Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, ein Beschluss über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu fassen. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 3 AktG ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Der Aufsichtsrat der Aumann AG hat am 13. Mai 2026 ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder („Vergütungssystem 2026“) beschlossen. Die Hauptversammlung hat dieses Vergütungssystem mit Beschluss vom 28. August 2026 gebilligt.

1. Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Die Vergütung des Vorstands der Aumann AG wird nach den Vorgaben des Aktiengesetzes unter Berücksichtigung des DCGK festgesetzt und 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. Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer des oberen Führungskreises im Aumann-Konzern berücksichtigt. Hierbei wird das Grundgehalt inklusive Nebenleistungen, die jährliche variable Vergütung und der jeweilige Long-Term Incentive, sofern vereinbart, der Arbeitnehmer des oberen Führungskreises mit den an den Vorstand zu zahlenden Leistungen verglichen und diese Leistungen zur jeweiligen wirtschaftlichen Entwicklung und Bedeutung der jeweiligen von der Führungskraft sowie von dem Vorstandsmitglied verantworteten Einheit gesetzt. Der Aufsichtsrat hat diese Vergleiche und die Erfahrungen mit der Struktur variabler Vergütungen aus früheren Vergütungsvereinbarungen in die Festlegung des neuen Vergütungssystems einfließen lassen.

Die Struktur und Angemessenheit der Vorstandsvergütung werden regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft.

Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich aus einem umsatzgrößenabhängigen Grundgehalt nebst fest definierten Sachleistungen, jährlich festzustellenden erfolgsabhängigen variablen Bezügen, sowie

einem Long-Term Incentive zusammen. Das System sieht ausdrücklich vor, dass sowohl positive als auch negative Entwicklungen Berücksichtigung finden.

Dieses Vergütungssystem gilt für das gesamte Geschäftsjahr 2026 auch rückwirkend ab Beginn des Geschäftsjahres.

Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) sind nicht vereinbart. Im Falle von Arbeitsunfähigkeit, wird die Vergütung für eine Dauer von insgesamt bis zu 3 Monaten in vollem Umfang weitergewährt; etwaige Zahlungen von Kassen oder Versicherungen werden angerechnet. Bei Berufsunfähigkeit endet der Dienstvertrag mit dem Ende des Quartals, in dem die dauernde Berufsunfähigkeit festgestellt wurde.

2. Höchstgrenzen

Die jährliche Gesamtvergütung des Vorstands weist hinsichtlich ihrer Bestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen auf. Das Gesamtjahreseinkommen eines Vorstandsmitglieds entspricht dem für das jeweilige Geschäftsjahr geltenden Grundgehalt zuzüglich einer variablen Vergütung, bestehend aus der jährlichen variablen Vergütung und dem Long-Term Incentive, in Höhe des maximal Dreifachen dieses Grundgehalts. Das maximale Gesamtjahreseinkommen ist folglich auf das Vierfache des jeweils geltenden Grundgehalts begrenzt. Die betragsmäßige Maximalvergütung beträgt damit für den Vorstandsvorsitzenden EUR 1.856.000 und für die weiteren Vorstandsmitglieder jeweils EUR 1.512.000 pro Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung entspricht der jeweiligen Zielvergütung und orientiert sich damit an der Vergütung von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer börsennotierter Unternehmen.

3. Struktur und Parameter der Vorstandsvergütung im Überblick

Struktur und Parameter der Vorstandsvergütung setzen sich zusammen aus Grundgehalt und Nebenleistungen, sowie der jährlichen variablen Vergütung und dem Long-Term Incentive, wobei eine Möglichkeit der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern nicht vorgesehen ist. Festgestellte Ansprüche der Gesellschaft aus einer groben Pflichtverletzung können jedoch mit Vergütungsansprüchen aus dem Long-Term Incentive aufgerechnet werden. In dem jeweiligen Vorstandsdienstvertrag ist die Anwendung des § 87 Abs. 2 AktG ausdrücklich vereinbart.

a) Grundgehalt und Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder der Aumann AG erhalten jährlich fixierte Bezüge in Form eines Grundgehalts sowie Nebenleistungen. Das Grundgehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich nachträglich gezahlt. Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Nutzung eines Dienstwagens und die Zahlung von Prämien für eine Unfall- und D&O-Versicherung mit Leistungen auf marktüblichem Niveau.

Das Grundgehalt entwickelt sich in Abhängigkeit vom konsolidierten IFRS-Konzernumsatz des jeweils vorangegangenen Geschäftsjahres. Für einen Konzernumsatz von bis zu EUR 250 Mio. gilt ein individuelles Initial-Grundgehalt. Für jede Veränderung des konsolidierten Konzernumsatzes um EUR 50 Mio. erhöht bzw. vermindert sich das Grundgehalt für das Folgejahr stufenweise um ein individuell festgelegtes Inkrement. Oberhalb eines Konzernumsatzes von EUR 250 Mio. können insgesamt maximal drei Inkremente erreicht werden. Fällt der Konzernumsatz in einem Geschäftsjahr auf EUR 250 Mio. oder darunter, reduziert sich das Grundgehalt des Folgejahres wieder auf das Initial-Grundgehalt.

Das maximale jährlich erzielbare Grundgehalt ist unter Berücksichtigung der maximalen Anzahl von drei Inkrementen, entsprechend einem Konzernumsatz von mehr als EUR 350 Mio. im vorangegangenen Geschäftsjahr, für den Vorstandsvorsitzenden auf EUR 464.000 und für die weiteren Vorstandsmitglieder auf jeweils EUR 378.000 begrenzt.

b) Jährliche variable Vergütung

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen jährlich zu ermittelnden Bonus, der sich nach der Höhe des Konzernergebnisses der Gesellschaft bemisst. Als maßgebliche Ergebniskennzahl kann das EBITDA, EBIT oder EBT herangezogen werden. Die jeweils maßgebliche Ergebniskennzahl legt der Aufsichtsrat im Einzelfall bedarfsgerecht und in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung fest. Die maßgebliche Ergebniskennzahl ermittelt sich nach IFRS-Regeln aus dem konsolidierten Konzernergebnis, welches nach Ermessen des Aufsichtsrats um nicht einnahmewirksame, außerordentliche Geschäftsvorfälle, die zu einem Ergebnisbeitrag von mehr als EUR 0,5 Mio. führen, korrigiert werden kann. Darüber hinaus können nach Ermessen des Aufsichtsrats auch außerordentliche Aufwendungen bei der Berechnung korrigiert werden. Von der so ermittelten absoluten Ergebniskennzahl wird ein individuell festgelegter Anteil als Bonusanspruch ermittelt. Ist die maßgebliche Ergebniskennzahl in einem Geschäftsjahr negativ, wird der Bonus im folgenden Geschäftsjahr halbiert. Beginnt oder endet die Bestellung zum Vorstand unterjährig, wird der Bonus zeitanteilig ermittelt.

Zudem behält sich der Aufsichtsrat vor, bei einem wichtigen Bedarf ergänzende variable Zielvergütungsbestandteile für nicht-finanzielle Leistungskriterien und außerordentliche Unternehmensentwicklungen sowie sonstige einmalige oder anlassbezogene Vergütungsbestandteile festzulegen.

c) Long-Term Incentive

Den Vorstandsmitgliedern wird zudem ein Long-Term Incentive gewährt. Der langfristige Unternehmenserfolg sowie die Wertentwicklung der Aumann AG kommt im Aktienkurs des Unternehmens zum Ausdruck. Die Long-Term Incentive Komponente zielt daher darauf ab, einen Anreiz für die sukzessive und nachhaltige Steigerung des Aktienkurses zu setzen.

Das jährliche Long-Term Incentive basiert auf der Entwicklung des volumengewichteten Geschäftsjahresaktiendurchschnittskurses und wird wie folgt berechnet: Die jeweilige jährliche variable Vergütung wird mit dem Prozentsatz multipliziert, um den der volumengewichtete Geschäftsjahresaktiendurchschnittskurs über dem Ausgangsaktienkurs von EUR 12,00 liegt. Sofern der volumengewichtete Geschäftsjahresaktiendurchschnittskurs unter dem Ausgangsaktienkurs liegt, wird kein negativer Multiplikator angesetzt. Der Ausgangsaktienkurs reduziert sich kumulativ um die nach dem 01. Juli 2026 gezahlten Dividenden. Der volumengewichtete Geschäftsjahresaktiendurchschnittskurs ergibt sich aus dem volumengewichteten Mittelwert der handelstäglichen Eröffnungskurse im Xetra-Handelssystem im betreffenden Geschäftsjahr.

Sofern die Hälfte der prozentualen Kurssteigerung multipliziert mit dem jeweiligen Fixgehalt des abgelaufenen Geschäftsjahres größer ist als der nach dem vorstehenden Absatz ermittelte Betrag, erfolgt eine Auszahlung dieses höheren Betrages als Long-Term Incentive.

Die Auszahlung der jährlichen variablen Vergütung sowie des Long-Term Incentive erfolgt mit der Gehaltsabrechnung, die auf die Vorlage des gebilligten Konzernjahresabschlusses an die Hauptversammlung der Aumann AG folgt.

Aumann AG
Dieselstraße 6
48361 Beelen
Tel +49 2586 888 7800
Fax +49 2586 888 7805
ir@aumann.com
www.aumann.com