende Gesellschafterin der Gesellschaft der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft, die über die Gewinnverwendung für das jeweilige Geschäftsjahr beschließt, einen Dividendenvorschlag für das jeweilige Geschäftsjahr unterbreitet, der 50 % des Erzielten Ergebnisses nicht überschreitet, beträgt der Mid-Term-Bonus für das jeweilige Geschäftsjahr einen bestimmten, für das jeweilige Vorstandsmitglied festgelegten Prozentsatz des Dividendenvorschlags.

Bei unterjährigem Beginn eines Vorstandsdienstvertrages erhält das betreffende Vorstandsmitglied den Mid-Term-Bonus für das jeweilige Geschäftsjahr zeitanteilig.

Finanzielles Erfolgsziel

Das Finanzielle Erfolgsziel orientiert sich am mittelfristigen Planungshorizont der Gesellschaft für die Geschäftsjahre 2024 bis einschließlich 2028 und bestimmt sich anhand der Relation zwischen dem einzelnen im Planungshorizont geplanten Jahresergebnis der Gesellschaft für das jeweilige Geschäftsjahr („Zielwert“) und dem Erzielten Ergebnis. Das Finanzielle Erfolgsziel ist im Geschäftsjahr 2024 zu 100 % erreicht, wenn das Erzielte Ergebnis EUR 127,5 Mio. beträgt. Der untere Schwellenwert des Finanziellen Erfolgsziels ist gegeben, wenn das Erzielte Ergebnis 67 % des jeweiligen Zielwerts beträgt und der Vorstand im Namen der Mutares Management SE der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft, die über die Gewinnverwendung für das Geschäftsjahr 2024 beschließt, einen

Dividendenvorschlag von mindestens EUR 2,00 je dividendenberechtigter Stückaktie für das Geschäftsjahr 2024 unterbreitet. Sofern eines der beiden Kriterien unterschritten wird, entfällt der Mid-Term-Bonus für dieses Geschäftsjahr vollumfänglich. Die Obergrenze für das Finanzielle Erfolgsziel beträgt 150 % des Erzielten Ergebnisses. Sofern der Dividendenvorschlag unterhalb von 50 % des Jahresüberschusses des Geschäftsjahres liegt, beträgt der Mid-Term-Bonus für das jeweilige Geschäftsjahr einen bestimmten, für das jeweilige Vorstandsmitglied festgelegten Prozentsatz des Dividendenvorschlags.

Das Finanzielle Erfolgsziel soll im Einklang mit dem mittelfristigen Planungshorizont die fortlaufende Umsetzung eines hohen Jahresüberschusses und eine adäquate Partizipation der Aktionäre am Geschäftserfolg der Gesellschaft incentivieren. Dies ist Ausdruck der Leistungsfähigkeit der Gesellschaft und fördert gleichzeitig die Dividendenstrategie der Gesellschaft.

Für das Geschäftsjahr 2024 ergeben sich für das Finanzielle Erfolgsziel die folgenden Zielwerte und Zielerreichungen:

Leistungs-kriterium	Mindestziel	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Maximalziel	Erzieltes Ergebnis 2024	Zielerreichung	Dividendenvorschlag mindestens EUR 2,00 je dividendenberechtigter Stückaktie
Jahresüberschuss	EUR 85,4 Mio.	EUR 127,5 Mio.	EUR 191,3 Mio.	EUR 108,3 Mio.	84,9 %	Ja

ESG-Komponente

Der Gesamtvorstand schlägt innerhalb des ersten Quartals eines jeden Geschäftsjahres qualitative und quantitative Zielgrößen für die ESG-Komponente für das jeweilige Geschäftsjahr und Vorstandsmitglied vor und der Aufsichtsrat der Mutares Management SE legt diese nach billigem Ermessen fest. Die einzelnen festgelegten ESG-Kriterien gelten additiv und werden zueinander gewichtet. Die Zielerreichung der qualitativen und quantitativen Zielgrößen für die ESG-Komponente erfolgt anhand einer qualitativen Beurteilung der Ergebnisse durch den Aufsichtsrat der Mutares Management SE. Sofern alle festgelegten ESG-Kriterien zu 100 % erfüllt sind, erfolgt eine Auszahlung der ESG-Komponente zu 100 %. Sofern ein ESG-Kriterium zu weniger als 80 % erreicht wird, entfällt für dieses ESG-Kriterium der Bonus. Die ESG-Komponente wird nur ausbezahlt, wenn das Finanzielle Erfolgsziel für das jeweilige Geschäftsjahr erreicht wurde. Die Obergrenze für die ESG-Komponente liegt bei Erzielung von 100 % des jeweiligen ESG-Kriteriums. Die ESG-Komponente ist im Übrigen begrenzt (Cap), wenn das Erzielte Ergebnis 150 % des Zielwerts beträgt. Dies soll im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft den Vorstand dazu incentivieren, Nachhaltigkeitsaspekte verbindlich in die Unternehmensstrategie zu integrieren und die Nachhaltigkeitsleistung des Vorstands in die Vergütungspolitik integrieren.

Es gibt keine ressortübergreifenden nachhaltigkeitsbezogenen Kennzahlen, die zur Bewertung der Leistung des Unternehmens in die Vergütungspolitik des Gesamtvorstands einfließen. Im Geschäftsjahr 2024 waren keine klimabezogenen Ziele Teil der Vergütungspolitik oder der Anreizsysteme des Vorstands.

Der Aufsichtsrat der Mutares Management SE hat für das Geschäftsjahr 2024 für die Vorstandsmitglieder Mark Friedrich, Johannes Laumann und Dr. Lennart Schley jeweils die folgenden Nachhaltigkeitsziele festgesetzt:

Nachhaltigkeitsziel	Gewichtung	Erfüllung
Aufbau einer CSRD-konformen Berichterstattung, eingebettet in die Nachhaltigkeitsstrategie von Mutares, um Nachhaltigkeit verbindlich in die Unternehmensstrategie zu integrieren.	1/3	100 %
Reduzierung von Arbeitsunfällen pro Mitarbeiter in der Gesellschaft sowie in den Portfoliounternehmen um 3 % jeden Jahres (bis auf ein nicht mehr reduzierbares Niveau); gilt für Unternehmen, die vor Ende des 3. Quartals eines Jahres akquiriert wurden.	1/3	100 %
Benennung/Schaffung eines ESG-Officers für mindestens 80 % der Portfoliounternehmen	1/3	100 %

Auszahlungsmodalitäten

Die Auszahlung des Mid-Term-Bonus erfolgt teilweise zeitlich gestreckt. Der zeitlich gestreckt ausbezahlte Anteil des Mid-Term-Bonus („Deferral“), ist jeweils für die Geschäftsjahre 2024 bis einschließlich 2027 festgelegt. Der nach Billigung des Jahresabschlusses und der Einladung für die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat der Mutares Management SE auszubezahlende Anteil des Mid-Term-Bonus („Ausbezahlter Mid-Term-Bonus“) beträgt für das Geschäftsjahr 2024 78 % des Mid-Term-Bonus. Der Deferral beträgt also 22 %. Der Deferral für die Geschäftsjahre 2024 bis 2027 wird insgesamt nach Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraums von bis zu vier Jahren und nach Billigung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2028 durch den Aufsichtsrat der Mutares Management SE ausgezahlt.

Zusammenfassung Mid-Term-Bonus

Für das Geschäftsjahr 2024 ergeben sich für den Mid-Term-Bonus damit zusammengefasst folgende Beträge für die Vorstandsmitglieder:

	Mindestziel	100 % Ziel	Maximalziel	Tatsächliche Vergütung
	a) Finanzielles Erfolgsziel b) ESG-Komponente c) Gesamt*	a) Finanzielles Erfolgsziel b) ESG-Komponente c) Gesamt*	a) Finanzielles Erfolgsziel b) ESG-Komponente c) Gesamt*	a) Finanzielles Erfolgsziel b) ESG-Komponente c) Gesamt* d) Deferral
Mark Friedrich	a) TEUR 922 b) TEUR 97 c) TEUR 1.019	a) TEUR 2.754 b) TEUR 306 c) TEUR 3.060	a) TEUR 4.131 b) TEUR 459 c) TEUR 4.590	a) TEUR 922 b) TEUR 102 c) TEUR 1.025 d) TEUR 225
Johannes Laumann**	a) TEUR 231 b) TEUR 24 c) TEUR 255	a) TEUR 689 b) TEUR 77 c) TEUR 765	a) TEUR 1.033 b) TEUR 115 c) TEUR 1.148	a) TEUR 231 b) TEUR 26 c) TEUR 256 d) TEUR 56
Dr. Lennart Schley**	a) TEUR 231 b) TEUR 24 c) TEUR 255	a) TEUR 689 b) TEUR 77 c) TEUR 765	a) TEUR 1.033 b) TEUR 115 c) TEUR 1.148	a) TEUR 231 b) TEUR 26 c) TEUR 256 d) TEUR 56
Summe				a) TEUR 1.383 b) TEUR 154 c) TEUR 1.537 d) TEUR 338

* Durch Rundung beträgt dieser Wert ggf. nicht exakt die Summe der Werte aus lit. a) und lit. b).

** Anteilig für die sechs Monate der Vorstandstätigkeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2024

Malus/Clawback

Der Aufsichtsrat der Mutares Management SE kann die Auszahlung des Mid-Term-Bonus ganz oder teilweise verweigern und diesen einbehalten, wenn dieser für ein Geschäftsjahr gewährt wurde, in dem das Vorstandsmitglied einen hinreichend gravierenden Pflichtverstoß begangen hat (Malus).

Ein bereits ausbezahlter Mid-Term-Bonus ist auf Anforderung des Aufsichtsrats der Mutares Management SE zurückzuzahlen, wenn (i) das Vorstandsmitglied an einem Verhalten, das für die Gesellschaft, eine Konzerngesellschaft oder andere mit der Gesellschaft verbundene Unternehmen zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war und/oder (ii) relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Verhalten in schwerwiegendem Maße verletzt hat.

Der Aufsichtsrat der Mutares Management SE entscheidet nach billigem Ermessen im Rahmen von Einzelfallentscheidungen und in Abhängigkeit der Schwere einer Pflichtverletzung, in welcher Höhe der Mid-Term-Bonus verweigert oder einbehalten wird.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile aufgrund eines Malus einbehalten oder aufgrund eines Clawback zurückgefordert.

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der Gesellschaft in Höhe von einem bestimmten Prozentsatz ihrer jährlichen Grundvergütung, aus dem Privatvermögen, über die Vertragslaufzeit zu erwerben und während ihrer Bestellung zu halten. Bereits bestehende Aktienpakete werden angerechnet. Hierdurch soll sowohl eine noch stärkere Angleichung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre erreicht als auch die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung gefördert werden.

II. Regelungen für vor dem 1. Januar 2024 geltende Vorstandsdienstverträge

Die unter dieser Ziff. II aufgeführten Regelungen gelten ausschließlich für bereits vor dem 1. Januar 2024 geltende Vorstandsdienstverträge. Die betrifft namentlich den Vorstandsmitgliedervertrag des Vorstandsvorsitzenden Robin Laik. Das Vorstandsmitglied Johannes Laumann hat im Rahmen seines alten, zum 31. März 2024 aufgehobenen Vorstandsmitgliedervertrags im Berichtsjahr lediglich noch ein Festgehalt erhalten.

Tantieme

Die einjährige variable Vergütung („**Tantieme**“) bemisst sich nach dem Geschäftserfolg der Gesellschaft in der Referenzperiode, die im vorliegenden Bericht das Geschäfts-/Berichtsjahr 2024 umfasst. Die Tantieme ist ausschließlich (zu 100 %) abhängig vom Jahresüberschuss der Gesellschaft. Basis für die Tantiemen-Berechnung ist der geprüfte Jahresabschluss der Gesellschaft nach Handelsgesetzbuch (HGB) und Aktiengesetz (AktG).

Die einzelnen Werte der Tantieme für den Vorstandsvorsitzenden Robin Laik wurden in Abhängigkeit vom nach den deutschen handelsrechtlichen Vorschriften ermittelten Jahresüberschuss der Gesellschaft vertraglich festgelegt. Die Tantieme für den Vorstandsvorsitzenden Robin Laik beträgt bei einem Jahresüberschuss von EUR 20,0 Mio. EUR 1,0 Mio., bei einem Jahresüberschuss von EUR 30,0 Mio. EUR 1,8 Mio. mit einer linearen Interpolation bis auf einen Jahresüberschuss von EUR 50,0 Mio. und einer Tantieme von EUR 3,0 Mio. Bei einem Jahresüberschuss von EUR 100,0 Mio. beträgt die Tantieme EUR 4,5 Mio.

Der maximale Auszahlungsbetrag („Cap“) der Tantieme beträgt für den Vorstandsvorsitzenden Robin Laik EUR 4,5 Mio. (entspricht einem Jahresüberschuss von EUR 100,0 Mio.). Der Vorstand erhält insgesamt keine Tantieme, sofern der Jahresüberschuss der Gesellschaft EUR 17,5 Mio. nicht übersteigt. Die Tantieme soll im Einklang mit der Geschäftsstrategie die fortlaufende Umsetzung eines hohen Jahresüberschusses incentivieren. Ein hoher Jahresüberschuss ist Ausdruck der Leistungsfähigkeit der Gesellschaft und fördert gleichzeitig die Dividendenstrategie der Gesellschaft.

Die Tantieme wird jährlich im April für das Vorjahr ausgezahlt. Bei unterjährigem Beginn eines Vorstandsdienstvertrages erhält das betreffende Vorstandsmitglied die Tantieme für das jeweilige Geschäftsjahr zeitanteilig.

Informationen zur Bemessung der Tantieme im Kalenderjahr 2024 mit dem einzigen Leistungskriterium „Jahresüberschuss der Gesellschaft“ (Gewichtung: 100 %):

	Informationen zum Leistungskriterium		Bemessung der Tantieme	a) Festgestellter Parameterwert b) Tatsächliche Vergütung
	a) Mindestziel b) Vergütung	a) Maximalziel b) Vergütung	a) Minimalwert b) Maximalwert c) Zwischenwerte	
Robin Laik	a) Jahresüberschuss von EUR 17,5 Mio. b) EUR 0,0	a) Jahresüberschuss von EUR 100,0 Mio. b) EUR 4,5 Mio.	a) EUR 0,0 (bei Jahresüberschuss von EUR 17,5 Mio.) b) EUR 4,5 Mio. (ab Jahresüberschuss von EUR 100,0 Mio.) c) Die Tantieme wird in Abhängigkeit vom Jahresüberschuss bestimmt. Die Werte zwischen den o.g. einzelnen vertraglich festgelegten Werten der Tantieme werden linear interpoliert.	a) Jahresüberschuss von EUR 108,3 Mio. b) EUR 4,5 Mio.

III. Ausführungen zu sämtlichen bestehenden Vorstandsdienstverträgen

Die nachfolgenden Ausführungen gelten für sämtliche bestehende Vorstandsdienstverträge und sämtliche im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder.

Ausführungen zu Aktienoptionsplänen

Den Vorstandsmitgliedern wurden in den Geschäftsjahren vor dem Geschäftsjahr 2024 (virtuelle) Aktienoptionen, deren Ausübung an das Erreichen eines Erfolgsziels (Aktienkurssteigerung) geknüpft ist, als langfristige variable Vergütung gewährt. Bislang wurden von den Hauptversammlungen der Gesellschaft drei Aktienoptionsprogramme beschlossen, von denen die folgenden zwei noch aktiv sind:

1. das Aktienoptionsprogramm 2019 („**AOP 2019**“) von der Hauptversammlung am 23. Mai 2019, sowie
2. das Aktienoptionsprogramm 2021 („**AOP 2021**“) von der Hauptversammlung am 20. Mai 2021.

Zudem wurde durch Zustimmung des Aufsichtsrats der Gesellschaft das virtuelle Aktienoptionsprogramm 2023 („**AOP 2023**“) beschlossen.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden den Vorstandsmitgliedern keine (virtuellen) Aktienoptionen zugeteilt.

In den Aktienoptionsprogrammen 2019 und 2021 berechtigt eine dem jeweiligen Vorstandsmitglied zugeteilte Aktienoption zum Bezug einer Aktie zu einem Preis („**Ausübungspreis**“), der 70 % des durchschnittlichen, volumengewichteten Schlusskurses der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel während der letzten 20 Börsenhandelstage vor dem Ausgabetag der Aktienoptionen entspricht. Die unter dem AOP 2019 und dem AOP 2021 zugeteilten Aktienoptionen können nur ausgeübt werden, wenn der durchschnittliche, volumengewichtete Aktienkurs der Gesellschaft während der letzten 20 Börsenhandelstage vor dem Beginn des jeweiligen Ausübungszeitraums („**Vergleichspreis**“) den Ausübungspreis um mindestens 85,7 % übersteigt („**Erfolgsziel**“).

Alle Aktienoptionsprogramme mit Ausgleich in Aktien enthalten eine Klausel zum Verwässerungsschutz im Falle von Kapitalerhöhungen aus Gesellschaftsmitteln sowie weiterer Kapitalmaßnahmen, die einen vergleichbaren Effekt haben. Sie sehen zudem eine entsprechende Anpassung des Ausübungspreises vor, wenn die Gesellschaft nach dem Ausgabetag und vor wirksamer Ausübung der Aktienoption durch das Vorstandsmitglied an ihre Aktionäre eine Bar- oder Sachdividende ausschüttet, verteilt oder gewährt.

Für die Optionsausübung jeder gewährten Tranche besteht eine Wartezeit von vier Jahren. Am Tag nach Ablauf der Wartezeit können die Aktienoptionen grundsätzlich erstmals ausgeübt werden, sofern die Ausübungsbedingungen, insbesondere das Erreichen des oben beschriebenen Erfolgsziels, erreicht sind. Der sich an die Wartezeit anschließende Ausübungszeitraum beträgt zwei Jahre. Die Aktienoptionen verfallen bei Nicht-Ausübung ohne Entschädigung nach Ablauf von sechs Jahren nach dem Ausgabetag ersatzlos.

Das AOP 2023 bildet die vorgenannten Parameter und Leistungskriterien virtuell nach. Der wesentliche Unterschied ist, dass den Vorstandsmitgliedern keine echten, mit bedingtem Kapital hinterlegte Aktienoptionen i.S.d. § 192 Abs. 2 Nr. 3 AktG zugeteilt wurden, sondern diese lediglich virtuell nachgebildet werden. Bei Erreichung des Erfolgsziels wird die Differenz zwischen Ausübungs- und Vergleichspreis grundsätzlich von der Gesellschaft in bar an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt (Cash-Settlement). Die Gesellschaft kann die Vergütungsansprüche der Vorstandsmitglieder nach Erreichen der Erfolgsziele wahlweise auch mit eigenen Aktien oder aus genehmigtem Kapital bedienen.

Der Aktienbezug im Rahmen der mehrjährigen variablen Vergütung ermöglichte die Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der Entwicklung des Aktienkurses. Damit wurden die Ziele des Vorstands und der Aktionäre in Einklang gebracht und die Strategie einer nachhaltigen Steigerung des Shareholder Values gefördert. Durch die Wartezeit und die sich anschließende Ausübungsfrist werden die Vorstandsmitglieder incentiviert, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Aktienoptionen aus dem AOP 2019, dem AOP 2021 und dem AOP 2023 im Geschäftsjahr 2024:

	Bestand Anfang Gj. 2024	Zugeteilt in Gj. 2024	Ausübbar in Gj. 2024	Ausgeübt in Gj. 2024	Verfallen in Gj. 2024	Bestand Ende Gj. 2024
Robin Laik	360.000	0	90.000	90.000	0	270.000
Mark Friedrich	180.000	0	45.000	45.000	0	135.000
Johannes Laumann	45.000	0	0	0	0	45.000
Dr. Lenn- art Schley	9.000	0	4.000	4.000	0	5.000
SUMME	594.000	0	139.000	139.000	0	455.000

Sonstige Angaben

Eine Versorgungszusage zwischen der Gesellschaft und den Vorstandsmitgliedern existiert nicht. Daher haben die Vorstandsmitglieder keinen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung.

Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern werden folgende Nebenleistungen gewährt:

- Firmenwagen, der auch privat genutzt werden darf,
- Smartphone, das auch privat genutzt werden darf,
- Beiträge zur gesetzlichen oder privaten Kranken- sowie Pflegeversicherung,
- D&O-Versicherung der Gesellschaft (ohne den entsprechenden Selbstbehalt).

Die gewährten Nebenleistungen bestehen im Wesentlichen aus Beiträgen zur gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung und zur D&O-Versicherung sowie der Nutzung eines Firmenwagens. Die D&O-Versicherung (Vermögensschaden-Haftpflicht-Versicherung) der Gesellschaft enthält eine den gesetzlichen Anforderungen (§ 93 Abs. 2 Satz 3 AktG) entsprechende Klausel zum Selbstbehalt für die Mitglieder des Vorstands, die diese entsprechend selbst tragen. Den Mitgliedern des Vorstands wurden keine Vorschüsse oder Kredite gewährt.

Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Entsprechend dem Vergütungssystem nimmt der Aufsichtsrat der Mutares Management SE in regelmäßigen Abständen eine Überprüfung der Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung vor, wobei diese grundsätzlich auf Basis eines Horizontal- und Vertikalvergleichs erfolgt. Die horizontale Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung erfolgt hierbei auf Basis eines Vergleichs mit anderen börsennotierten oder börsengehandelten Beteiligungsunternehmen aus dem Private-Equity-Bereich und vergleichbaren Branchen. Die Peer-Group umfasst die vier Unternehmen AUR Portfolio III SE & Co. KGaA (vormals: AURELIUS Equity Opportunities SE & Co. KGaA), Deutsche Beteiligungs AG, INDUS Holding AG und MBB SE. Branchentypisch ist ein hoher variabler Vergütungsanteil.

Der Aufsichtsrat der Mutares Management SE berücksichtigt bei seiner Vergütungsfestsetzung für die Mitglieder des Vorstands insbesondere auch, dass in der Private-Equity-Branche ein globaler Wettbewerb um branchenerfahrenes Schlüsselpersonal herrscht, das als der zentrale Erfolgsfaktor in dieser Branche gilt. Eine nicht-wettbewerbskonforme Vergütung für ausweislich der Geschäftsergebnisse sehr erfolgreiche Manager sowohl auf Vorstandsebene als auch auf den weiteren Führungsebenen würde die Gefahr einer Abwanderung von Schlüsselpersonal und damit ein wesentliches Risiko für den Geschäftserfolg der Gesellschaft darstellen.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr 2024 gewährte Festvergütung und Nebenleistungen sowie den Mid-Term-Bonus bzw. die Tantieme für das Geschäftsjahr 2024. Dem früheren und wieder amtierenden Vorstandsmitglied Johannes Laumann wurde in Geschäftsjahr, auch als ehemaliges Mitglied, eine Vergütung gewährt. Anderen früheren Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

Eine Vergütung gilt als gewährt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn sie dem Organmitglied faktisch zufließt – unabhängig davon, ob sie einem Konto des Organmitglieds gutgeschrieben worden oder anderweitig in sein wirtschaftliches oder rechtliches Eigentum übergegangen ist. Eine Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle auch dann als gewährt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet, wenn die zugrundeliegende ein- oder mehrjährige Tätigkeit bis zum Geschäftsjahresende vollständig erbracht ist und die Vergütung erst zu einem späteren Zeitpunkt auf das Konto des Empfängers überwiesen wird. Die ausgewiesenen Beträge aus der Tantieme und dem Mid-Term-Bonus (Ausbezahlter Mid-Term-Bonus und Deferral) entsprechen den Zahlungen für das Geschäftsjahr 2024, da die zugrunde liegende Leistung bis zum Geschäftsjahresende am 31. Dezember 2024 gänzlich erbracht und die Tantieme bzw. der Mid-Term-Bonus damit vollständig erdient wurde (Performance-Zeitraum: Januar bis Dezember 2024, Zahlung von Tantieme und Ausbezahltem Mid-Term-Bonus voraussichtlich im April 2025 und des Deferral voraussichtlich im April 2029). Die Tantieme und der gesamte Mid-Term-Bonus für das Geschäftsjahr 2024 werden daher als gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet.

Eine Vergütung gilt als geschuldet im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber einem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

	GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG	Robin Laik, CEO				Mark Friedrich, CFO			
		2024		2023		2024		2023	
		IN TEUR	IN %	IN TEUR	IN %	IN TEUR	IN %	IN TEUR	IN %
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.000	18 %	1.000	16 %	600	35 %	500	16 %
	Nebenleistungen*	90	2 %	73	1 %	95	5 %	83	3 %
	Summe feste Vergütung	1.090	20 %	1.073	17 %	695	40 %	578	18 %
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung								
	Tantieme	4.500	80 %	4.500	72 %			2.250	71 %
	Mid-Term-Bonus					1.025	60 %		
	Ausbezahlter Mid-Term-Bonus					800	47 %		
	Deferral					225	13 %		
	Langfristige variable Vergütung								
	AOP 2023			716	11 %			358	11 %
	Summe variable Vergütung	4.500	80 %	5.216	83 %	1.025	60%	2.608	82 %
	Sonstiges								
	Summe** (Gesamtvergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 AktG)	5.590	100 %	6.289	100 %	1.720	100 %	3.186	100 %

	GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG	Johannes Laumann, CIO				Dr. Lennart Schley, COO			
		2024		2023		2024		2023	
		IN TEUR	IN %	IN TEUR	IN %	IN TEUR	IN %	IN TEUR	IN %
Feste Vergütung	Grundvergütung	250	13 %	430	88 %	250	45 %		
	Nebenleistungen*	1.353 ***	73 %	61	12 %	42	8 %		
	Summe feste Vergütung	1.603	86 %	491	100 %	292	53 %		
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung								
	Tantieme								
	Mid-Term-Bonus	256	14 %			256	47 %		
	Ausbezahlter Mid-Term-Bonus	200	11 %			200	37 %		
	Deferral	56	3 %			56	10 %		
	Langfristige variable Vergütung								
	AOP 2023								
Summe variable Vergütung	256	14 %			256	47 %			
	Sonstiges								
	Summe** (Gesamtvergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 AktG)	1.859	100 %	491	100 %	548	100 %		

- * Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Versicherung für die Organmitglieder (D&O-Versicherung). Die anteilige, auf die einzelnen Vorstandsmitglieder entfallende Prämie ist in den Nebenleistungen enthalten.
- ** Durch Rundung summieren sich die einzelnen Prozentwerte ggf. nicht auf 100 %.
- *** Inkl. drei von drei Tranchen des Sign-On-Bonus in Höhe von jeweils TEUR 435. Das Vorstandsmitglied ist dazu verpflichtet, den Nettobetrag einer Tranche des Sign-On-Bonus von TEUR 435 in Aktien der Gesellschaft, Aktien der Steyr Motors AG oder Anleihen der Gesellschaft, aus dem Privatvermögen zu investieren.

Leistungen im Zusammenhang mit dem zwischenzeitlichen Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds

Im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2024 wurden an Johannes Laumann nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand ein monatliches Gehalt von TEUR 41,66 für die Monate Januar bis März sowie eine Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von TEUR 375 für den Zeitraum April bis Juni gezahlt.

Aufsichtsratsvergütung und Vergütung des Gesellschafterausschusses

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Mutares SE & Co. KGaA

Die aktuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft wurde mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 durch Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 17. Mai 2022 festgelegt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft erhalten eine feste Grundvergütung in Höhe von TEUR 20 für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Grundvergütung von TEUR 45 und sein Stellvertreter erhält eine feste Grundvergütung von TEUR 30 für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft. Da der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 aus einem Vorsitzenden, einem stellvertretenden Vorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern bestand, betrug die Grund-Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2024 TEUR 115. Für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats erhalten jeweils zusätzlich der Vorsitzende des Ausschusses TEUR 15 und jedes andere Mitglied des Ausschusses TEUR 5 für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft. Die Gesellschaft hat einen Prüfungsausschuss, dem Dr. Axel Müller als Vorsitzender und Volker Rofalski sowie Raffaella Rein angehören. Für die Tätigkeit in weiteren Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten jeweils zusätzlich der Vorsitzende des Ausschusses TEUR 10 und jedes andere Mitglied des Ausschusses TEUR 5 für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft. Zusätzlich zu den vorgenannten Vergütungen werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats die bei der Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen, zu denen auch die anfallende Umsatzsteuer gehört, erstattet. Mangels variabler Vergütungsbestandteile wurden im Geschäftsjahr 2024 keine Kennzahlen zur Bewertung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung der Gesellschaft in die Vergütungspolitik des Aufsichtsrats einbezogen.

Die Vergütung ist nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres zu zahlen. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des vollen Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats angehören oder das Amt des Vorsitzenden oder des Stellvertreters innehaben, erhalten eine im Verhältnis zeitanteilige Vergütung.

Für die einzelnen im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2024, wobei die darin enthaltene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder die „gewährte und geschuldete Vergütung“ gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Sinne des oben unter „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024“ beschriebenen Verständnisses abbildet. Früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft wurde im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütung gewährt oder geschuldet. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden keine Vorschüsse oder Kredite gewährt.

Aufsichtsratsmitglieder der Mutares SE & Co. KGaA	Jahr		Grundvergütung	Zusatzvergütung für Ausschusstätigkeit	Gesamtvergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 AktG
Volker Rofalski (Vorsitzender des Aufsichtsrats und Mitglied des Prüfungsausschusses)	2024	in TEUR	45,0	5,0	50,0
		in %	90 %	10 %	100 %
	2023	in TEUR	45,0	5,0	50,0
		in %	90 %	10 %	100 %
Dr. Axel Müller (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats und Vorsitzender des Prüfungsausschusses)	2024	in TEUR	30,0	15,0	45,0
		in %	67 %	33 %	100 %
	2023	in TEUR	30,0	15,0	45,0
		in %	67 %	33 %	100 %
Dr. Lothar Koniarski	2024	in TEUR	20,0	0,0	20,0
		in %	100 %	0 %	100 %
	2023	in TEUR	20,0	0,0	20,0
		in %	100 %	0 %	100 %

Aufsichtsratsmitglieder der Mutares SE & Co. KGaA	Jahr		Grundvergütung	Zusatzvergütung für Ausschusstätigkeit	Gesamtvergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 AktG
Raffaela Rein (Mitglied des Prüfungsausschusses)	2024	in TEUR	20,0	2,9 ¹	22,9
		in %	87 %	13 %	100 %
	2023	in TEUR	20,0	0,0	20,0
		in %	100 %	0 %	100 %
Gesamtvergütung	2024	in TEUR	115,0	22,9	137,9
	2023	in TEUR	115,0	20,0	135,0

Zudem unterhält die Gesellschaft eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Versicherung für die Organmitglieder (D&O-Versicherung). Von der im Geschäftsjahr 2024 gezahlten D&O-Versicherungsprämie entfallen anteilig auf jedes Aufsichtsratsmitglied der Gesellschaft TEUR 76.

Vergütung des Gesellschafterausschusses

Die Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft erhalten im Geschäftsjahr 2024 erstmals eine Vergütung. Die aktuelle Vergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft wurde mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 durch Beschluss der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 4. Juni 2024 festgelegt. Die Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft erhalten eine feste Vergütung in Höhe von TEUR 10 für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft. Da der Gesellschafterausschuss im Geschäftsjahr 2024 aus vier Mitgliedern bestand, betrug die Gesamtvergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2024 TEUR 40. Zusätzlich zu den vorgenannten Vergütungen werden den Mitgliedern des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft die bei der Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen, zu denen auch die anfallende Umsatzsteuer gehört, erstattet. Mangels variabler Vergütungsbestandteile wurden im Geschäftsjahr 2024 keine Kennzahlen zur Bewertung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung der Gesellschaft in die Vergütungspolitik des Gesellschafterausschusses einbezogen.

Die Vergütung ist nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres zu zahlen. Mitglieder des Gesellschafterausschusses, die nur während eines Teils des vollen Geschäftsjahres dem Gesellschafterausschuss angehören, erhalten eine im Verhältnis zeitanteilige Vergütung.

¹ Berücksichtigt eine zeitanteilige Vergütung für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss seit dem 4. Juni 2024.

Für die einzelnen im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung entsprechend § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2024, wobei die darin enthaltene Vergütung der Mitglieder des Gesellschafterausschusses die „gewährte und geschuldete Vergütung“ entsprechend § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Sinne des zuvor unter „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024“ beschriebenen Verständnisses abbildet. Früheren Mitgliedern des Gesellschafterausschusses der Gesellschaft wurde im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütung gewährt oder geschuldet. Den Mitgliedern des Gesellschafterausschusses wurden keine Vorschüsse oder Kredite gewährt.

Mitglieder des Gesellschafterausschusses der Mutares SE & Co. KGaA	Jahr		Grundvergütung	Gesamtvergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 AktG
Volker Rofalski	2024	in TEUR	10,0	10,0
		in %	100 %	100 %
	2023	in TEUR	0,0	0,0
		in %	0	0 %
Dr. Axel Müller	2024	in TEUR	10,0	10,0
		in %	100 %	100 %
	2023	in TEUR	0,0	0,0
		in %	0 %	0 %
Dr. Lothar Koniarski	2024	in TEUR	10,0	10,0
		in %	100 %	100 %
	2023	in TEUR	0,0	0,0
		in %	0 %	0 %
Raffaela Rein	2024	in TEUR	10,0	10,0
		in %	100 %	100 %
	2023	in TEUR	0,0	0,0

Mitglieder des Gesellschaf- terausschusses der Mutares SE & Co. KGaA	Jahr		Grund- vergütung	Gesamtvergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 AktG
		in %	0 %	0 %
Gesamtvergütung	2024	in TEUR	40,0	40,0
	2023	in TEUR	0,0	0,0

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Mutares Management SE

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Mutares Management SE wurde in der Hauptversammlung der Mutares Management SE am 10. Juli 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2023 beschlossen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Mutares Management SE erhalten eine feste Grundvergütung in Höhe von TEUR 75 für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Grundvergütung von TEUR 150 und sein Stellvertreter erhält eine feste Grundvergütung von TEUR 110 für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft. Da der Aufsichtsrat derzeit aus einem Vorsitzenden, einem stellvertretenden Vorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern besteht, betrug die feste Grund-Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 TEUR 410.

Der Aufsichtsrat der Mutares Management SE hat einen Personalausschuss. Für die Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats der Mutares Management SE erhalten der Vorsitzende des Ausschusses eine zusätzliche Grundvergütung in Höhe von TEUR 15 und alle sonstigen Mitglieder des Ausschusses jeweils eine zusätzliche Grundvergütung in Höhe von TEUR 5 für das jeweilige Geschäftsjahr. Mangels variabler Vergütungsbestandteile wurden im Geschäftsjahr 2024 keine Kennzahlen zur Bewertung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung der Gesellschaft in die Vergütungspolitik des Aufsichtsrats der Mutares Management SE einbezogen.

Für die einzelnen im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats der Mutares Management SE ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2024, wobei die darin enthaltene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder die „gewährte und geschuldete Vergütung“ gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Sinne des zuvor unter „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024“ beschriebenen Verständnisses abbildet. Früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats der Mutares Management SE wurde im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütung gewährt oder geschuldet. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden keine Vorschüsse oder Kredite gewährt.

Aufsichtsratsmitglieder der Mutares Management SE	Jahr		Grundvergütung	Zusatzvergütung für Ausschusstätigkeit	Gesamtvergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 AktG
Dr.-Ing. Kristian Schleede (Vorsitzender des Aufsichtsrats und Vorsitzender des Personalausschusses)	2024	in TEUR	150,0	15,0	165,0
		in %	91 %	9 %	100 %
	2023	in TEUR	150,0	15,0	165,0
		in %	91 %	9 %	100 %
Dr. Lothar Koniarski (stellvertretender Vorsitzender)	2024	in TEUR	110,0	0,0	110,0
		in %	100 %	0 %	100 %
	2023	in TEUR	110,0	0,0	110,0
		in %	100 %	0 %	100 %
Dr. Axel Müller	2024	in TEUR	75,0	0,0	75,0
		in %	100 %	0 %	100 %
	2023	in TEUR	75,0	0,0	75,0
		in %	100 %	0 %	100 %
Volker Rofalski (Mitglied des Personalausschusses)	2024	in TEUR	75,0	5,0	80,0
		in %	94 %	6 %	100 %
	2023	in TEUR	75,0	5,0	80,0
		in %	94 %	6 %	100 %
Gesamtvergütung	2024	in TEUR	410,0	20,0	430,0
	2023	in TEUR	410,0	20,0	430,0

Tätigkeitsvergütung der Mutares Management SE als persönlich haftende Gesellschafterin

Die Mutares Management SE als persönlich haftende Gesellschafterin erhält für die Übernahme der Geschäftsführung der Gesellschaft und der Haftung von der Gesellschaft gemäß § 7 Abs. 7 der Satzung der Gesellschaft eine gewinn- und verlustunabhängige jährliche Vergütung in Höhe von 4 % ihres Grundkapitals, zuzüglich einer etwaig geschuldeten Umsatzsteuer. Für das Geschäftsjahr 2024 betrug diese Vergütung EUR 4.800,00.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zu der Ertragsentwicklung der Gesellschaft dar. Eine vergleichende Darstellung der Vorstandsvergütung mit der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG erfolgt gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG nur für die Geschäftsjahre 2023/2024, 2022/2023, 2021/2022 und 2020/2021.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der Gesellschaft gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch maßgeblich von der Entwicklung von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus als Ertragsentwicklung des Mutares-Konzerns auch die Entwicklung des im Konzernabschluss ausgewiesenen IFRS-Konzernergebnisses dargestellt.

Für den Vergleich mit der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern wird auf die aktuelle erste Führungsebene des Mutares-Konzerns abgestellt. Die Mitarbeiter der einzelnen operativen Beteiligungsgesellschaften werden nicht berücksichtigt.

Die Darstellung zeigt die prozentuale Entwicklung im jeweiligen Jahr im Vergleich zum Vorjahr und enthält unter anderem die Nebenkosten für die D&O-Versicherung.

Geschäftsjahr	2024	2023	2022	2021	2020
Ertragsentwicklung					
Konzernjahresergebnis (IFRS)	-225 %	1.848 %	-105 %	2.144 %	18 %
Jahresergebnis (HGB)	6 %	41 %	44 %	52 %	48 %
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	-25 % **	20 %	14 %	50 %	
Vergütung des Vorstands					
Robin Laik	-11 %	12 %	18 %	53 %	58 %
Mark Friedrich	-46 %	12 %	17 %	54 %	57 %
Johannes Laumann (bis 30. November 2023 und seit 1. Juli 2024)	279 % *	-84 %	27 %	54 %	90 %
Dr. Lennart Schley (seit 1. Juli 2024)					
Dr.-Ing. Kristian Schleede (bis 31. Dezember 2021)				63 %	49 %
Vergütung des Aufsichtsrats der Gesellschaft					
Volker Rofalski	9 %	-7 %	4 %	118 %	-39 %
Dr. Axel Müller (seit 2. August 2018)	9 %	-7 %	17 %	191 %	-46 %
Dr. Lothar Koniarski (seit 20. Juli 2018)	12 %	-9 %	8 %	148 %	-30 %
Raffaella Rein (seit 17. Mai 2022)	16 %	46 %			

Geschäftsjahr	2024	2023	2022	2021	2020
Prof. Dr. Micha Bloching (bis 17. Mai 2022)			-59 %	276 %	-54 %
Vergütung der Mitglieder des Gesellschafteraus- schusses der Mutares SE & Co. KGaA					
Volker Rofalski (seit 24. Juli 2019)					
Dr. Axel Müller (seit 24. Juli 2019)					
Dr. Lothar Koniarski (seit 24. Juli 2019)					
Raffaella Rein (seit 17. Mai 2022)					
Prof. Dr. Micha Bloching (bis 17. Mai 2022)					
Vergütung des Aufsichts- rats der Mutares Management SE					
Dr.-Ing. Kristian Schleede (seit 17. Mai 2022)	0 %	194 %			
Dr. Lothar Koniarski (seit 9. April 2019)	0 %	57 %	17 %	50 %	37 %
Dr. Axel Müller (seit 6. Juli 2020)	0 %	50 %	25 %	74 %	
Volker Rofalski (seit 9. April 2019)	0 %	60 %	25 %	-17 %	9 %
Prof. Dr. Micha Bloching (vom 9. April 2019 bis zum 17. Mai 2022)			-58 %	0 %	37 %

* Darin nicht berücksichtigt sind die Vergütungen während der Zeit als nicht amtierendes Vorstandsmitglied im Zeitraum 1. Januar bis 30. Juni 2024 für Karenzentschädigung und Grundgehalt.

** Die Vergleichbarkeit gegenüber dem Vorjahr ist nur eingeschränkt gegeben, da die relevante Berichtsebene umfassend geändert wurde.

München, 19. Mai 2025

Für die Mutares Management SE

DocuSigned by:

Robin Laik

(9E00B20BF4144EC...
(Robin Laik))

Vorsitzender des Vorstands

DocuSigned by:

Mark Friedrich

(0DB3134347D04F5...
(Mark Friedrich))

Mitglied des Vorstands

Signiert von:

Johannes Laumann

(5D38952624E1450...
(Johannes Laumann))

Mitglied des Vorstands

DocuSigned by:

Lennart Schley

(1A32021236FF4B8...
(Dr. Lennart Schley))

Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat der Gesellschaft

Signiert von:

Volker Rofalski

(12C411D746C01A3F...
(Volker Rofalski))

Vorsitzender des Aufsichtsrats