

## Vergütungsbericht gemäß § 162 Aktiengesetz

Der Vergütungsbericht wurde von 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 2025 gewährte und geschuldete Vergütung aktueller und ehemaliger Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der GRAMMER AG entsprechend des für das Geschäftsjahr 2025 geltenden Vergütungssystems. 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](http://www.grammer.com)) veröffentlicht.

Voraussichtlich am 22. Mai 2026 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 2024 am 22. Mai 2025 der Hauptversammlung zum Beschluss vorgelegt. Dieser wurde mit einer Zustimmung von 99,76% % gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat der GRAMMER AG sehen diese hohe Zustimmungquote als klare Bestätigung der Form und des Inhalts des Vergütungsberichts und behalten daher bei der Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 die bisherige Struktur bei.

### 1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

Die Geschäftsentwicklung im Jahr 2025 war von anhaltenden makroökonomischen sowie branchenspezifischen Unsicherheiten geprägt. In weiten Teilen der Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie blieb die Nachfrage verhalten. Diese Rahmenbedingungen wurden im Jahresverlauf zusätzlich durch erhebliche handelspolitische Unsicherheiten verschärft. Vor diesem Hintergrund lag der Konzernumsatz mit 1.821,2 Mio. EUR unter dem Vorjahresniveau von 1.921,7 Mio. EUR. Trotz des herausfordernden Marktumfelds konnte die GRAMMER AG ihr operatives Ergebnis deutlich auf 75,1 Mio. EUR steigern. Maßgeblich dazu beigetragen hat die konsequente Umsetzung des „Top 10“ Programms, das unter anderem Restrukturierungsmaßnahmen, Effizienzsteigerungsinitiativen und die Kompensation gestiegener Kosten durch Kundenbeiträge umfasst sowie der 2025 abgeschlossene Sanierungs- und Zukunftstarifvertrag für die Standorte im Raum Amberg.

Im vergangenen Geschäftsjahr hat sich die Finanzvorständin Jurate Keblyte entschlossen, das Unternehmen auf eigenen Wunsch zum 31. März 2025 zu verlassen. Der Aufsichtsrat hat ihrem Rücktritt aus dem Amt zugestimmt und Thomas Strobl mit Wirkung zum 1. April in den Vorstand berufen. Thomas Strobl hat mit Wirkung zum 20. Juni 2025 in gegenseitigem Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat das Unternehmen verlassen, sein Dienstvertrag endete am 31. Juli 2025. Mit Wirkung zum 1. August 2025 wurde Kelvin (Bangben) Wang als Group Chief Financial Officer zum Mitglied des Vorstands berufen.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2025 und bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschloss, wurde Caterina Messina vom Amtsgericht – Registergericht – Amberg als Arbeitnehmervertreterin zum Aufsichtsratsmitglied bestellt und übernahm das Mandat von Antje Wagner.

Mit Wirkung zum 1. April 2025 und bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschloss, bestellte das Amtsgericht – Registergericht – Amberg Dr. Markus Lauer, Jian Shi, Xiaolu Tang, Yiping Wang und Sijun Zhang zu Mitgliedern des Aufsichtsrats, nachdem Dr. Martin Kleinschmitt, Dipl.-Ing. Jürgen Kostanjevec, Dipl.-Volkswirtin Dagmar Rehm, Gabriele Sons und Prof. Dr.-Ing. Birgit Vogel-Heuser ihre Ämter zum 31. März 2025 niederlegten. Dr.-Ing. Ping He übernahm zum 1. April 2025 den Vorsitz des Aufsichtsrats. Seit dem 1. Januar 2026 ist Dr. Markus Lauer Vorsitzender des Aufsichtsrats.

Im Rahmen der Hauptversammlung der Grammer AG am 22. Mai 2025 wurden die gerichtlich bestellten Mitglieder des Aufsichtsrats Dr. Markus Lauer, Jian Shi, Xiaolu Tang, Yiping Wang und Sijun Zhang als Aufsichtsratsmitglieder bestätigt.

Ebenso wurde Dr.-Ing. Ping He, dessen Amtszeit mit Ablauf der Hauptversammlung am 22. Mai 2025 endete, von der Hauptversammlung erneut in den Aufsichtsrat gewählt.

Bereits Ende April 2025 wählten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der GRAMMER AG ihre Vertreter, Klaus Bauer, Andrea Elsner, Udo Fechtner, Martin Heiß, Caterina Messina und Nicole Schobert mit Wirkung zum Ende der Hauptversammlung am 22. Mai 2025 in den Aufsichtsrat.

Angesichts der weiterhin schwierigen Geschäftslage und als Beitrag zur Kostensenkung erklärten die zum Ende des Geschäftsjahres amtierenden Mitglieder des Vorstands, teilweise auf die erfolgsabhängige Vergütung des STI für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 sowie teilweise auf das Versorgungsentgelt 2025 und 2026 zu verzichten. Auch die Mitglieder des Aufsichtsrats erklärten einen teilweisen Verzicht auf ihre festen Vergütungsbestandteile.

## 2. Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand

### 2.1 Grundlagen

Das nachfolgend beschriebene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der GRAMMER AG wurde erstmals von der Hauptversammlung am 23. Juni 2021 mit 99,89 % gebilligt und von der Hauptversammlung am 22. Mai 2025 mit 99,76 % bestätigt und gilt damit im Berichtsjahr 2025 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 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"> <li>• Net Income oder EBIT oder EBT (jährliche Auswahl durch den Aufsichtsrat)</li> <li>• Free Cash Flow (FCF)</li> <li>• Strategische und ESG-Ziele, z. B. Compliance, Umweltschutz, wirtschaftliche Stabilität &amp; Wachstum</li> </ul> |
| 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"> <li>• Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegen SDAX</li> <li>• ROCE</li> </ul> |
| Performance-Periode | Vier Jahre  |
| Auszahlung          | Nach vierjähriger Performance-Periode in bar  |

#### Weitere vertragliche Regelungen

|                  |   |
|------------------|---|
| Maximalvergütung | <ul style="list-style-type: none"> <li>• EUR 2.700.000 für den Vorstandsvorsitzenden</li> <li>• EUR 1.800.000 für die weiteren Vorstandsmitglieder</li> </ul> |
| 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 sind im Wesentlichen marktübliche Versicherungsleistungen sowie jeweils ein Dienstwagen.

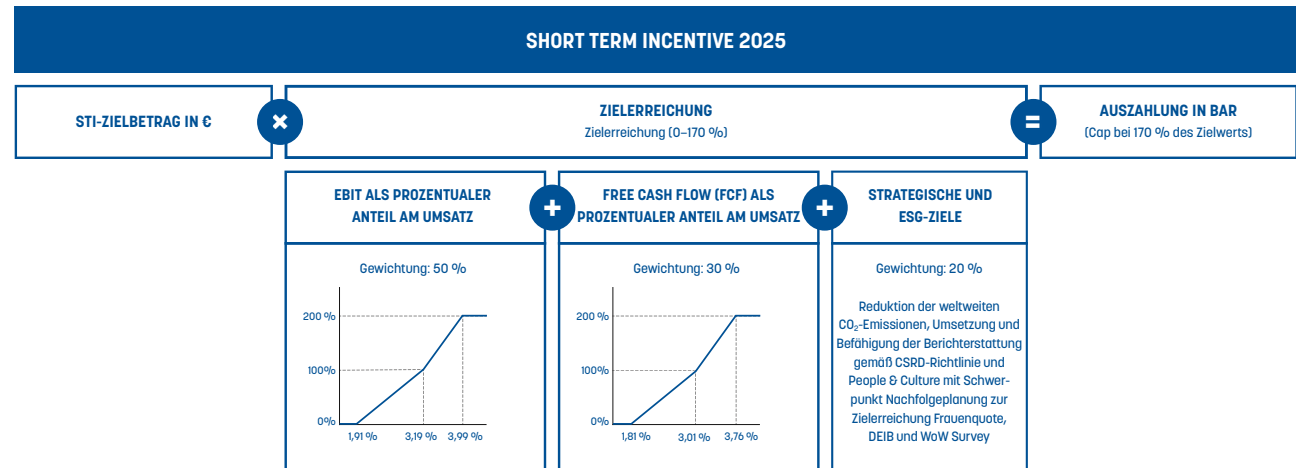
## Versorgungsentgelt

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. Im Geschäftsjahr 2025 haben die zum Ende des Geschäftsjahrs amtierenden Mitglieder des Vorstands mit Schreiben vom 3. November 2025 und Annahme der Erklärung durch den Aufsichtsratsvorsitzenden auf 10 % der Auszahlung des Versorgungsentgelts verzichtet.

## 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 Finanzplanungsstrategie 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) 2025 entspricht dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem der GRAMMER AG und wird in der folgenden Grafik dargestellt:



Für das Geschäftsjahr 2025 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 Finanzplanungsstrategie.

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 CO<sub>2</sub>-Emissionen in Bezug auf den Jahresumsatz, die Umsetzung und Befähigung der Berichterstattung gemäß CSRD-Richtlinie, der Schwerpunkt People and Culture mit dem Fokus Nachfolgeplanung zur Zielerreichung der Frauenquote und DEIB (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging) sowie die 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 ist eine Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % möglich. Zielerreichungen bei Zwischenwerten werden linear interpoliert.

Die folgende Tabelle zeigt die Zielsetzungen und Zielerreichungen pro Leistungskriterium des Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2025:

### STI 2025

|   | <b>Gewichtung</b> | <b>Untergrenze</b>   | <b>Zielwert</b>                       | <b>Obergrenze</b>                     | <b>Ist-Wert</b> | <b>Zielerreichung</b> |
|---|-------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------|-----------------------|
| Earnings Before Interest and Taxes (EBIT) als % am Umsatz <sup>1</sup>                                | 50 %              | 1,91 %   | 3,19 %                                | 3,99 %                                | 3,15 %          | 97 %                  |
| Free Cash Flow als % am Umsatz  | 30 %              | 1,81 %   | 3,01 %                                | 3,77 %                                | 2,27 %          | 38 %                  |
| Reduktion der weltweiten CO <sub>2</sub> -Emissionen in Bezug auf den Jahresumsatz                    | 6,7 %             | Vorjahreswert (16,7 g)                                       | -4 % gegenüber Vorjahreswert (16,0 g) | -8 % gegenüber Vorjahreswert (15,4 g) | 15,85 g         | 125 %                 |
| Umsetzung und Befähigung der Berichterstattung gemäß CSRD-Richtlinie                                  | 6,7 %             | Beurteilung der Zielerreichung im Ermessen des Aufsichtsrats |                                       |                                       |                 | 100 %                 |
| People & Culture mit Schwerpunkt Nachfolgeplanung zur Zielerreichung Frauenquote, DEIB und WoW Survey | 6,7 %             | Beurteilung der Zielerreichung im Ermessen des Aufsichtsrats |                                       |                                       |                 | 94 %                  |
| <b>Gesamtzielerreichung</b>   | <b>100 %</b>      |  |                                       |                                       |                 | <b>81 %</b>           |

<sup>1</sup> Zum Zweck der Berechnung der Zielerreichung wurde anstelle des offiziell ausgewiesenen EBIT ein um die Effekte des Zukunftstarifvertrags bereinigtes EBIT zugrunde gelegt.

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 2025 ergeben sich damit die in der folgenden Tabelle abgebildeten Ziel- und Auszahlungsbeträge. Die zum Ende des Geschäftsjahrs amtierenden Mitglieder des Vorstands, Jens Öhlenschläger, Guoqiang Li und Kelvin (Bangben) Wang verzichteten jedoch mit Schreiben vom 3. November 2025 und Annahme der Erklärungen durch den Aufsichtsratsvorsitzenden vom 11. November 2025 auf 20 % der Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des STI für die Geschäftsjahre 2025 und 2026, sowie auf 10 % des Versorgungsentgelts für die Geschäftsjahre 2025 und 2026.

### Ziel- und Auszahlungsbeträge STI 2025

|   | <b>Zielbetrag in TEUR</b> | <b>Zielerreichung in %</b> | <b>Rechnerischer Betrag in TEUR</b> | <b>Auszahlungsbetrag in TEUR<sup>4</sup></b> |
|---|---------------------------|----------------------------|-------------------------------------|--|
| Jens Öhlenschläger                        | 276                       | 81                         | 224                                 | 179  |
| Guoqiang Li                               | 230                       | 81                         | 186                                 | 149  |
| Kelvin (Bangben) Wang <sup>1</sup>        | 96                        | 81                         | 78                                  | 62   |
| <b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands</b> |                           |                            |                                     |  |
| Jurate Keblyte <sup>2</sup>               | 63                        | 81                         | 51                                  | 51   |
| Thomas Strobl <sup>3</sup>                | 53                        | 81                         | 43                                  | 43   |

<sup>1</sup> Zeiteiltiger Zielbetrag wegen unterjähriger Bestellung zum Mitglied des Vorstands zum 01.08.2025.

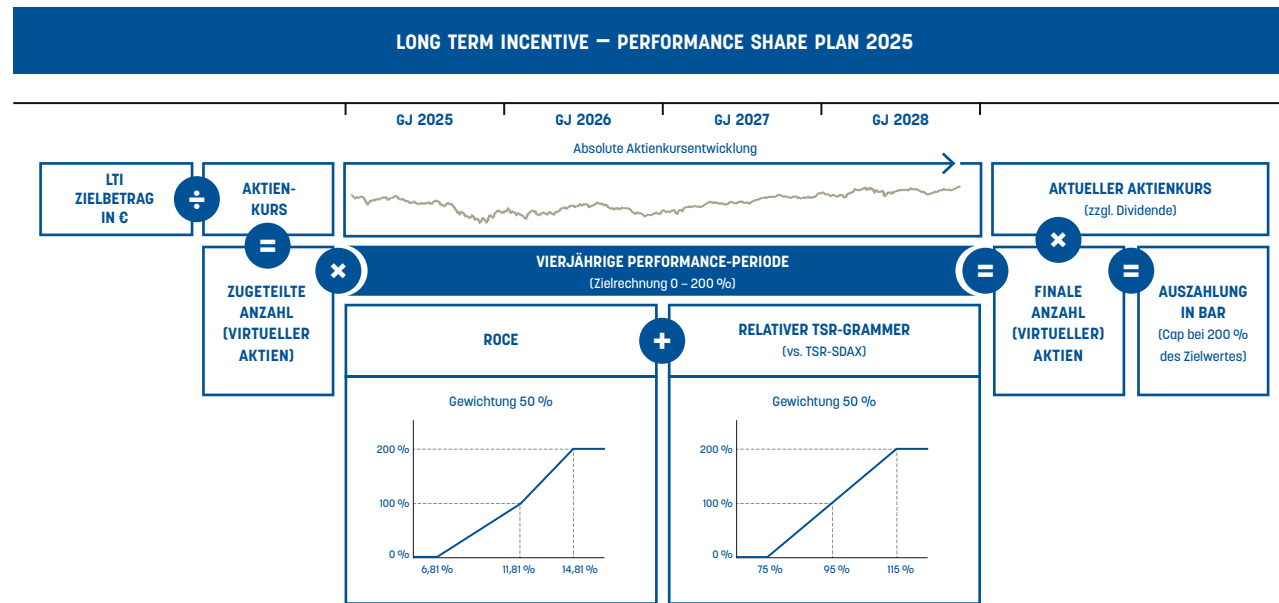
<sup>2</sup> Zeiteiltiger Zielbetrag wegen unterjährigem Austritt aus dem Vorstand zum 31.03.2025.

<sup>3</sup> Zeiteiltiger Zielbetrag wegen unterjähriger Bestellung zum Mitglied des Vorstands zum 01.04.2025 und unterjähriger Beendigung des Dienstvertrags zum 31.07.2025.

<sup>4</sup> Die zum 31.12. amtierenden Mitglieder des Vorstands verzichteten mit Schreiben vom 03.11.2025 und Annahme der Erklärungen durch den Aufsichtsratsvorsitzenden vom 11.11.2025 auf 20 % der Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des STI für das Geschäftsjahr 2025.

## Long Term Incentive – Performance Share Plan

Der Long Term Incentive (LTI) 2025 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 2025 sind folgende Zuteilungen virtueller Aktien erfolgt:

### LTI Tranche 2025 Zuteilung

|   | Zielbetrag<br>in TEUR | Zuteilungs-<br>kurs<br>in EUR | Anzahl<br>zugeteilter<br>virtueller<br>Aktien |
|---|-----------------------|-------------------------------|---|
| Jens Öhlenschläger                        | 444                   | 6,06                          | 73.267  |
| Guoqiang Li                               | 370                   | 6,06                          | 61.056  |
| Kelvin (Bangben)<br>Wang <sup>1</sup>     | 154                   | 6,06                          | 25.440  |
| <b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands</b> |                       |                               |   |
| Jurate Keblyte <sup>2</sup>               | 102                   | 6,06                          | 166.790                                       |
| Thomas Strobl <sup>3</sup>                | –                     | 6,06                          |   |

<sup>1</sup> Zeiteiliger Zielbetrag wegen unterjähriger Bestellung zum Mitglied des Vorstands zum 01.08.2025.

<sup>2</sup> Zeiteiliger Zielbetrag wegen unterjährigem Austritt aus dem Vorstand zum 31.03.2025.

<sup>3</sup> Aufgrund der auf ein Jahr befristeten Bestelldauer hatten sich der Aufsichtsrat und Herr Strobl darauf geeinigt, keine mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile für seine Tätigkeiten als Vorstandsmitglied zuzusagen.

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 2025 des Performance Share Plans wurden folgende Zielsetzungen für ROCE und relativer TSR vereinbart:

#### LTI Tranche 2025 Zielsetzungen

|               | Untergrenze | Zielwert | Obergrenze |
|---------------|-------------|----------|------------|
|               | 0 %         | 100 %    | 200 %      |
| ROCE          | 6,81 %      | 11,81 %  | 14,81 %    |
| 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 2028 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 2028 dargestellt.

Im Geschäftsjahr 2025 endete planmäßig die Performance Periode der LTI-Tranche 2022-2025. Die folgende Tabelle zeigt die Zielsetzungen und Zielerreichungen pro Leistungskriterium der LTI-Tranche 2022-2025:

#### LTI Tranche 2022–2025

|                             | Untergrenze | Zielwert | Obergrenze | Istwert | Zielerreichung |
|-----------------------------|-------------|----------|------------|---------|----------------|
|                             | 0 %         | 100 %    | 200 %      |         |                |
| ROCE                        | 4,25 %      | 9,25 %   | 12,25 %    | 1,82 %  | 0 %            |
| relativer TSR               | 75 %        | 95 %     | 115 %      | 32,48 % | 0 %            |
| <b>Gesamtzielerreichung</b> |             |          |            |         | <b>0 %</b>     |

Für die LTI-Tranche 2022-2025 ergibt sich eine Zielerreichung von 0 % und damit keine Auszahlung

#### Auszahlungsbeträge LTI Tranche 2022–2025

|  | Anzahl zugeteilter virtueller Aktien | Zielerreichung in % | Finale Anzahl virtueller Aktien | Schlusskurs zuzüglich Dividenden in € | Auszahlungsbetrag in T€ <sup>1</sup> |
|--|--------------------------------------|---------------------|---------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Zum 31.12 amtierende Mitglieder des Vorstands</b> |                                      |                     |                                 |                                       |                                      |
| Jens Öhlenschläger                                   | 19.372                               | 0 %                 | 0                               | 6,28                                  | 0                                    |
| <b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands</b>            |                                      |                     |                                 |                                       |                                      |
| Juraze Keblyte                                       | 19.372                               | 0 %                 | 0                               | 6,28                                  | 0                                    |
| Thorsten Seehars <sup>1</sup>                        | 11.990                               | 0 %                 | 0                               | 6,28                                  | 0                                    |

<sup>1</sup> Zeiteiltiger Zielbetrag wegen Beendigung des Vorstandsmandats zum Ablauf des 31.05.2022.

Für den CEO Jens Öhlenschläger, die ehemalige CFO Jurate Keblyte und den ehemaligen CEO Thorsten Seehars entspricht gemäß der Gesamtzielerreichung von 0 % die Auszahlung aus der LTI-Tranche 2022-2025 jeweils 0 €, womit aus dem Long Term Incentive keine gewährte oder geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG auszuweisen ist.

### Malus und Clawback

Das Vergütungssystem bestimmt 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 2025 keinen Anlass gesehen, Kürzungen oder Rückforderungen gegenüber einem Vorstandsmitglied 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 unterhaltsberechtigter 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.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Abfindungszahlungen geleistet. Die Dienstverträge von Jurate Keblyte und Thomas Strobl wurden zum 31. März 2025 bzw. zum 31. Juli 2025 einvernehmlich beendet. Die variablen Vergütungsbestandteile STI und LTI bzgl. Jurate Keblyte und STI bzgl. Thomas Strobl wurden für das Geschäftsjahr 2025 entsprechend anteilig gekürzt. Die Auszahlungen aus den variablen Vergütungsbestandteilen erfolgen zum Ende der vertraglich vereinbarten Laufzeiten. Eine vorzeitige Auszahlung findet nicht statt.

### 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 damit 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 übersteigt.

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 2024 sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente und die Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2025 dar:

**Zielvergütung (der zum 31.12.2025 amtierenden Mitglieder des Vorstands)**

|  | Jens Öhlenschläger<br>Vorstandssprecher<br>im Vorstand seit 01.01.2019 |            |              | Guoqiang Li<br>Coo<br>im Vorstand seit 01.04.2024 |            |            | Kelvin (Bangben) Wang<br>Finanzvorstans<br>im Vorstand seit 01.08.2025 |            |         |
|--|--|------------|--------------|---|------------|------------|--|------------|---------|
|  | 2025   |            | 2024         | 2025  |            | 2024       | 2025   |            | 2024    |
|  | in TEUR  | in %       | in TEUR      | in TEUR   | in %       | in TEUR    | in TEUR  | in %       | in TEUR |
| Grundvergütung                         | 488  | 35         | 488          | 435   | 36         | 326        | 181  | 37         | -       |
| Nebenleistungen                        | 17   | 1          | 11           | 39  | 3          | 24         | 9  | 2          | -       |
| Versorgungsentgelt                     | 150  | 11         | 150          | 125   | 10         | 94         | 52   | 11         | -       |
|  |  |            |              |   |            |            |  |            | -       |
| Einjährige variable Vergütung          | 276  | 20         | 276          | 230   | 19         | 173        | 96   | 19         | -       |
| <i>Short Term Incentive 2024</i>       | -  | -          | 276          | -   | -          | 173        | -  | -          | -       |
| <i>Short Term Incentive 2025</i>       | 276  | -          | -            | 230   | -          | -          | 96   | -          | -       |
| Mehrfährige variable Vergütung         | 444  | 32         | 444          | 370   | 31         | 278        | 154  | 31         | -       |
| <i>Long Term Incentive 2024 – 2027</i> | -  | -          | 444          | -   | -          | 278        | -  | -          | -       |
| <i>Long Term Incentive 2025 – 2028</i> | 444  | -          | -            | 370   | -          | -          | 154  | -          | -       |
|  |  |            |              |   |            |            |  |            | -       |
| <b>Gesamtvergütung</b>                 | <b>1.375</b>   | <b>100</b> | <b>1.369</b> | <b>1.199</b>                                      | <b>100</b> | <b>894</b> | <b>492</b>   | <b>100</b> | -       |

## Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 vollständig erbracht wurde.

Zusätzlich wird die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2024 dargestellt.

### Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung (der zum 31.12.2025 amtierenden Mitglieder des Vorstands)

|  | Jens Öhlenschläger<br>Vorstandssprecher<br>im Vorstand seit 01.01.2019 |            |            | Guoqiang Li<br>COO<br>im Vorstand seit 01.04.2024 |            |            | Kelvin (Bangben) Wang<br>Finanzvorstands<br>im Vorstand seit 01.08.2025 |            |          |
|--|--|------------|------------|---|------------|------------|---|------------|----------|
|  | 2025   |            | 2024       | 2025  |            | 2024       | 2025  |            | 2024     |
|  | in TEUR  | in %       | in TEUR    | in TEUR   | in %       | in TEUR    | in TEUR   | in %       | in TEUR  |
| Grundvergütung   | 488  | 60         | 488        | 435   | 59         | 326        | 181   | 61         | –        |
| Nebenleistungen  | 17   | 2          | 11         | 39  | 5          | 24         | 9   | 3          | –        |
| Versorgungsentgelt <sup>1</sup>                            | 135  | 16         | 150        | 113   | 15         | 94         | 47  | 16         | –        |
| Einjährige variable Vergütung                              | 179  | 22         | 0          | 149   | 20         | 0          | 62  | 21         | –        |
| Short Term Incentive 2024 <sup>2</sup>                     | –  | –          | –          | –   | –          | –          | –   | –          | –        |
| Short Term Incentive 2025 <sup>1</sup>                     | 179  | –          | 0          | 149   | –          | 0          | 62  | –          | –        |
| Mehrjährige variable Vergütung                             | 0  | 0          | 0          | 0   | 0          | 0          | 0   | 0          | –        |
| Long Term Incentive 2021–2024 <sup>2</sup>                 | –  | –          | –          | –   | –          | –          | –   | –          | –        |
| Long Term Incentive 2022–2025                              | 0  | –          | 0          | –   | –          | –          | –   | –          | –        |
| Sonstiges  | –  | 0          | –          | –   | 0          | –          | –   | 0          | –        |
| <b>Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG</b> | <b>818</b>   | <b>100</b> | <b>649</b> | <b>736</b>  | <b>100</b> | <b>444</b> | <b>299</b>  | <b>100</b> | <b>–</b> |

<sup>1</sup> Die Mitglieder des Vorstands verzichteten mit Schreiben vom 03.11.2025 und Annahme der Erklärungen durch den Aufsichtsratsvorsitzenden vom 11.11.2025 auf 10% der Auszahlung des Versorgungsentgelts und auf 20 % der Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des STI für das Geschäftsjahr 2025.

<sup>2</sup> Die Mitglieder des Vorstands verzichteten mit Schreiben vom 15.10.2024 und Aufsichtsratsbeschluss vom 12.11.2024 auf die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des STI für das Geschäftsjahr 2024 und auf die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung der LTI Tranche 2021 – 2024.

## Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung (ehemalige Mitglieder des Vorstands)

|  | <b>Jurate Keblyte</b><br><b>Finanzvorstand</b><br>im Vorstand<br>vom 01.08.2019 bis 31.03.2025 |            |            | <b>Thomas Strobl</b><br><b>Finanzvorstand</b><br>im Vorstand<br>vom 01.04.2025 bis 20.06.2025 |            |          |
|--|--|------------|------------|---|------------|----------|
|  | 2025   |            | 2024       | 2025  |            | 2024     |
|  | in EUR k   | in %       | in EUR k   | in EUR k  | in %       | in EUR k |
| Grundvergütung   | 112  | 55         | 449        | 145   | 72         | –        |
| Nebenleistungen  | 5  | 2          | 18         | 13  | 6          | –        |
| Versorgungsentgelt   | 34   | 17         | 138        | –   | –          | –        |
| Einjährige variable Vergütung                              | 51   | 25         | 0          | 43  | 21         | –        |
| <i>Short Term Incentive 2024<sup>1</sup></i>               | –  | –          | 0          | –   | –          | –        |
| <i>Short Term Incentive 2025</i>                           | 51   | –          | –          | 43  | –          | –        |
| Mehrjährige variable Vergütung                             | 0  | 0          | 0          | 0   | 0          | –        |
| <i>Long Term Incentive 2021 – 2024<sup>1</sup></i>         | –  | –          | 0          | –   | –          | –        |
| <i>Long Term Incentive 2022 – 2025</i>                     | 0  | –          | –          | –   | –          | –        |
| Sonstiges  | –  | 0          | –          | –   | 0          | –        |
| <b>Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG</b> | <b>203</b>   | <b>100</b> | <b>604</b> | <b>201</b>  | <b>100</b> | –        |

<sup>1</sup> Die Mitglieder des Vorstands verzichteten mit Schreiben vom 15.10.2024 und Aufsichtsratsbeschluss vom 12.11.2024 auf die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des STI für das Geschäftsjahr 2024 und auf die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung der LTI Tranche 2021 - 2024.

## 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.

Für das Geschäftsjahr 2025 liegt die Summe aus Grundvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsentgelt und Short Term Incentive bei 818 TEUR für Jens Öhlenschläger, 203 TEUR für Jurate Keblyte, 736 TEUR für Guoqiang Li, und 299 TEUR für Kelvin (Bangben) Wang. Selbst wenn der Long Term Incentive 2025–2028 in maximal möglicher Höhe zur Auszahlung kommen würde, wird die Maximalvergütung nicht erreicht. Für Thomas Strobl kann die Einhaltung der Maximalvergütung bereits jetzt bestätigt werden, da ihm kein Long-Term Incentive zugesagt wurde.

### Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 (der zum 31.12.2025 amtierenden Mitglieder des Vorstands)

| TEUR  | Jens Öhlenschläger<br>Vorstandssprecher<br>im Vorstand seit 01.01.2019 | Guoqiang Li<br>COO<br>im Vorstand seit 01.04.2024 | Kelvin (Bangben) Wang<br>Finanzvorstand<br>im Vorstand seit 01.08.2025 |
|---|--|---|--|
|   | in TEUR  | in TEUR   | in TEUR  |
| Grundvergütung 2025   | 488  | 435   | 181  |
| Nebenleistungen 2025  | 17   | 39  | 9  |
| Versorgungsentgelt 2025   | 135  | 113   | 47   |
| Short Term Incentive 2025   | 179  | 149   | 62   |
| Auszahlungsbegrenzung für den<br>Performance Share Plan (2025–2028) | 888  | 740   | 308  |
| <b>Maximaler Wert der Vergütung für das Geschäftsjahr 2025</b>      | <b>1.706</b>   | <b>1.476</b>                                      | <b>608</b>   |
| <b>Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG</b>       | <b>1.800</b>   | <b>1.800</b>                                      | <b>1.800</b>   |

## Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 (ehemalige Mitglieder des Vorstands)

| TEUR   | Jurate Keblyte<br>Finanzvorstand<br>im Vorstand<br>vom 01.08.2019 bis 31.03.2025 | Thomas Strobl<br>Finanzvorstand<br>im Vorstand<br>vom 01.04.2025 bis 20.06.2025 |
|--|--|---|
|  | in EUR k   | in EUR k  |
| Grundvergütung 2025  | 112  | 145   |
| Nebenleistungen 2025   | 5  | 13  |
| Versorgungsentgelt 2025  | 34   | –   |
| Short Term Incentive 2025  | 51   | 43  |
| Auszahlungsbegrenzung für den<br>Performance Share Plan (2025-2028) <sup>1</sup> | 204  | –   |
| <b>Maximaler Wert der Vergütung für das Geschäftsjahr 2025</b>                   | <b>406</b>   | <b>201</b>  |
| <b>Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG</b>                    | <b>1.800</b>   | <b>1.800</b>  |

<sup>1</sup> Aufgrund der auf ein Jahr befristeten Bestelldauer hatten sich der Aufsichtsrat und Herr Strobl darauf geeinigt, keine mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile sowie kein Versorgungsentgelt für seine Tätigkeiten als Vorstandsmitglied zuzusagen.

Mit dem Ende der Performance Periode der LTI-Tranche 2022-2025 im Geschäftsjahr 2025 und entsprechender Auszahlung sind alle Vergütungskomponenten der für das Geschäftsjahr 2022 zugesagten Vergütung endgültig ausgezahlt. Die für das Geschäftsjahr 2022 geltende Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG wird dabei eingehalten.

## Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

TEUR

|   | <b>Thorsten Seehars</b><br><b>Vorstandsvorsitzender</b><br>bis 31.05.2022 | <b>Jurate Keblyte</b><br><b>Mitglied des Vorstands</b><br>bis 31.03.2025 | <b>Jens Öhlenschläger</b><br><b>Mitglied des Vorstands</b><br>Sprecher des Vorstands<br>seit 01.06.2022 |
|---|---|--|---|
|   | in EUR k  | in EUR k   | in EUR k  |
| Grundvergütung 2022   | 292   | 390  | 390   |
| Nebenleistungen 2022  | 6   | 24   | 25  |
| Versorgungsentgelt 2022                                       | 67  | 125  | 125   |
| Short Term Incentive 2022                                     | 87  | 74   | 74  |
| Performance Share Plan 2022-2025                              | 0   | 0  | 0   |
| <b>Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022</b>             | <b>910</b>  | <b>1.353</b>   | <b>1.354</b>  |
| <b>Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG</b> | <b>2.700</b>  | <b>1.800</b>   | <b>1.800</b>  |

### 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 Auslagenersatz anfallenden Umsatzsteuer.



Die folgende Tabelle zeigt die den Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen der Geschäftsjahre 2025 und 2024 sowie die jeweiligen relativen Anteile an der Gesamtvergütung. Die zum 31. Dezember 2025 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats verzichteten mit Schreiben vom 16. Dezember 2025 auf 20 % der Festvergütung für das Geschäftsjahr 2025.

### Aufsichtsratsvergütung

|  | 2025                       |      |              |      |                 | 2024          |      |              |      |                 |
|--|----------------------------|------|--------------|------|-----------------|---------------|------|--------------|------|-----------------|
|  | Festvergütung <sup>1</sup> |      | Sitzungsgeld |      | Gesamtvergütung | Festvergütung |      | Sitzungsgeld |      | Gesamtvergütung |
|  | in TEUR                    | in % | in TEUR      | in % |                 | in TEUR       | in % | in TEUR      | in % |                 |
| Dr. Ping He (ARV ab 01.04.2025)                | 57                         | 79   | 15           | 21   | 72              | 35            | 88   | 5            | 13   | 40              |
| Udo Fechtner (stv. ARV)                        | 42                         | 69   | 19           | 31   | 61              | 54            | 78   | 15           | 22   | 69              |
| Klaus Bauer                                    | 28                         | 78   | 8            | 22   | 36              | 35            | 88   | 5            | 13   | 40              |
| Andrea Elsner                                  | 36                         | 75   | 12           | 25   | 48              | 45            | 83   | 9            | 17   | 54              |
| Martin Heiß                                    | 32                         | 68   | 15           | 32   | 47              | 45            | 80   | 11           | 20   | 56              |
| Dr. Markus Lauer (ab 01.04.2025)               | 27                         | 73   | 10           | 27   | 37              | -             | -    | -            | -    | -               |
| Caterina Messina (ab 01.01.2025)               | 35                         | 85   | 6            | 15   | 41              | -             | -    | -            | -    | -               |
| Nicole Schobert (ab 22.05.2025)                | 22                         | 76   | 7            | 24   | 29              | -             | -    | -            | -    | -               |
| Jian Shi (ab 01.04.2025)                       | 21                         | 78   | 6            | 22   | 27              | -             | -    | -            | -    | -               |
| Xiaolu Tang (ab 01.04.2025)                    | 33                         | 79   | 9            | 21   | 42              | -             | -    | -            | -    | -               |
| Yiping Wang (ab 01.04.2025) <sup>2</sup>       | -                          | -    | -            | -    | -               | -             | -    | -            | -    | -               |
| Sijun Zhang (ab 01.04.2025)                    | 27                         | 75   | 9            | 25   | 36              | -             | -    | -            | -    | -               |
| <b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>       |                            |      |              |      |                 |               |      |              |      |                 |
| Dr. Martin Kleinschmitt (ARV / bis 31.03.2025) | 24                         | 78   | 7            | 22   | 31              | 99            | 84   | 19           | 16   | 118             |
| Peter Kern (bis 22.05.2025)                    | 14                         | 82   | 3            | 18   | 17              | 35            | 88   | 5            | 13   | 40              |
| Jürgen Kostanjevec (bis 31.03.2025)            | 9                          | 90   | 1            | 10   | 10              | 35            | 88   | 5            | 13   | 40              |
| Dagmar Rehm (bis 31.03.2025)                   | 14                         | 82   | 3            | 18   | 17              | 55            | 86   | 9            | 14   | 64              |
| Gabriele Sons (bis 31.03.2025)                 | 11                         | 69   | 5            | 31   | 16              | 45            | 83   | 9            | 17   | 54              |
| Prof. Dr. Birgit Vogel-Heuser (bis 31.03.2025) | 11                         | 85   | 2            | 15   | 13              | 45            | 90   | 5            | 10   | 50              |

<sup>1</sup> Die zum Ende des Geschäftsjahres amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats (mit Ausnahme von Caterina Messina) verzichteten auf 20 % der Auszahlung der Festvergütung für das Geschäftsjahr 2025.

<sup>2</sup> Yiping Wang verzichtete auf 100 % der Auszahlung der Festvergütung und des Sitzungsgeldes für das Geschäftsjahr 2025.

#### 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

|  | 2025<br>in TEUR | 2024<br>in TEUR | Veränderung<br>2025 / 2024<br>in % | Veränderung<br>2024 / 2023<br>in % | Veränderung<br>2023 / 2022<br>in % | Veränderung<br>2022 / 2021<br>in % | Veränderung<br>2021 / 2020<br>in % |
|--|-----------------|-----------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Vorstandsmitglieder<sup>1</sup></b>     |                 |                 |                                    |                                    |                                    |                                    |                                    |
| Jens Öhlenschläger                         | 818             | 649             | 26                                 | -21                                | 33                                 | 6                                  | 23                                 |
| Guoqiang Li                                | 736             | 444             | 66                                 | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                |
| Kelvin (Bangben) Wang                      | 299             | n/a             | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                |
| <b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>       |                 |                 |                                    |                                    |                                    |                                    |                                    |
| Jurate Keblyte                             | 203             | 604             | -66                                | -20                                | 23                                 | 6                                  | 32                                 |
| Thorsten Seehars                           | 0               | 0               | n/a                                | n/a                                | -100                               | 204                                | 20                                 |
| Thomas Strobl                              | 201             | n/a             | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                |
| <b>Aufsichtsratsmitglieder<sup>2</sup></b> |                 |                 |                                    |                                    |                                    |                                    |                                    |
| Dr. Ping He (ARV ab 01.04.2025)            | 72              | 40              | 81                                 | -2                                 | -2                                 | 14                                 | 90                                 |
| Udo Fechtner (stv. ARV)                    | 61              | 69              | -11                                | 252                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                |
| Klaus Bauer                                | 36              | 40              | -10                                | -2                                 | -2                                 | 14                                 | 164                                |
| Andrea Elsner                              | 48              | 54              | -11                                | -2                                 | -4                                 | 36                                 | -2                                 |
| Martin Heiß                                | 47              | 56              | -16                                | -3                                 | -5                                 | 33                                 | 0                                  |
| Dr. Markus Lauer (ab 01.04.2025)           | 37              | n/a             | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                |
| Caterina Messina (ab 01.01.2025)           | 41              | n/a             | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                |
| Nicole Schobert (ab 22.05.2025)            | 29              | n/a             | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                |
| Jian Shi (ab 01.04.2025)                   | 27              | n/a             | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                |
| Xiaolu Tang (ab 01.04.2025)                | 42              | n/a             | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                |
| Yiping Wang (ab 01.04.2025) <sup>3</sup>   | 0               | n/a             | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                |
| Sijun Zhang (ab 01.04.2025)                | 36              | n/a             | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                | n/a                                |

| <b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>                |        |          |     |        |     |         |     |
|---|--------|----------|-----|--------|-----|---------|-----|
| Dr. Martin Kleinschmitt (ARV / bis 31.03.2025)          | 31     | 118      | -73 | -2     | 69  | n/a     | n/a |
| Peter Kern (bis 22.05.2025)                             | 17     | 40       | -58 | -2     | -2  | 14      | 90  |
| Jürgen Kostanjevec (bis 31.03.2025)                     | 10     | 40       | -76 | 3      | -7  | 14      | 90  |
| Dagmar Rehm (bis 31.03.2025)                            | 17     | 64       | -74 | -2     | 67  | n/a     | n/a |
| Gabriele Sons (bis 31.03.2025)                          | 16     | 54       | -70 | -2     | -4  | 30      | 87  |
| Prof. Dr. Birgit Vogel-Heuser (bis 31.03.2025)          | 13     | 50       | -74 | -7     | 17  | 28      | 0   |
| <b>Arbeitnehmer</b>                                     |        |          |     |        |     |         |     |
| Durchschnitt  | 77     | 85       | -9  | 16     | 4   | -1      | 2   |
| <b>Ertragsentwicklung</b>                               |        |          |     |        |     |         |     |
| Net Income (Ergebnis nach Steuern) Konzern <sup>4</sup> | 23.476 | -92.761  | n/a | -2.817 | 104 | -12.261 | 101 |
| Net Income (Jahresüberschuss) GRAMMER AG                | 17.198 | -115.237 | n/a | -674   | 74  | -2.247  | 97  |

<sup>1</sup> Die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 amtierenden Mitglieder des Vorstands verzichteten mit Schreiben vom 03.11.2025 und Annahme der Erklärungen durch den Aufsichtsratsvorsitzenden vom 11.11.2025 auf 10% der Auszahlung des Versorgungsentgelts und auf 20 % der Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung des STI für das Geschäftsjahr 2025.

<sup>2</sup> Die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats (mit Ausnahme von Caterina Messina) verzichteten auf 20 % der Auszahlung der Festvergütung für das Geschäftsjahr 2025.

<sup>3</sup> Yiping Wang verzichtete auf 100 % der Auszahlung der Festvergütung und des Sitzungsgeldes für das Geschäftsjahr 2025.

<sup>4</sup> Fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten