

Vergütungsbericht gemäß § 162 Aktiengesetz

Der Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der GRAMMER AG gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) gemeinsam erstellt und beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat. Dabei gibt der Vergütungsbericht Auskunft über die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung aktueller und ehemaliger Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats der GRAMMER AG entsprechend der für das Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssysteme. Der Bericht berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (Kodex) in seiner Fassung vom 28. April 2022 (bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022).

Der Vergütungsbericht wurde durch die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß § 162 Abs. 3 AktG formell geprüft. Der Vergütungsbericht sowie der Prüfungsvermerk sind auf der Internetseite der GRAMMER AG (www.grammer.com) veröffentlicht.

Am 22. Mai 2025 wird der Vergütungsbericht entsprechend der Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG der Hauptversammlung der GRAMMER AG zur Billigung vorgelegt.

Vorstand und Aufsichtsrat der GRAMMER AG haben den nach § 162 AktG erstellten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 am 4. Juni 2024 der Hauptversammlung zum Beschluss vorgelegt. Dieser wurde mit einer Zustimmung von 99,96 % gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat der GRAMMER AG sehen diese hohe Zustimmungquote als klare Bestätigung der Form und des Inhalts des Vergütungsberichts und werden daher bei der Erstellung des Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 die bisherige Struktur beibehalten.

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Angesichts der herausfordernden gesamtwirtschaftlichen und branchenspezifischen Rahmenbedingungen, darunter insbesondere ein deutlicher Nachfragerückgang in der Region EMEA und im Produktbereich Commercial Vehicles, verzeichnete die GRAMMER Gruppe im Geschäftsjahr 2024 aus fortgeführten Aktivitäten einen Umsatzrückgang von 6,5 % auf 1.921,7 Mio. EUR. Die rückläufige Umsatzentwicklung sowie erhöhte Kosten infolge volatiler Werksauslastungen und Anlaufkosten für ein Commercial Vehicles-Werk in den USA führten beim operativen EBIT aus fortgeführten Aktivitäten zu einem deutlichen Rückgang auf 41,6 Mio. EUR (Vj. 83,0 Mio. EUR). Neben der rückläufigen operativen Ergebnisentwicklung führten insbesondere Einmalaufwendungen aus dem „Top 10 Maßnahmen“ Programm zu einer Abnahme des EBIT auf 8,1 Mio. EUR (Vj. 72,4 Mio. EUR).

Unter dem „Top 10 Maßnahmen“ Programm bündelt GRAMMER verschiedene Restrukturierungsinitiativen, um die finanzielle Stabilität des Unternehmens nachhaltig zu sichern und die Profitabilität zu erhöhen. In diesem Rahmen konzentriert GRAMMER sich auf seine Kernkompetenzen und veräußerte im Geschäftsjahr 2024 unter anderem die TMD-Gruppe in Nordamerika, führte ein Kostensenkungsprogramm in Europa ein und integrierte die Jifeng Automotive Interior (JAI) Gruppe in der Region EMEA.

Mit Wirkung zum 1. April 2024 wurde Guoqiang Li zum Mitglied des Vorstands der GRAMMER AG bestellt. Im vergangenen Geschäftsjahr legte Antje Wagner, mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2024 ihr Amt als Mitglied des Aufsichtsrats nieder. Mit Wirkung zum 1. Januar 2025 bestellte das Amtsgericht – Registergericht – Amberg Caterina Messina zum Mitglied des Aufsichtsrats.

Angesichts der weiterhin schwierigen Geschäftslage und als Beitrag zur Kostensenkung wurde zwischen Aufsichtsrat und den zum Ende des Geschäftsjahres amtierenden Mitgliedern des Vorstands vereinbart, vollständig auf die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des STI für das Geschäftsjahr 2024 und der LTI Tranche 2021 – 2024 zu verzichten.

2. Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand

2.1 Grundlagen

Das aktuelle Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der GRAMMER AG wurde von der Hauptversammlung am 23. Juni 2021 mit 99,89 % gebilligt und gilt seit dem Geschäftsjahr 2021 für alle aktiven Vorstandsmitglieder.

Das Vergütungssystem verfolgt einen klaren Pay for Performance-Ansatz, welcher ambitionierte Ziele setzt, die an der Unternehmensstrategie ausgerichtet sind. Zudem ist das Vergütungssystem mit der Neugestaltung des Long Term Incentives als Performance Share Plan stärker am Kapitalmarkt orientiert. Gleichzeitig werden im Short Term Incentive ESG-Ziele, also Umweltaspekte, Sozialziele und verantwortungsvolle Unternehmensführung berücksichtigt, um eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Entwicklung der GRAMMER AG zu incentivieren.

Die Grundzüge des neuen Vergütungssystems werden im Folgenden erläutert.

2.2 Vergütungselemente

Das Vergütungssystem des Vorstands der GRAMMER AG setzt sich aus festen und variablen Komponenten zusammen. Dabei ist ein hoher Anteil der Vergütung leistungsbezogen. Die variablen Vergütungsbestandteile setzen sich aus einem Short Term Incentive (STI) und einem Long Term Incentive (LTI) zusammen. Die folgende Tabelle stellt die grundlegenden Komponenten des Vergütungssystems dar.

Feste Komponenten

Festvergütung	In 12 gleichen Monatsraten ausgezahlte vertraglich vereinbarte Festvergütung
Nebenleistungen	Marktübliche Nebenleistungen (u. a. Dienstwagen und Versicherungsleistungen)
Versorgungsentgelt	Barbetrag, der vom Vorstand für die private Altersvorsorge genutzt werden kann

Variable Komponenten

Short Term Incentive (STI)

Plantyp	Jährlicher Zielbonusplan
Begrenzung / Cap	170 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • Net Income oder EBIT oder EBT (jährliche Auswahl durch den Aufsichtsrat) • Free Cash Flow (FCF) • Strategische und ESG-Ziele, z. B. Compliance, Umweltschutz, wirtschaftliche Stabilität & Wachstum
Auszahlung	Nach Abschluss des Geschäftsjahres in bar

Long Term Incentive (LTI)

Plantyp	Performance Share Plan
Begrenzung / Cap	200 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegen SDAX • ROCE
Performance-Periode	Vier Jahre
Auszahlung	Nach vierjähriger Performance-Periode in bar

Weitere vertragliche Regelungen

Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • EUR 2.700.000 für den Vorstandsvorsitzenden • EUR 1.800.000 für die weiteren Vorstandsmitglieder
Malus / Clawback	Möglichkeit der Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung bei schwerwiegenden Verstößen oder fehlerhaften Konzernabschlüssen
Abfindungscap	Abfindungszahlungen dürfen den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten

Festvergütung

Die Festvergütung wird in 12 gleichen Monatsraten am Ende eines jeden Kalendermonats gezahlt. Für die Übernahme konzerninterner Mandate erhalten die Vorstandsmitglieder keine gesonderte Vergütung.

Nebenleistungen

Dem Vorstand gewährte Nebenleistungen beinhalten im Wesentlichen marktübliche Versicherungsleistungen sowie einen Dienstwagen.

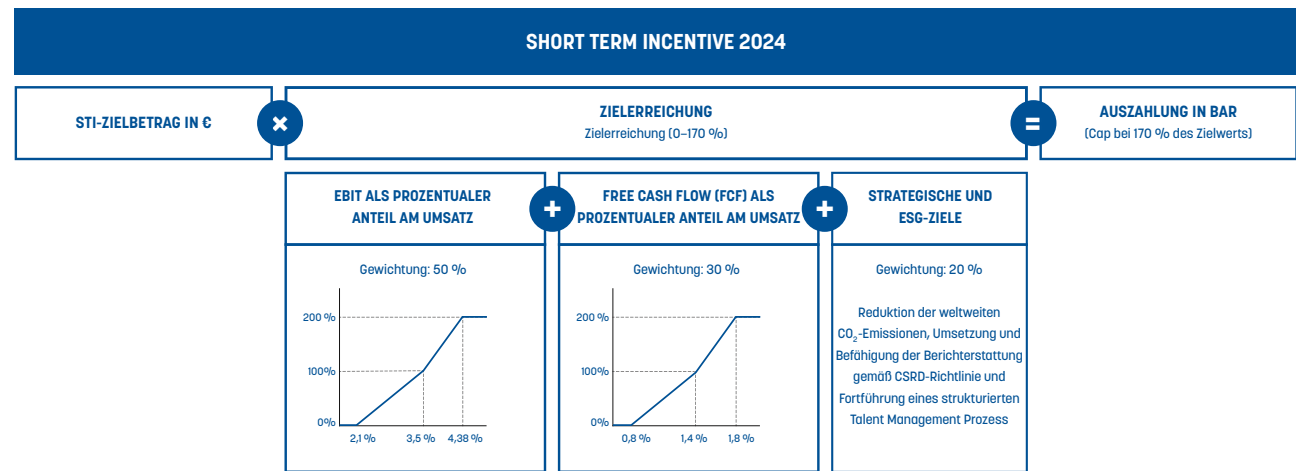
Versorgungsentgelt

Dem Vorstand wird ein Versorgungsentgelt gewährt. Dieser Barbetrag wird im Dezember ausbezahlt und kann vom Vorstand für die private Altersvorsorge genutzt werden. Eine unternehmensfinanzierte betriebliche Altersversorgung besteht nicht.

Short Term Incentive

Der Short Term Incentive ist als Zielbonussystem ausgestaltet und umfasst finanzielle sowie strategische und ESG-Ziele. Die finanziellen Leistungskriterien leiten sich direkt aus der Unternehmensstrategie ab und berücksichtigen dadurch die Profitabilität sowie Liquidität des Unternehmens. Zudem soll durch die strategischen und ESG-Ziele die Nachhaltigkeit der Unternehmensentwicklung sichergestellt werden.

Der Short Term Incentive (STI) 2024 entspricht dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem der GRAMMER AG und wird in der folgenden Grafik dargestellt:



Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat erneut das EBIT (Earnings before Interest and Taxes) sowie den Free Cash Flow jeweils als prozentualen Anteil am Umsatz als finanzielle Leistungskriterien für den STI festgelegt und die jeweilige Gewichtung bestimmt. Damit berücksichtigt der Aufsichtsrat die Profitabilität und Liquidität der GRAMMER AG und unterstützt mit der Nutzung dieser Kernsteuerungsgrößen die Umsetzung der Unternehmensstrategie.

EBIT als prozentualer Anteil am Umsatz (50 %) und Free Cash Flow (30 %) werden mit insgesamt 80 % gewichtet.

Als strategische und ESG-Ziele wurden die Reduktion der weltweiten CO₂-Emissionen in Bezug auf den Jahresumsatz, die Umsetzung und Befähigung der Berichterstattung gemäß CSRD-Richtlinie und die Fortführung des strukturierten Talent Management-Prozesses sowie Nachfolgeplanung unter Berücksichtigung einer mittelfristigen Diversity-Zielquote und der WoW Pulse Survey Ergebnisse festgelegt. Diese strategischen und ESG-Ziele wurden vom Aufsichtsrat aus einem Kriterienkatalog gewählt, welcher sich aus der Wesentlichkeitsanalyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung ableitet. Die Gewichtung der strategischen und ESG-Ziele beträgt 20 %. Die Einzelziele wurden gleich gewichtet mit je 6,7 %.

Für alle Leistungskriterien kann eine Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % erreicht werden. Zielerreichungen bei Zwischenwerten werden linear interpoliert.

Die folgende Tabelle zeigt die Zielsetzungen und Zielerreichungen pro Leistungskriterium des Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2024:

STI 2024

	Gewichtung	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert	Zielerreichung
Earnings Before Interest and Taxes (EBIT) als % am Umsatz	50 %	2,10 %	3,50 %	4,38 %	0,42 %	0 %
Free Cash Flow als % am Umsatz	30 %	0,80 %	1,40 %	1,80 %	-1,27 %	0 %
Reduktion der weltweiten CO ₂ -Emissionen in Bezug auf den Jahresumsatz	6,7 %	Vorjahreswert (24 g)	-5 % gegenüber Vorjahreswert (23 g)	-10 % gegenüber Vorjahreswert (22 g)	16,7 g	200 %
Umsetzung und Befähigung der Berichterstattung gemäß CSRD-Richtlinie	6,7 %	Beurteilung der Zielerreichung im Ermessen des Aufsichtsrats				100 %
Fortführung eines strukturierten Talent Management-Prozesses	6,7 %	Beurteilung der Zielerreichung im Ermessen des Aufsichtsrats				128 %
Gesamtzielerreichung	100 %					29 %

Grundlage für Auszahlungen aus dem STI ist der in den jeweiligen Dienstverträgen festgelegte STI-Zielbetrag, welcher mit der Gesamtzielerreichung aus den finanziellen sowie strategischen und ESG-Leistungskriterien multipliziert wird. Die Auszahlung aus dem STI erfolgt in bar und ist auf 170 % des STI-Zielbetrags begrenzt.

Für den Short Term Incentive 2024 ergeben sich damit die in der folgenden Tabelle abgebildeten Ziel- und Auszahlungsbeträge. Die Mitglieder des Vorstands verzichteten jedoch mit Schreiben vom 15. Oktober 2024 und Aufsichtsratsbeschluss vom 12. November 2024 auf die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des STI für das Geschäftsjahr 2024.

Ziel- und Auszahlungsbeträge STI 2024

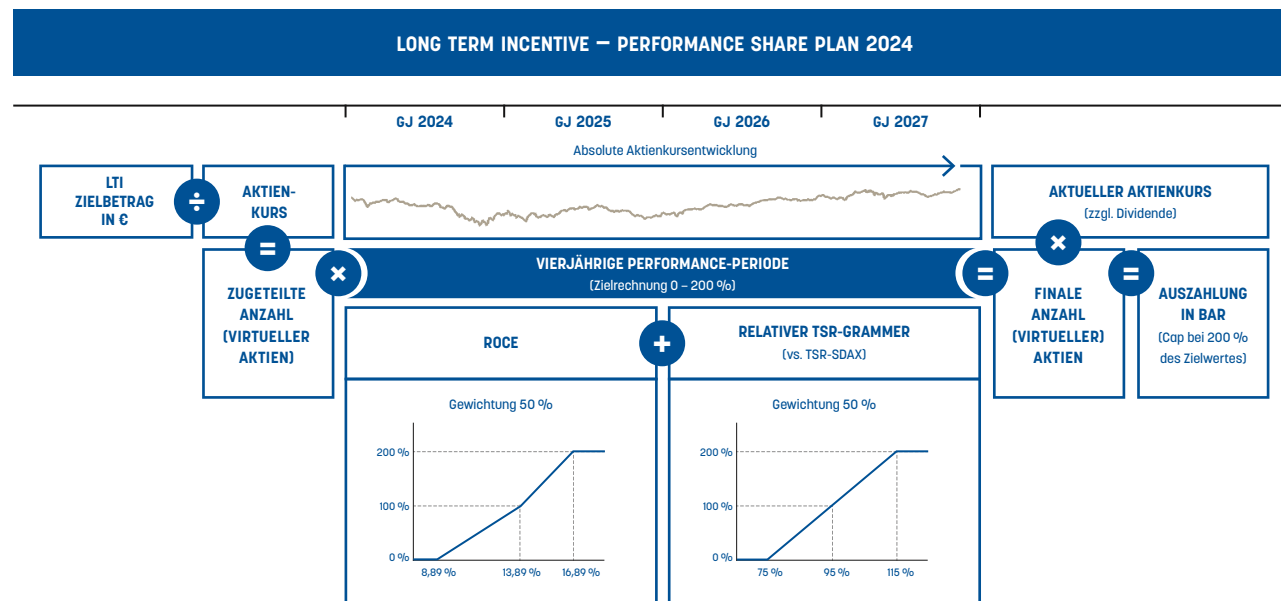
	Zielbetrag in TEUR	Ziel- erreichung in %	Rechnerischer Betrag in TEUR²	Auszahlungs- betrag in TEUR
Jens Öhlenschläger	276	29	80	0
Jurate Keblyte	253	29	73	0
Guoqiang Li ¹	173	29	50	0

¹ Zeiteiltlicher Zielbetrag wegen unterjähriger Bestellung zum Mitglied des Vorstands zum 01.04.2024.

² Die Mitglieder des Vorstands verzichteten mit Schreiben vom 15. Oktober 2024 und Aufsichtsratsbeschluss vom 12. November 2024 auf die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des STI für das Geschäftsjahr 2024.

Long Term Incentive – Performance Share Plan

Der Long Term Incentive (LTI) 2024 ist als Performance Share Plan ausgestaltet und entspricht dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem der GRAMMER AG:



Der LTI ist mit einer Performance-Periode von vier Jahren auf die langfristige Entwicklung der GRAMMER AG ausgerichtet und incentiviert durch die Aktienkursorientierung die kontinuierliche Steigerung des Unternehmenswerts. Durch die zusätzliche Berücksichtigung der Aktienperformance im Vergleich zum SDAX werden die Interessen von Vorstand und Aktionären weiter angeglichen und die Wettbewerbsfähigkeit der GRAMMER AG im Kapitalmarkt angestrebt.

Im Performance Share Plan wird zu Beginn der Performance-Periode eine Anzahl virtueller Aktien bedingt zugeteilt. Die Bestimmung der Anzahl virtueller Aktien ergibt sich, indem der LTI-Zielbetrag durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der GRAMMER AG der letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn der Performance-Periode (Anfangsreferenzkurs) dividiert wird.

Für den Performance Share Plan 2024 sind folgende Zuteilungen virtueller Aktien erfolgt:

LTI Tranche 2024 Zuteilung

	Zielbetrag in TEUR	Zuteilungs- kurs in EUR	Anzahl zugeteilter virtueller Aktien
Jens Öhlenschläger	444	11,79	37.659
Jurate Keblyte	407	11,79	34.521
Guoqiang Li	278	11,79	23.537

Neben der Aktienkursentwicklung über die virtuellen Aktien werden der Return on Capital Employed (ROCE) sowie der relative Total Shareholder Return (TSR) als Leistungskriterien berücksichtigt.

Der ROCE bezeichnet das für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesene Earnings Before Interest and Taxes (EBIT) im Verhältnis zu den durchschnittlichen Operating Assets im selben Geschäftsjahr, berechnet in Prozent. Der ROCE incentiviert die langfristige Profitabilität und Effizienz des wirtschaftlichen Handelns der GRAMMER AG. Der ROCE wird als Durchschnitt über

die Performance-Periode gemessen. Für den ROCE leitet sich die Zielsetzung für jede LTI-Tranche aus der Langfristplanung ab.

Der relative Total Shareholder Return (TSR) betrachtet die Aktienentwicklung sowie (fiktiv) reinvestierte Dividenden der GRAMMER AG im Vergleich mit dem SDAX und setzt damit einen besonderen Fokus auf die Entwicklung des Unternehmenswertes sowie die Kapitalmarktorientierung des Unternehmens. Hierdurch wird insbesondere die Angleichung der Vorstands- und Aktionärsinteressen gestärkt.

Für die Tranche 2024 des Performance Share Plans wurden folgende Zielsetzungen für ROCE und relativer TSR vereinbart:

LTI Tranche 2024 Zielsetzungen

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze
	0 %	100 %	200 %
ROCE	8,89 %	13,89 %	16,89 %
relativer TSR	75 %	95 %	115 %

Die am Ende der Performance-Periode erreichte finale Anzahl virtueller Aktien wird mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktie der GRAMMER AG während der letzten 60 Börsenhandelstage vor Ende der Performance-Periode 2027 zuzüglich während der Performance-Periode für eine Aktie der GRAMMER AG gezahlten Dividenden multipliziert. Der resultierende Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des LTI-Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich in bar und wird im Vergütungsbericht 2027 dargestellt.

Im Geschäftsjahr 2024 endete planmäßig die Performance Periode der LTI Tranche 2021–2024. Die folgende Tabelle zeigt die Zielsetzungen und Zielerreichungen pro Leistungskriterium der LTI Tranche 2021–2024:

LTI Tranche 2021–2024

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung
	0 %	100 %	200 %		
ROCE	7,1 %	10,1 %	13,1 %	–0,03 %	0 %
relativer TSR	75 %	95 %	115 %	30,22 %	0 %
Gesamtzielerreichung					0 %

Für die LTI Tranche 2021–2024 ergeben sich eine Zielerreichung von 0 % und damit keine Auszahlung.

Auszahlungsbeträge LTI Tranche 2021–2024

	Anzahl zugeteilter virtueller Aktien	Zielerreichung in %	Finale Anzahl virtueller Aktien	Schlusskurs zuzüglich Dividenden in €	Auszahlungsbetrag in T€ ¹
Zum 31.12 amtierende Mitglieder des Vorstands					
Jurate Keblyte	13.498	0 %	0	6,06	0
Jens Öhlenschläger	13.498	0 %	0	6,06	0
Ehemalige Mitglieder des Vorstands					
Thorsten Seehars	22.099	0 %	0	6,06	0

¹Die zum 31.12 amtierenden Mitglieder des Vorstands verzichteten mit Schreiben vom 15. Oktober 2024 und Aufsichtsratsbeschluss vom 12. November 2024 auf die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des LTI.

Für den ehemaligen CEO Thorsten Seehars entspricht gemäß einer Gesamtzielerreichung von 0% die Auszahlung aus der LTI Tranche 2021–2024 0 €, womit aus dem Long Term Incentive keine gewährte oder geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG auszuweisen ist.

Die zum Ende des Geschäftsjahres amtierenden Mitglieder des Vorstands verzichteten bereits mit Schreiben vom 15. Oktober 2024 und Aufsichtsratsbeschluss vom 12. November 2024 auf eine etwaige Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des LTI.

Malus und Clawback

Das Vergütungssystem beinhaltet Malus und Clawback-Regelungen, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, in bestimmten Fällen noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback).

Bei einem erheblichen Pflicht- oder Compliance-Verstoß eines Vorstandsmitglieds, kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile (STI bzw. LTI) nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig reduzieren (Malus). Wurden variable Vergütungsbestandteile bereits ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat in Fällen erheblicher Pflicht- oder Compliance-Verstöße nach pflichtgemäßem Ermessen auch ausgezahlte Beträge der variablen Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile auf der Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses, kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern.

Eine mögliche Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG bleibt von der Klausel unberührt.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2024 keinen Anlass gesehen, Kürzungen oder Rückforderungen gegenüber Vorstandsmitgliedern geltend zu machen.

Beendigung der Vorstandstätigkeit

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen Zahlungen an Vorstandsmitglieder den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten, sie dürfen zudem nicht höher sein als die Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages. Die Jahresgesamtvergütung im vorgenannten Sinne umfasst die Festvergütung, den STI, den LTI sowie das Versorgungsentgelt. Wird der Dienstvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen aus dem LTI an das Vorstandsmitglied.

Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall erhalten Vorstandsmitglieder für weitere neun Monate eine feste Vergütung. Stehen dem Vorstandsmitglied krankheitsbedingte Leistungen Dritter zu (z.B. Krankengeld), vermindern sich die Ansprüche in diesem Umfang. Bei längerer Arbeitsunfähigkeit als sechs Monate wird der Zielbetrag des STI und LTI pro rata temporis gekürzt.

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds erhalten die Hinterbliebenen (Ehegatte und unterhaltsberechtigzte Kinder) als Gesamtgläubiger die feste Vergütung für den Sterbemonat (zeitanteilig) und die Dauer von sechs Monaten weiter, beginnend mit dem Ablauf des Sterbemonats.

Grundsätzlich werden bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags noch offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Leistungskriterien und nach den zuvor beschriebenen Fälligkeitszeitpunkten ausbezahlt. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht.

Sämtliche Ansprüche aus offenen LTI-Tranchen verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag vor Ablauf der Performance-Periode durch die Gesellschaft außerordentlich aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen

Grund gekündigt wird, die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung widerrufen wird oder das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund und ohne Einverständnis der Gesellschaft niederlegt. Abweichend davon werden alle offenen LTI-Tranchen unverzüglich mit den Zielwerten (100 % Zielerreichung) abgerechnet und an das Vorstandsmitglied bzw. dessen Erben ausbezahlt, wenn das Dienstverhältnis aufgrund Invalidität oder Tod des Vorstandsmitglieds endet.

2.3 Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung Zielvergütungen

Bei der Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder beachtet der Aufsichtsrat, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und folgt somit den Vorgaben des Aktiengesetzes und des Kodex. Die Ziel-Gesamtvergütung wird so bemessen, dass die Wettbewerbsfähigkeit am Markt für hoch qualifizierte Führungskräfte sichergestellt ist, aber die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe überstiegen wird.

Um dies zu gewährleisten, überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der GRAMMER AG. Hierzu werden externe wie auch interne Vergleiche herangezogen: Es wird zum einen ein externer Vergleich mit, hinsichtlich Größe, Land und Branche, vergleichbaren Unternehmen durchgeführt. Der Aufsichtsrat hat dazu einen Vergleich mit den Unternehmen des SDAX durchgeführt.

Zudem wurde ein interner Vergleich zur Begutachtung der Vergütungsstruktur innerhalb der GRAMMER AG herangezogen. Hierfür wird die Vergütung des Vorstands zu den beiden höchsten Tarifgruppen sowie den außertariflichen Mitarbeitererebenen ins Verhältnis gesetzt und der Status Quo sowie die zeitliche Entwicklung dieser Verhältnisse betrachtet.

Die folgende Tabelle stellt die Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2023 sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente und die Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2024 dar:

Zielvergütung

	Jens Öhlenschläger Vorstandssprecher im Vorstand seit 01.01.2019			Jurate Keblyte Finanzvorstand im Vorstand seit 01.08.2019			Guoqiang Li COO im Vorstand seit 01.04.2024		
	2024		2023	2024		2023	2024		2023
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR
Grundvergütung	488	36	488	449	35	449	326	36	-
Nebenleistungen	11	1	23	18	1	24	24	3	-
Versorgungsentgelt	150	11	150	138	11	138	94	10	-
Einjährige variable Vergütung	276	20	276	253	20	253	173	19	-
<i>Short Term Incentive 2023</i>	-	-	276	-	-	253	-	-	-
<i>Short Term Incentive 2024</i>	276	-	-	253	-	-	173	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	444	32	444	407	32	407	278	31	-
<i>Long Term Incentive 2023 – 2026</i>	-	-	444	-	-	407	-	-	-
<i>Long Term Incentive 2024 – 2027</i>	444	-	-	407	-	-	278	-	-
Gesamtvergütung	1.369	100	1.140	1.264	100	1.139	894	100	-

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 gemäß § 162 AktG (Festvergütung, Short Term Incentive, Long Term Incentive und Aufwand für Nebenleistungen) und deren jeweiligen relativen Anteil. Der Begriff „gewährte und geschuldete Vergütung“ stellt

Vergütungen dar, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 vollständig erbracht wurde.

Zusätzlich wird die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2023 dargestellt.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

	Jens Öhlenschläger Vorstandssprecher im Vorstand seit 01.01.2019			Jurate Keblyte Finanzvorstand im Vorstand seit 01.08.2019			Guoqiang Li COO im Vorstand seit 01.04.2024		
	2024		2023	2024		2023	2024		2023
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR
Grundvergütung	488	75	488	449	74	449	326	73	-
Nebenleistungen	11	2	23	18	3	24	24	5	-
Versorgungsentgelt	150	23	150	138	23	138	94	21	-
Einjährige variable Vergütung	0	0	157	0	0	144	0	0	-
<i>Short Term Incentive 2023</i>	-	-	157	-	-	144	-	-	-
<i>Short Term Incentive 2024¹</i>	0	-	-	0	-	-	0	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	-
<i>Long Term Incentive 2020 – 2023²</i>	-	-	0	-	-	0	-	-	-
<i>Long Term Incentive 2021 – 2024¹</i>	0	-	-	0	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	0	-	-	0	-	-	0	-
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	649	100	818	604	100	754	444	100	-

¹ Die Mitglieder des Vorstands verzichteten mit Schreiben vom 15. Oktober 2024 und Aufsichtsratsbeschluss vom 12. November 2024 auf die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des STI für das Geschäftsjahr 2024 und auf die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung der LTI Tranche 2021–2024.

² Die Mitglieder des Vorstands haben im März 2020 angesichts der wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf das Unternehmen auf die Zuteilung ihrer LTI Tranche 2020–2023 sowie auf den bereits zugeteilten Plan der LTI Tranche 2019–2022 verzichtet.

Maximalvergütung

Eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch zweierlei Begrenzungen sichergestellt: Zum einen ist für die variablen Bestandteile jeweils eine Höchstgrenze von 170 % im STI bzw. 200 % im LTI des jeweiligen Zielbetrags festgelegt.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung definiert, welche den Gesamtbetrag der Auszahlungen der für ein bestimmtes Geschäftsjahr zugesagten Vergütung, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung, beschränkt. Die Maximalvergütung beläuft sich auf EUR 2.700.000 für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 1.800.000 für die weiteren Vorstandsmitglieder.

Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024

TEUR

	Jens Öhlenschläger Vorstandssprecher im Vorstand seit 01.01.2019	Jurate Keblyte Finanzvorstand im Vorstand seit 01.08.2019	Guoqiang Li COO im Vorstand seit 01.04.2024
	in TEUR	in TEUR	in TEUR
Grundvergütung 2024	488	449	326
Nebenleistungen 2024	11	18	24
Versorgungsentgelt 2024	150	138	94
Short Term Incentive 2024	0	0	0
Auszahlungsbegrenzung für den Performance Share Plan (2024–2027)	888	814	555
Maximaler Wert der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024	1.537	1.418	999
Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	1.800	1.800	1.800

Für das Geschäftsjahr 2024 liegt die Summe aus Grundvergütung, Nebenleistungen, und Versorgungsentgelt bei 649 T € für Jens Öhlenschläger, 604 T € für Jurate Keblyte und 444 T € für Guoqiang Li. Ein Short Term Incentive ist durch den Verzicht nicht zu berücksichtigen. Selbst wenn der Long Term Incentive 2024–2027 in maximal möglicher Höhe zur Auszahlung kommen würde, wird die Maximalvergütung nicht erreicht.

3. Grundzüge des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der GRAMMER AG erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder der Ausschüsse, mit Ausnahme des Nominierungsausschusses und des Präsidiums, für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum jeweiligen Ausschuss eine feste Vergütung. Sie erhalten ferner pro Aufsichtsratssitzung sowie pro Ausschusssitzung, an der sie persönlich teilnehmen, ein festes Sitzungsgeld. Das Sitzungsgeld wird nicht für die Teilnahme an Sitzungen des Nominierungsausschusses gezahlt. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung. Die Vergütung wird nach Funktion differenziert und orientiert sich an den Empfehlungen des Kodex. Darüber hinaus erstattet die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen einschließlich einer etwaigen auf die Vergütung und den Auslagensatz anfallenden Umsatzsteuer.



Die folgende Tabelle zeigt die den Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen der Geschäftsjahre 2024 und 2023 sowie die jeweiligen relativen Anteile an der Gesamtvergütung:

Aufsichtsratsvergütung

	2024					2023				
	Festvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt- vergütung in TEUR	Festvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt- vergütung in TEUR
	in TEUR	in %	in TEUR	in %		in TEUR	in %	in TEUR	in %	
Dr. Martin Kleinschmitt (ARV)	99	84	19	16	118	99	82	21	18	120
Udo Fechtner (stv. ARV / ab 01.10.2023)	54	78	15	22	69	14	69	6	31	20
Klaus Bauer	35	88	5	13	40	35	85	6	15	41
Andrea Elsner	45	83	9	17	54	45	82	10	18	55
Dr. Ping He	35	88	5	13	40	35	85	6	15	41
Martin Heiss	45	80	11	20	56	45	78	13	22	58
Peter Kern	35	88	5	13	40	35	85	6	15	41
Jürgen Kostanjevec	35	88	5	13	40	35	90	4	10	39
Dagmar Rehm	55	86	9	14	64	55	85	10	15	65
Gabriele Sons	45	83	9	17	54	45	82	10	18	55
Prof. Dr. Birgit Vogel-Heuser	45	90	5	10	50	45	83	9	17	54
Antje Wagner	45	83	9	17	54	45	82	10	18	55
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder										
Horst Ott (stv. ARV / bis 30.09.2023)	-	-	-	-	-	40	80	10	20	50

4. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachstehende Tabelle stellt die Entwicklung der gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer sowie die Entwicklung des Erfolgs der GRAMMER AG über die letzten zwei Jahre dar.

Für die Vergütung der Arbeitnehmer wird der durchschnittliche Personalaufwand auf Vollzeitäquivalent-Basis (IFRS) genutzt. Dazu werden die Arbeitnehmer in Deutschland berücksichtigt.

Als Ertragskennzahl wird das Net Income verwendet, da es eine wichtige Steuerungskennzahl und ein Indikator für die Ertragskraft der Geschäftstätigkeit ist. Das Net Income dient weiterhin als mögliches Erfolgsziel im STI.

Vergleichende Darstellung

	2024 in TEUR	2023 in TEUR	Veränderung 2024 / 2023 in %	Veränderung 2023 / 2022 in %	Veränderung 2022 / 2021 in %	Veränderung 2021 / 2020 in %
Vorstandsmitglieder						
Jens Öhlenschläger	649	818	-21	33	6	23
Jurate Keblyte	604	754	-20	23	6	32
Guoqiang Li	444	n / a	n / a	n / a	n / a	n / a
Aufsichtsratsmitglieder						
Dr. Martin Kleinschmitt (ARV)	118	120	-2	69	n / a	n / a
Udo Fechtner (stv. ARV / ab 01.10.2023)	69	20	252	n / a	n / a	n / a
Klaus Bauer	40	41	-2	-2	14	164
Andrea Elsner	54	55	-2	-4	36	-2
Dr. Ping He	40	41	-2	-2	14	90
Martin Heiss	56	58	-3	-5	33	0
Peter Kern	40	41	-2	-2	14	90
Jürgen Kostanjevec	40	39	3	-7	14	90
Dagmar Rehm	64	65	-2	67	n / a	n / a
Gabriele Sons	54	55	-2	-4	30	87
Prof. Dr. Birgit Vogel-Heuser	50	54	-7	17	28	0
Antje Wagner	54	55	-2	2	29	5
Horst Ott (stv. ARV / bis 30.09.2023)	0	50	-100	-27	6	-4
Arbeitnehmer						
Durchschnitt	85	73	16	4	-1	2
Ertragsentwicklung						
Net Income (Ergebnis nach Steuern) Konzern ¹	-92.761	3.414	-2.817	104	-12.261	101
Net Income (Jahresüberschuss) GRAMMER AG	-115.237	-14.897	-674	74	-2.247	97

¹ fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten