



Vergütungsbericht 2025

Aumann AG, Beelen

Einleitung

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und Ausgestaltung der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Aumann AG. Mit ihm wird den geltenden Anforderungen des §162 AktG in Form einer jährlichen, separaten und gemeinsamen Vergütungsbericht-erstattung von Vorstand und Aufsichtsrat entsprochen.

Der Vergütungsbericht 2024 über die den Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde gemäß § 120a Abs. 4 AktG von der Hauptversammlung am 13. Juni 2025 mit 84,08 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat werten diese Zustimmung als Bestätigung des im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 angewandten Formats. Es wird daher im Wesentlichen auch für den vorliegenden Vergütungsbericht des Berichtsjahrs beibehalten.

Gesellschaftsorgane

Aufsichtsrat

- Gert-Maria Freimuth, Diplom-Kaufmann, Aufsichtsratsvorsitzender
- Christoph Weigler, Diplom-Kaufmann, Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender
- Dr.-Ing. Saskia Wessel, Maschinenbauingenieurin, Mitglied des Aufsichtsrats

Vorstand

- Sebastian Roll, Diplom-Betriebswirt (BA), Chief Executive Officer (CEO)
- Jan-Henrik Pollitt, Betriebswirt (B.A.), Chief Financial Officer (CFO)

Herr Roll verantwortet als CEO die Bereiche Strategie, Mergers & Acquisitions, Vertrieb & Marketing, Projektmanagement & Operations, Recht & Compliance, Personal sowie Service. Herr Pollitt ist als CFO neben dem Bereich Finanzen & Controlling auch für Investor Relations, Technologie, Digitalisierung, IT & Prozesse sowie Einkauf & Beschaffung verantwortlich.

Die Vorstandsdiensverträge beider Herren haben eine feste Laufzeit bis zum 30. Juni 2026.

Vergütungssystem

Der Vergütungsbericht nimmt Bezug auf das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder sowie das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder der Aumann AG.

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand und legt es der Hauptversammlung gemäß § 120a AktG zur Billigung, mindestens alle vier Jahre, vor. Der Aufsichtsrat hat am 25. März 2025 ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Das System zur Vergütung für die Vorstandsmitglieder wurde durch Beschluss der Hauptversammlung am 13. Juni 2025 mit 84,00 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Es ist abrufbar unter <https://www.aumann.com/investor-relations/corporate-governance/>.

Die Hauptversammlung vom 09. Februar 2017 hat unter Tagesordnungspunkt 5 (Wahlen zum Aufsichtsrat und Neufestsetzung der Aufsichtsratsvergütung) in Abänderung durch Beschluss der Hauptversammlung vom 21. August 2020 unter Tagesordnungspunkt 8 (Beschlussfassung über die Höhe der D&O-Versicherung der Mitglieder des Aufsichtsrats) die Vergütung des Aufsichtsrats beschlossen. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, einschließlich des dieser Beschlüsse zugrundeliegenden Vergütungssystems, wurde durch die Hauptversammlung vom 2. Juni 2021 sowie durch die Hauptversammlung vom 13. Juni 2025 bestätigt. Die Zustimmung der Aktionäre bei der Hauptversammlung 2025 erfolgte mit 99,95 % der abgegebenen Stimmen.

Als gewährte Vergütung wird im Bericht diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrundeliegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht wurde, auch wenn der Zufluss (d. h. die tatsächliche Auszahlung) erst im folgenden Geschäftsjahr erfolgt. Leistungen aus einem Aktienoptionsprogramm gelten in dem Geschäftsjahr als gewährte Vergütung, in dem die Optionsrechte ausgeübt werden. Eine Vergütung gilt als geschuldet, wenn eine rechtliche Verpflichtung bereits besteht, die fällig ist, aber dem Organmitglied noch nicht zugeflossen ist.

Etwaige Abweichungen vom Vergütungssystem bestanden nicht.

Vergütungsbestandteile

Bezugnahme auf das Vergütungssystem und langfristige Unternehmensentwicklung

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Aumann AG basiert auf dem Vergütungssystem der Aumann AG und wird gemäß den Vorgaben des Aktiengesetzes unter Berücksichtigung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) festgesetzt. Es ist auf eine nachhaltig profitable Unternehmensentwicklung ausgerichtet und damit konvergent mit Aktionärsinteressen. Maßgeblich für die Festlegung ist die Größe der Aumann-Gruppe, ihre wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie ihr Erfolg und ihre Zukunftsaussichten. Weitere Kriterien für die Festsetzung der Vergütung sind die jeweiligen Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder. Die in der Vorstandsvergütung verankerten finanziellen Ziele stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie. Die Höhe der Vergütungen der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat aus Benchmark-Analysen der Vergütung von Vorständen in weiteren Konzernunternehmen des MBB SE Konzerns abgeleitet. Eine Vertikalkomponente gemäß § 87a Nr. 9 AktG wurde nicht berücksichtigt.

Die Struktur und Angemessenheit der Vorstandsvergütung werden regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft. Das Vergütungssystem wurde in der Aufsichtsratssitzung vom 25. März 2025 beschlossen. Die bestehenden Vorstandsverträge bleiben unverändert und stehen im Einklang mit diesem Vergütungssystem. Dabei legte der Aufsichtsrat einen Schwerpunkt auf die langfristige Profitabilität der Unternehmensentwicklung und hat den Anteil der mehrjährigen Vergütungsbestandteile entsprechend hoch gewichtet. Durch die Gewährung eines Long-Term Incentive (LTIP) in Form eines aktienbasierten Optionsprogramms mit vierjähriger Laufzeit schafft dieser Vergütungsbestandteil langfristige Anreize für eine positive Entwicklung des Unternehmens und des Aktienkurses.

Die Vergütung des Aufsichtsrats beruht auf dem Beschluss der Hauptversammlung vom 09. Februar 2017, welcher durch die Hauptversammlung am 21. August 2020 um eine Regelung zur Höhe der D&O-Versicherung ergänzt wurde. Die Regelungen wurden durch die Hauptversammlung am 02. Juni 2021 bestätigt.

Vergütungsbestandteile der Mitglieder des Vorstands

Die Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems umfassen für die Vorstände der Aumann AG:

Feste Vergütungsbestandteile

- Grundgehalt
- Nebenleistungen

Variable Vergütungsbestandteile

- Jährliche variable Vergütung
- Aktienbasiertes Long Term Incentive Programm mit mehrjähriger Laufzeit (LTIP)

Eine Möglichkeit der Rückforderung jährlicher variabler Vergütungsbestandteile durch die Aumann AG ist gemäß dem zugrundeliegenden Vergütungssystem nicht vorgesehen. Während der Laufzeit des aktienbasierten Long-Term Incentive Programms können jedoch auftretende Forderungen der Aumann AG gegen Organe aufgrund von grober Pflichtverletzung mit den Ansprüchen aus dem Aktienoptionsprogramm 2020 verrechnet werden. Im Jahr 2025 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

Grundgehalt und Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder der Aumann AG erhalten jährlich fixierte Bezüge in Form eines Grundgehalts sowie Nebenleistungen.

Das Grundgehalt umfasst jährlich fixierte Bezüge, die in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich nachträglich gezahlt werden und schließt sozialversicherungsrechtliche Beträge ein, sofern der Vorstand nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit ist. Das Grundgehalt entwickelt sich in Abhängigkeit von der Höhe des Konzernumsatzes des jeweiligen Vorjahres. Die Entwicklung folgt dabei der Formel Grundgehalt zuzüglich oder abzüglich eines individuell festgelegten Inkrements je 50 Mio. € Veränderung des konsolidierten Konzernumsatzes. Bei Geschäftsjahren unterhalb von 250 Mio. € Konzernumsatz reduziert sich das Grundgehalt des Folgejahres auf das Initial-Grundgehalt.

Das jährlich zu erzielende Grundgehalt unter Berücksichtigung der maximalen Anzahl an Inkrementen ist für den Vorstandsvorsitzenden auf 400.000 € und für weitere Vorstandsmitglieder auf jeweils 260.000 € begrenzt.

Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Gestellung eines Dienstwagens, Versicherungsbeiträge in Form einer abgeschlossenen D&O-Versicherung mit Selbstbeteiligung sowie einer Unfallversicherung.

Das Vorstandsmitglied Roll sowie die beiden ehemaligen Vorstandsmitglieder Beckhoff und Martinschledde haben zusätzlich, wenn sie das 65. Lebensjahr vollendet haben und aus den Diensten der Gesellschaft ausscheiden oder berufs- oder erwerbsunfähig werden, Anspruch auf eine lebenslange monatliche Alters- bzw. Invalidenrente. Diese unverfallbaren Anwartschaften auf eine Alters- bzw. Invalidenrenten wurden bereits im Zuge ihrer früheren Tätigkeit als Arbeitnehmer der Aumann Beelen GmbH entsprechend dem damals üblichen Versorgungswerk der Gesellschaft zugesagt. Das Versorgungswerk ist seit dem 30. September 2006 für Neueintritte geschlossen. Als anrechenbare Dienstzeit gilt die ununterbrochene Tätigkeit von maximal 25 Jahren für die Gesellschaft nach Vollendung des 30. Lebensjahres. Die Altersrente mindert sich bei vorzeitigem Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft.

Die Hinterbliebenenversorgung sieht eine Rentenzahlung in Höhe von 60 % an den Ehepartner vor. Darüber hinaus erhält in diesem Fall jedes versorgungsberechtigte Kind eine Waisenrente jeweils in Höhe von 20 % der Alters- bzw. Invalidenrente. Die Hinterbliebenenrenten sind der Höhe nach insgesamt auf den Betrag der zugesagten Alters- bzw. Invalidenrente begrenzt.

	Sebastian Roll		Rolf Beckhoff		Ludger Martinschledde	
in T€	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Beträge nach IFRS						
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Barwert der Verpflichtung	54,2	65,4	58,5	66,6	60,5	68,2
Beträge nach HGB						
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0
Barwert der Verpflichtung	102,2	100,8	86,8	87,7	85,9	87,1

Jährliche variable Vergütung

Die Mitglieder des Vorstands haben Anspruch auf einen jährlich zu ermittelnden Bonus, der sich nach der Umsatzrendite (ROS) des Konzerns der Gesellschaft bemisst. Dieser ermittelt sich nach IFRS Regeln aus dem konsolidierten Konzern-Ergebnis vor Steuern (EBT), welches um nicht einnahmewirksame, außerordentliche Geschäftsvorfälle, die zu einem Ergebnisbeitrag von mehr als 0,5 Mio. € führen, korrigiert werden kann. Darüber hinaus können ebenfalls nach Ermessen des Aufsichtsrats auch außerordentliche Aufwendungen bei der Berechnung korrigiert werden. Das daraus resultierende Konzern-Ergebnis vor Steuern wird sodann bemessen an der konsolidierten Konzern-Gesamtleistung. Erreicht der ROS nicht 2,0 % („Hurdle Rate“), entfällt der Bonusanspruch. Bei einem ROS i.H.v. 2,0 % oder höher beträgt der Bonusanspruch gemäß Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Aumann AG einen individuell festgelegten Anteil am EBT. Tritt in einem Geschäftsjahr ein Jahresfehlsergebnis ein, wird der Bonus im folgenden Geschäftsjahr halbiert.

Sollte der ROS von 2,0 % nicht erreicht werden, hat der Vorstand für den Fall, dass eine Dividendenaus-schüttung beschlossen wird, den Anspruch auf die Zahlung eines Subsidiär-Bonus, der sich als individuell festgelegter Anteil gemessen an der gezahlten Dividendensumme bemisst. Der Aufsichtsrat behält sich vor, den prozentualen Wert der Hurdle Rate innerhalb einer Spanne von 0-5 %, sowie die Kennzahlen (EBT, EBIT oder EBITDA) bedarfsgerecht und in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung anzupassen. Ebenso behält sich der Aufsichtsrat vor, bei einem wichtigen Bedarf ergänzende variable Zielvergütungsbestandteile für nicht-finanzielle Leistungskriterien sowie außerordentliche Unternehmensentwicklungen festzulegen.

Der Bonus ist pro Geschäftsjahr auf das Dreifache des jeweils geltenden Grundgehaltes limitiert. Beginnt oder endet die Bestellung zum Vorstand unterjährig, wird der Bonus zeitanteilig ermittelt.

Im Rahmen des Vergütungssystems wurde durch den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 die Berechnung des variablen Vergütungsbestands für die Vorstandsmitglieder auf Basis der Kennzahl EBT (Vorjahr: EBT) festgelegt.

Aktienbasiertes Long-Term Incentive Programm mit mehrjähriger Laufzeit (LTIP)

Den Mitgliedern des Vorstands wird zudem ein Long-Term Incentive in Form eines aktienbasierten Optionsprogramms gewährt. Das Long-Term Incentive Vergütungssystem ist in seiner Struktur in hohem Maße abhängig vom Unternehmenserfolg und unterstreicht durch den langfristigen Aktienkursbezug die nachhaltige Ausrichtung an der Entwicklung der Aumann-Gruppe. Die Beschlussfassung über die Ermächtigung zur Gewährung und Ausgabe von Aktienoptionen für das Aktienoptionsprogramm 2020 erfolgte in der Hauptversammlung der Aumann AG vom 21. August 2020.

Die Ausgabe der Optionsrechte erfolgt nach Maßgabe der folgenden Eckpunkte: Der Kreis der Bezugsberechtigten umfasst unter anderem auch die Mitglieder des Vorstands. Dabei werden 150.000 Aktienoptionsrechte an Mitglieder des Vorstands gewährt. Die Verteilung erfolgt jeweils per Beschluss durch den Aufsichtsrat.

Das Optionsprogramm basiert auf der Kursentwicklung der Aumann AG Aktie im elektronischen Handelssystem XETRA der Deutschen Börse AG in Frankfurt am Main (oder einem das XETRA-System ersetzenden vergleichbaren Nachfolgesystem) im Zeitraum des Aktienoptionsprogramms 2020. Die Höhe einer Ausübbarkeit von ausgegebenen Aktienoptionsrechten wird anhand eines Kurs-Kriterien-Modells ermittelt. Dieses Modell setzt sich aus einem Kriterium A (Überschreitung von Kurs-Schwellen) und einem Kriterium B (erreichter Durchschnittskurs) zusammen. Jedes Kriterium ermittelt eine prozentuale Ausübbarkeit bezogen auf die ausgegebenen Aktienoptionsrechte.

Das Kriterium A basiert auf dem Erreichen eines Kurs-Schwellenwertes. Der jeweilige Schwellenwert gilt als erfüllt, wenn dieser Wert per 90 XETRA-Handelstagen (als gleitender Durchschnitt auf Basis des jeweiligen Tages-Schlusskurses) erreicht oder überschritten und in diesem Zeitraum in Summe mindestens 90.000 Aktien auf XETRA gehandelt wurden. Es gelten folgende Kurs-Schwellenwerte:

Kurs-Schwellenwert	Kumulierte prozentuale Ausübbarkeit ausgegebener Aktienoptionsrechte
15,00 €	1,8 %
19,50 €	4,8 %
23,00 €	9,0 %
26,50 €	14,4 %
30,00 €	21,0 %
33,50 €	28,8 %
37,00 €	37,8 %
40,50 €	48,0 %
44,00 €	60,0 %

Das Kriterium A ermöglicht bei Erreichung des Kurs-Schwellenwertes von 44,00 € je Aktie maximal eine rechnerische prozentuale Ausübbarkeit der ausgegebenen Aktienoptionsrechte in Höhe von 60 %. Wurde ein Schwellenwert erreicht, entfällt dieser Schwellenwert ersatzlos. Schwellenwerte, die bis zur Hauptversammlung 2020 erreicht worden sind, entfallen ebenfalls ersatzlos und werden darüber hinaus aus der kumulierten Zielerreichung herausgerechnet. Es gilt dann der nächstfolgende, höhere Schwellenwert als neuer Ausgangswert. Es kommt hier also nicht auf den Aktienkurs bei Ende des Aktienoptionsprogramms 2020 an, sondern auf den – nach Maßgabe der obigen Kriterien zu berechnenden – Kurshöchststand während der Laufzeit des Aktienoptionsprogramms 2020.

Das Kriterium B bewertet am Ende des Aktienoptionsprogramms 2020 den erreichten Durchschnittskurs mit seiner Steigerung gemessen an der Zielvorgabe. Die Zielvorgabe ist ein Durchschnittskurs am Ende der Wartezeit in Höhe von 27,50 €, woraus sich eine Kurssteigerung in Höhe von 16,50 € zum Ausübungspreis in Höhe von 11,00 € als weiterer Zielwert ergibt.

Der Durchschnittskurs wird ermittelt aus der Summe der Tagesschlusskurse dividiert durch die Summe der Handelstage. Es gilt der Tagesschlusskurs im elektronischen Handelssystem XETRA der Deutschen Börse AG in Frankfurt (oder einem das XETRA-System ersetzenden vergleichbaren Nachfolgesystem). Der erste zu berücksichtigende Tagesschlusskurs ist der Tagesschlusskurs einen Handelstag vor dem Inkrafttreten des Aktienoptionsprogrammes 2020. Der letzte zu berücksichtigende Tagesschlusskurs ist der Ta-

gesschlusskurs am letzten Handelstag der Wartefrist. Die Zielvorgabe kann folglich mit großer Wahrscheinlichkeit nur dann erreicht werden, wenn der XETRA Aktienkurs der Aumann AG über längere Zeiten oberhalb von 27,50 € notiert.

Das Kriterium B wird wie folgt berechnet: Die Differenz zwischen dem erreichten Durchschnittskurs und dem Ausübungspreis wird in das Verhältnis zum Zielwert von 16,50 € gesetzt. Der so ermittelte prozentuale Wert kann größer als 100 %, kann aber auch kleiner als 0 %, d.h. negativ sein. Der sich ergebende prozentuale Wert wird abschließend mit 60 % gewichtet. Dieser gewichtete Wert gibt die prozentuale Ausübbarkeit bezogen auf die ausgegebenen Aktienoptionen an. Es kann auch ein negativer Wert von ausübenden Aktienoptionsrechten entstehen.

Die rechnerischen Ergebnisse beider Kriterien werden addiert, wobei die maximale Ausübbarkeit der ausgegebenen Aktienoptionen auf 100 % begrenzt ist.

Der absolute Höchstbetrag je Bezugsberechtigten für ausübende Aktienoptionsrechte beträgt 50,00 € abzüglich dem Ausübungspreis je Aktie, danach multipliziert mit der Gesamtanzahl der jeweils dem Bezugsberechtigten zugeteilten Aktienoptionsrechten.

Der geldwerte Vorteil der ausgeübten Aktienoptionsrechte wird durch die Aumann AG versteuert.

Die Bezugsrechte wurden mit einer Monte-Carlo-Simulation unter Berücksichtigung der absoluten Erfolgsziele bewertet. Folgende Parameter sind in die Bewertung der Bezugsrechte eingeflossen:

	Wert
Bewertungsstichtag	01.07.2021
Ausübungspreis	11,00 €
Fälligkeit	31.07.2025
Schlusskurs Aumann AG	17,48 €
Zinssatz Fälligkeit	-0,65 %
Volatilität Aumann AG	57,19 %
Fair Value	5,49 €

Vergütungsbestandteile des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine jährliche Vergütung von 17.500,00 €, der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende von 20.000,00 € und der Vorsitzende von 22.500,00 €, jeweils zuzüglich etwaiger Umsatzsteuer. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten ferner Ersatz aller notwendigen Auslagen sowie Ersatz der etwa auf die Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer. Die Gesellschaft oder ein mit der Gesellschaft verbundenes Unternehmen schließt für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung zu den marktüblichen Bedingungen (einschließlich eines angemessenen Selbstbehaltes) mit einer Versicherungssumme bis zu 70.000.000,00 € ab, die auch die Aufsichtsratsmitglieder als Begünstigte einbezieht; der Versicherungsschutz wird für jedes Aufsichtsratsmitglied für die Dauer von zwölf Jahren nach dessen Ausscheiden aufrechterhalten.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist seit dem Börsengang der Aumann AG mit Ausnahme der Anpassung des Versicherungsschutzes unverändert.

Bei der Vergütung des Aufsichtsrats handelt es sich um eine reine Festvergütung. Es ist also keinerlei variable Vergütung vorgesehen, die vom Erreichen bestimmter Erfolge bzw. Ziele abhängig wäre. Dies steht im Einklang mit der Anregung G.18 Satz 1 DCGK, die sich für reine Festvergütungen ausspricht.

Bezüge der Organe

Eigenkapitalbasiertes „Aktienoptionsprogramm 2020“

Der Kreis der Bezugsberechtigten umfasst sowohl die Mitglieder des Vorstands als auch einen definierten Kreis weiterer Bezugsberechtigter. Den Mitgliedern des Vorstands wurden 150.000 Aktienoptionsrechte und den weiteren Bezugsberechtigten insgesamt 132.800 Aktienoptionsrechte gewährt. Die Verteilung erfolgte per Beschluss durch den Vorstand unter Zustimmung des Aufsichtsrats.

Der Vorstand stellte in seinem Beschluss vom 12. September 2025 unter Zustimmung des Aufsichtsrats fest, dass für das eigenkapitalbasierte Aktienoptionsprogramm 2020 die Wartezeit von 4 Jahren und einem weiteren Werktag für die im Programm explizit genannten Teilnehmer als erfüllt gilt, die Wartefrist am 02. Juli 2025, 24:00 Uhr abgelaufen ist und die Aktienoptionsrechte durch das Erreichen der Kriterien A und B ausübbar sind.

Das Kriterium A (Kurs-Schwellenwert) wurde für die ununterbrochenen Bezugsberechtigten mit 15,00 € erfüllt und resultierte in einer Ausübbarkeit von 1,80 %. Für die vorzeitig ausgeschiedenen Bezugsberechtigten galten gleiche bzw. geringere Werte, die zeitanteilig (pro-rata temporis) reduziert wurden.

Das Kriterium B (Steigerung des Durchschnittskurses im Verhältnis zum Zielwert von 16,50 € gegenüber dem Ausgabepreis) wurde mit 23,62 % erreicht. Unter der Berücksichtigung der Gewichtung (60 %) ergibt sich eine prozentuale Ausübbarkeit in Höhe von 14,17 % bezogen auf die ausgegebenen jeweiligen Aktienoptionsrechte. Für die vorzeitig ausgeschiedenen Bezugsberechtigten galten geringere Werte.

In Summe der prozentualen Ausübbarkeit der Kriterien A und B wurden insgesamt 40.744 Optionen als ausübbar festgelegt. Der zu zahlende Ausübungspreis belief sich auf 10,38 € je Aktienoption bzw. auf 11,00 € je Aktienoption bei vorzeitiger Beschäftigungsbeendigung.

Bezüglich des Ausübungspreises beschloss der Vorstand unter Freigabe durch den Aufsichtsrat am 12. September 2025, dass im Hinblick auf die Abwicklung des Programms die Bezugsberechtigten anstelle der Zahlung des Ausübungspreises auch eine modifizierte Abrechnung als Variante wählen können. Dabei wurde der Gegenwert der Aktien abzüglich des ursprünglich zahlbaren Ausübungspreises ermittelt und ein zusätzlicher Abschlag angewendet. In der Variante war sodann kein Ausübungspreis zu zahlen.

Sämtliche Bezugsberechtigte haben sich für die modifizierte Variante entschieden, sodass insgesamt 6.061 Aktien zu einem Ausübungspreis von 0,00 € pro Option zugeteilt wurden. Die Ausübung der Optionen erfolgte am 10. Oktober 2025. Für die Bezugsberechtigten wurde im Rahmen der für das Aktienoptionsprogramm 2020 anwendbaren Nettolohnvereinbarung insgesamt ein Betrag von 63.554 € als übernommener geldwerter Vorteil durch die und auf Kosten der jeweiligen Gesellschaften der Aumann-Gruppe zu Gunsten der Bezugsberechtigten versteuert.

Die Anzahl der ausgeübten Aktienoptionen, der Ausübungspreis, der Aktienwert abzüglich des Ausübungspreises zum Ausübungszeitpunkt und der durch die und auf Kosten der jeweiligen Gesellschaften der Aumann-Gruppe versteuerte geldwerte Vorteil für die Bezugsberechtigten stellt sich wie folgt dar:

Aktienoptionsprogramm 2020	Zugeteilte Aktienoptionen			Beträge zum Ausübungszeitpunkt		
	Anzahl	Ausübungspreis	Ausübungspreis	Aktienwert abzgl. Ausübungspreis	Versteuerung des geldwerten Vorteils	Summe
	Stück	€ je Stück	€ gesamt	€	€	€
Sebastian Roll	2.387	0	0	28.835	26.062	54.897
Jan-Henrik Pollitt	1.193	0	0	14.411	13.027	27.438
Team	2.481	0	0	29.971	24.465	54.436
Gesamt	6.061	0	0	73.217	63.554	136.771

Höhe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Die folgenden Übersichten über die gewährte Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Aumann AG verdeutlichen die Verteilung der einzelnen Vergütungsbestandteile im Verhältnis zueinander.

Die Vergütung erfolgte gänzlich durch die Aumann AG.

Mitglieder des Vorstands	Sebastian Roll		Jan-Henrik Pollitt	
	Betrag (in T€)	Anteil an Gesamtvergütung	Betrag (in T€)	Anteil an Gesamtvergütung
Feste Vergütung				
Grundgehalt	340,0	39 %	230,0	37 %
Nebenleistungen	11,6	1 %	11,5	2 %
Summe der festen Vergütung	351,6	40 %	241,5	39 %
Variable Vergütung				
Jährlicher Bonus	477,7	54 %	358,3	57 %
Long-Term Incentive Programm	54,9	6 %	27,4	4 %
Summe der variablen Vergütung	532,6	60 %	385,7	61 %
Gesamt	884,2	100 %	627,2	100 %

Mitglieder des Aufsichtsrats	Gert-Maria Freimuth (Vorsitzender)		Christoph Weigler (stellv. Vorsitzender)		Dr.-Ing. Saskia Wessel	
	Betrag (in T€)	Anteil an Gesamtvergütung	Betrag (in T€)	Anteil an Gesamtvergütung	Betrag (in T€)	Anteil an Gesamtvergütung
Feste Vergütung						
Grundgehalt	22,5	100 %	20,0	100 %	17,5	100 %
Gesamt	22,5	100 %	20,0	100 %	17,5	100 %

Maximalvergütung gemäß Vergütungssystem der Aumann AG

Die jährliche Gesamtvergütung des Vorstands weist hinsichtlich ihrer Bestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen auf. Das Long-Term Incentive Programm ist durch den absoluten Höchstbetrag je Aktie abzüglich des Ausübungspreises je Aktie multipliziert mit der Gesamtanzahl, der jeweils dem Bezugsberechtigten zugeteilten Aktienoptionsrechten ebenfalls wertmäßig begrenzt.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund an ein Mitglied des Vorstands zu leistenden Zahlungen sind in den Vorstands-Dienstverträgen grundsätzlich auf einen Wert von einer Jahresfestvergütung begrenzt (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die feste Jahresvergütung des laufenden Geschäftsjahres abgestellt. Bei allen Mitgliedern des Vorstands wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags abgegolten.

Wird die Bestellung eines Mitglieds des Vorstands widerrufen, endet auch der jeweilige Dienstvertrag. Beruht der Widerruf nicht auf einem Grund, der zugleich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags darstellt, endet der Dienstvertrag mit einer Auslauffrist von zwölf Monaten zum Monatsende.

Die Aumann AG ist berechtigt, die Mitglieder des Vorstands im Zusammenhang mit einer Beendigung des Dienstvertrags ganz oder teilweise von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Festvergütung freizustellen. Die Freistellung erfolgt zunächst unwiderruflich für die Dauer etwaiger noch bestehender Urlaubsansprüche, die damit erledigt sind. Im Anschluss daran bleibt die Freistellung bis zur Beendigung des Dienstvertrages aufrechterhalten. Sie ist widerruflich, falls im Zusammenhang mit der Abwicklung des Dienstverhältnisses Fragen bestehen oder eine vorübergehende Tätigkeit aus betrieblichen Gründen notwendig wird. Der Dienstvertrag im Übrigen wird hiervon nicht berührt.

Die Mitglieder des Vorstands haben ein Sonderkündigungsrecht für den Fall, dass die MBB SE und mit diesem verbundenen Unternehmen in einer Hauptversammlung der Gesellschaft erstmals nicht mehr die einfache Mehrheit des vertretenen Kapitals haben, welches der Vorstand das Mitglied des Vorstands innerhalb von 30 Tagen nach der jeweiligen Hauptversammlung mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ausüben kann. Im Falle der fristgerechten Ausübung ist das Mitglied des Vorstands berechtigt, sein Amt niederzulegen, ohne dass dies eine Verletzung organschaftlicher Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft begründet.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung und durchschnittlichen Vergütung von Mitarbeitern des Konzerns

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung des Unternehmens und mit der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis im Vorjahresvergleich.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der Aumann AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch maßgeblich von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des im Aumann Konzernabschluss nach IFRS ausgewiesenen Ergebnisses vor Steuern angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf den ausgewiesenen Personalaufwand des Konzerns vor sozialen Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung, bereinigt um die Vergütung der Vorstandsmitglieder, abgestellt. Die ausgewiesene durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, variable Vergütungsbestandteile und sonstige Nebenleistungen für die Gesamtbelegschaft des Konzerns. Der so bereinigte Personalaufwand wird durch die durchschnittliche Anzahl der Arbeitnehmer, ohne Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder, geteilt.

Vergütungs- und Ertragsentwicklung im Vergleich zum Vorjahr	2021	2022	2023	2024	2025
Vergütung der Vorstandsmitglieder					
Gesamtvergütung	150 %	-34 %	24 %	61 %	-11 %
Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder					
Gesamtvergütung	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Arbeitnehmer					
Durchschnittliche Vergütung	7 %	12 %	12 %	5 %	-7 %
Ertragsentwicklung					
Ergebnis vor Steuern IFRS (Aumann-Konzern)	58 %	122 %	749 %	101 %	-28 %
Jahresüberschuss HGB (Aumann AG)	161 %	-82 %	303 %	-39 %	168 %

Beelen, 25. März 2026



Sebastian Roll
Chief Executive Officer



Jan-Henrik Pollitt
Chief Financial Officer



Gert-Maria Freimuth
Aufsichtsratsvorsitzender

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

An die Aumann AG:

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Aumann AG, Beelen, für das Geschäftsjahr vom 01. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards „Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023))“ durchgeführt.

Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem des IDW Qualitätsmanagementstandards „Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022))“ angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Düsseldorf, den 25. März 2026

Nexia GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

gez. Dr. Grabs
Wirtschaftsprüfer

gez. Weyers
Wirtschaftsprüfer