

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht gemäß § 162 Aktiengesetz

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

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

Am 10. Mai 2023 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 2021 am 18. Mai 2022 der Hauptversammlung zum Beschluss vorgelegt. Dieser wurde mit einer Zustimmung von 99,77 % gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat der GRAMMER AG sehen diese hohe Zustimmungquote als klare Bestätigung der Form und des Inhalts des Vergütungsberichts und werden daher bei der Erstellung des Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 die bisherige Struktur beibehalten.

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022

Trotz der herausfordernden gesamtwirtschaftlichen Bedingungen im Geschäftsjahr 2022, insbesondere ausgelöst durch die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie sowie den Krieg in der Ukraine und den damit verbundenen steigenden Rohstoff-, Material- und Energiepreisen, konnte die GRAMMER Gruppe eine positive Umsatzentwicklung verzeichnen. Sie erzielte ein Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) in Höhe von –45,0 Mio. EUR. Dieses Ergebnis war insbesondere von der Wertminderung in der Region Americas negativ beeinflusst, die aufgrund des gestiegenen Zinsniveaus notwendig war. Das operative EBIT verbesserte sich im Vergleich zum Vorjahr dagegen auf 35,5 Mio. EUR.

Im Geschäftsjahr 2022 haben sich der Aufsichtsrat und der Vorstandsvorsitzende der GRAMMER AG, Thorsten Seehars, einvernehmlich auf die Beendigung der Bestellung von Thorsten Seehars zum 31. Mai 2022 verständigt. Ab dem 01. Juni 2022 wurde Jens Öhlenschläger zum Sprecher des Vorstands bestellt, während Jurate Keblyte die Aufgaben der Arbeitsdirektorin übernahm. Im weiteren Verlauf des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat entschieden, kein drittes Vorstandsmitglied zu bestellen, so dass der Vorstand ab dem 01. Juni 2022 aus zwei Personen bestand.

Mit Ablauf der Hauptversammlung am 18. Mai 2022 schieden Alfred Weber und Dr. Peter Merten aus dem Aufsichtsrat aus. Stattdessen wurden Dagmar Rehm und Dr. Martin Kleinschmitt von der Hauptversammlung in den Aufsichtsrat gewählt. Dr. Martin Kleinschmitt übernahm den Vorsitz des Aufsichtsrats.

Zur Sicherung des Jahresergebnisses 2022 wurde zwischen Aufsichtsrat und den am 31.12.2022 amtierenden Mitgliedern des Vorstands vereinbart, lediglich die Hälfte der geschuldeten Vergütung aus dem STI 2022 auszuzahlen, was einen Verzicht in Höhe von 50 % beinhaltet. Außerdem haben die zum 31. Dezember 2022 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats als Beitrag zur Erreichung des Jahresergebnisses auf 10 % ihrer Festvergütung (ohne Berücksichtigung der Ausschussvergütung) verzichtet.

2. Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand

2.1 Grundlagen

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

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

Die Grundzüge des neuen Vergütungssystems werden im Folgenden erläutert.

2.2 Vergütungselemente

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

Feste Komponenten

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

Variable Komponenten

Short Term Incentive (STI)

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

Long Term Incentive (LTI)

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

Weitere vertragliche Regelungen

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

Festvergütung

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

Nebenleistungen

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

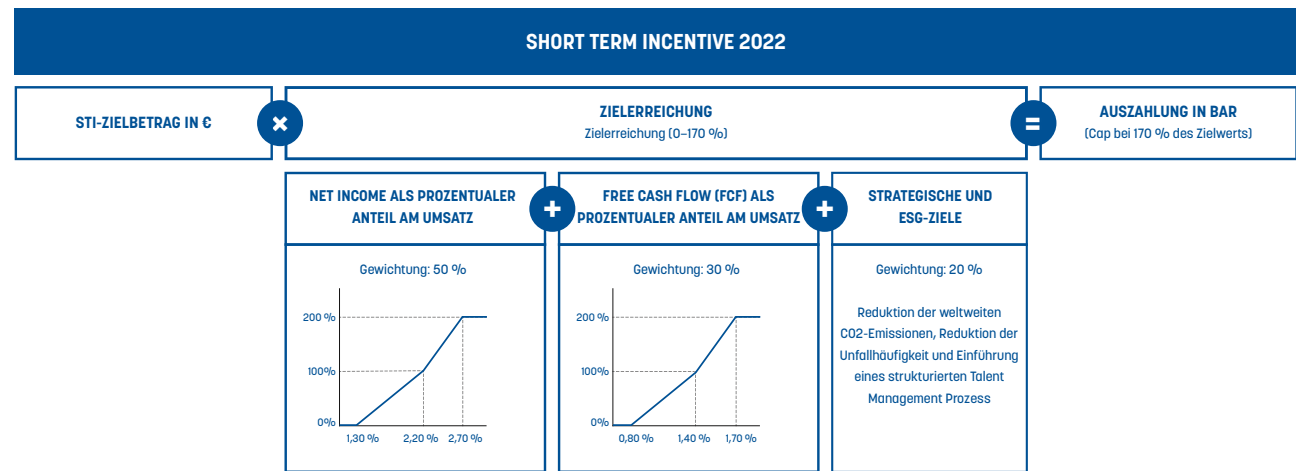
Versorgungsentgelt

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

Short Term Incentive

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

Der Short Term Incentive (STI) 2022 entspricht dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem der GRAMMER AG und wird in der folgenden Grafik dargestellt:



Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat das EBIT (Earnings before Interest and Taxes) sowie den Free Cash Flow jeweils als prozentualen Anteil am Umsatz als finanzielle Leistungskriterien für den STI festgelegt und die jeweilige Gewichtung bestimmt. Damit berücksichtigt der Aufsichtsrat die Profitabilität und Liquidität der GRAMMER AG und unterstützt mit der Nutzung dieser Kernsteuerungsgrößen die Umsetzung der Unternehmensstrategie.

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

Als strategische und ESG-Ziele wurden die Reduktion der weltweiten CO₂-Emissionen in Bezug auf den Jahresumsatz, die

Reduktion der Unfallhäufigkeit (LTIFR = Lost time incident frequency rate) und die Fortführung des strukturierten Talent Management-Prozesses sowie Nachfolgeplanung unter Berücksichtigung einer mittelfristigen Diversity-Zielquote festgelegt. Diese strategischen und ESG-Ziele wurden vom Aufsichtsrat aus einem Kriterienkatalog gewählt, welcher sich aus der Wesentlichkeitsanalyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung ableitet. Die Gewichtung der strategischen und ESG-Ziele beträgt 20 %. Die Einzelziele wurden gleich gewichtet mit je 6,7 %.

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

Die folgende Tabelle zeigt die Zielsetzungen und Zielerreichungen pro Leistungskriterium des Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2022:

STI 2022

	Gewichtung	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert	Zielerreichung
Earnings Before Interest and Taxes (EBIT) als % am Umsatz	50 %	1,30 %	2,20 %	2,70 %	-2,10 %	0 %
Free Cash Flow als % am Umsatz	30 %	0,80 %	1,40 %	1,70 %	1,40 %	100 %
Reduktion der weltweiten CO ₂ -Emissionen in Bezug auf den Jahresumsatz	6,7 %	Vorjahreswert	-5 % gegenüber Vorjahreswert	-15 % gegenüber Vorjahreswert	45 g	200 %
Reduktion der Unfallhäufigkeit (LTIFR)	6,7 %	200 % Ziel aus 2021	-10 % gegenüber Vorjahreswert 200 % Ziel aus 2021	-20 % gegenüber Vorjahreswert 200 % Ziel aus 2021	3,33	200 %
Einführung eines strukturierten Talent Management-Prozesses	6,7 %	Beurteilung der Zielerreichung im Ermessen des Aufsichtsrats				110 %
Gesamtzielerreichung						64 %

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 2022 ergeben sich damit folgende Ziel- und Auszahlungsbeträge:

Ziel- und Auszahlungsbeträge STI 2022

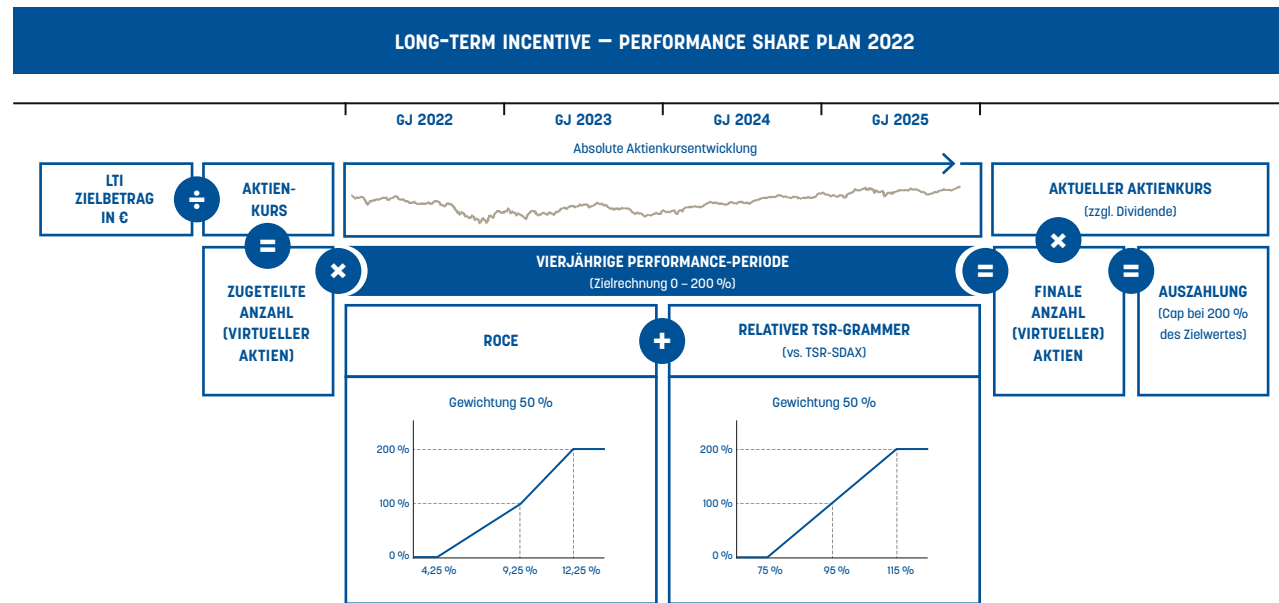
	Ziel-betrag in TEUR	Ziel-erreichung in %	Rech-nerischer Betrag in TEUR	Aus-zahlungs-betrag (Verzicht von 50 %) in TEUR
Thorsten Seehars ¹	135	64	87	87
Jurate Keblyte ²	230	64	147	74
Jens Öhlenschläger ²	230	64	147	74

¹ Zeiteiltiger Zielbetrag wegen Beendigung des Vorstandsmandats zum Ablauf des 31.05.2022.

² Zwischen Aufsichtsrat und den am 31.12.2022 amtierenden Mitgliedern des Vorstands wurde vereinbart, lediglich die Hälfte der geschuldeten Vergütung aus dem STI 2022 auszuzahlen, was einen Verzicht in Höhe von 50 % beinhaltet.

Long Term Incentive – Performance Share Plan

Der Long Term Incentive (LTI) 2022 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 2022 sind folgende Zuteilungen virtueller Aktien erfolgt:

LTI Tranche 2022 Zuteilung

	Zielbetrag in TEUR	Zuteilungs- kurs in EUR	Anzahl zuteilte virtueller Aktien
Thorsten Seehars ¹	229	19,10	11.990
Jurate Keblyte	370	19,10	19.372
Jens Öhlenschläger	370	19,10	19.372

¹ Zeitanthelliger Zielbetrag wegen Beendigung des Vorstandsmandats zum Ablauf des 31.05.2022.

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 2022 des Performance Share Plans wurden folgende Zielsetzungen für ROCE und relativer TSR vereinbart:

LTI Tranche 2022 Zielsetzungen

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze
	0 %	100 %	200 %
ROCE	4,25 %	9,25 %	12,25 %
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 2025 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 2025 dargestellt.

In den Jahren 2019 und 2020 sind den Mitgliedern des Vorstands Long Term Incentives in Form eines Performance Cash Plans zugesagt worden. Dabei wird ebenfalls der relative Total Shareholder Return im Vergleich zum SDAX betrachtet. Statt des ROCE wird der Grammer-Economic Value Added (EVA) als Leistungskriterium genutzt. Die Mitglieder des Vorstands haben im März 2020 angesichts der wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf das Unternehmen auf die Zuteilung ihrer LTI Tranche 2020-2023 sowie auf den bereits zuteilten Plan der LTI Tranche 2019-2022 verzichtet. Daher ist aus dem Long

Term Incentive derzeit keine gewährte oder geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG auszuweisen.

Malus und Clawback

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

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

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

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

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2022 keinen Anlass gesehen, Kürzungen oder Rückforderungen gegenüber Vorstandsmitgliedern geltend zu machen.

Beendigung der Vorstandstätigkeit

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

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

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds erhalten die Hinterbliebenen (Ehegatte und 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, d.h. für Thorsten Seehars wird die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 und 2022 erst nach Ende der jeweiligen Performance-Perioden ausbezahlt werden.

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.

Aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses mit Ablauf des 31. Mai 2022 wurde Thorsten Seehars im Rahmen der zuvor beschriebenen Regelungen eine Abfindung in Höhe von 2.160.000 € gezahlt. Der Dienstvertrag war ursprünglich bis zum 31.08.2026 geschlossen worden. Die Abfindung ist daher auf den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen beschränkt.

2.3 Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung Zielvergütungen

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

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

Zudem wurde ein interner Vergleich zur Begutachtung der Vergütungsstruktur innerhalb der GRAMMER AG herangezogen. Hierfür wird die Vergütung des Vorstands zu den beiden höchsten

Tarifgruppen sowie den außertariflichen Mitarbeitererebenen ins Verhältnis gesetzt und der Status Quo sowie die zeitliche Entwicklung dieser Verhältnisse betrachtet.

Die Zielvergütungen wurden zum Januar 2022 für die beiden Vorstandsmitglieder, Jurate Kebblyte und Jens Öhlenschläger, in den variablen Vergütungselementen erhöht, um die Vergütung langfristig wettbewerbsfähig zu gestalten. Auch die Vergütung von Thorsten Seehars war zum Januar 2022 erhöht worden, dabei waren die Erhöhungen bereits bei der Überarbeitung des Vergütungssystems 2020/21 mit der entsprechenden Vertragsanpassung und Bestellung 2021 vertraglich vereinbart worden.

Die folgende Tabelle stellt die Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2022 sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente und die Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2021 dar:

Zielvergütung

	Thorsten Seehars Vorstandsvorsitzender im Vorstand von 01.08.2019 bis 31.05.2022			Jurate Keblyte Mitglied des Vorstands im Vorstand seit 01.08.2019			Jens Öhlenschläger Mitglied des Vorstands Sprecher des Vorstands (seit 01.06.2022) im Vorstand seit 01.01.2019		
	2022¹		2021	2022		2021	2022		2021
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR
Grundvergütung	292	40	575	390	34	353	390	34	353
Nebenleistungen	6	1	15	24	2	24	25	2	27
Versorgungsentgelt	67	9	160	125	11	125	125	11	125
Einjährige variable Vergütung	135	19	319	230	20	195	230	20	195
Short Term Incentive 2021	-	-	319	-	-	195	-	-	195
Short Term Incentive 2022	135	-	-	230	-	-	230	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	229	31	404	370	32	247	370	32	247
Long Term Incentive 2021 – 2024	-	-	404	-	-	247	-	-	247
Long Term Incentive 2022 – 2025	229	-	-	370	-	-	370	-	-
Gesamtvergütung	729	100	1.473	1.139	100	944	1.140	100	947

¹ Zeitanzeilige Zielvergütung wegen Beendigung des Vorstandsmandats zum Ablauf des 31.05.2022.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 vollständig erbracht wurde.

Zusätzlich wird die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2021 dargestellt.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

	Thorsten Seehars Vorstandsvorsitzender im Vorstand von 01.08.2019 bis 31.05.2022			Jurate Keblyte Mitglied des Vorstands im Vorstand seit 01.08.2019			Jens Öhlenschläger Mitglied des Vorstands Sprecher des Vorstands (seit 01.06.2022) im Vorstand seit 01.01.2019		
	2022		2021	2022		2021	2022		2021
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR
Grundvergütung	292	11	575	390	64	353	390	64	353
Nebenleistungen	6	0	15	24	4	24	25	4	27
Versorgungsentgelt	67	3	160	125	20	125	125	20	125
Einjährige variable Vergütung	87	3	121	74	12	74	74	12	74
Short Term Incentive 2021	-	-	121	-	-	74	-	-	74
Short Term Incentive 2022 ¹	87	-	-	74	-	-	74	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Long Term Incentive 2018 – 2021 ²	-	-	0	-	-	0	-	-	0
Long Term Incentive 2019 – 2022 ³	0	-	-	0	-	-	0	-	-
Sonstiges ⁴	2.196	83	-	-	0	-	-	0	-
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	2.648	100	871	613	100	576	614	100	579

¹ Zwischen Aufsichtsrat und den am 31.12.2022 amtierenden Mitgliedern des Vorstands wurde vereinbart, lediglich die Hälfte der geschuldeten Vergütung aus dem STI 2022 auszuzahlen, was einen Verzicht in Höhe von 50 % beinhaltet.

² Aufgrund des Eintritts in den Vorstand im Jahr 2019, haben die Mitglieder des Vorstands keine Zuteilung der LTI Tranche 2018 erhalten.

³ Die Mitglieder des Vorstands haben im März 2020 angesichts der wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf das Unternehmen auf die bereits zugeteilte LTI Tranche 2019-2022 verzichtet.

⁴ Abfindung und Rechtsanwaltskosten.

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.

Die Summe aller Aufwendungen, die aus Zusagen für das Geschäftsjahr 2022 resultiert, kann erst nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode des Performance Share Plans 2022 (LTI 2022 – 2025) festgestellt werden. Allerdings kann bereits heute ausgeschlossen werden, dass die Maximalvergütung nach § 87 AktG Abs 1 Satz 2 Nr. 1 überschritten wird, da selbst bei einer Auszahlung des Performance Share Plan von 200 % des Zielbetrags (Cap) die Summe aller Vergütungsbestandteile unterhalb der Maximalvergütung liegen würde:

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.

Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

TEUR

	Thorsten Seehars Vorstandsvorsitzender (bis 31.05.2022)	Jurate Keblyte Mitglied des Vorstands	Jens Öhlenschläger Mitglied des Vorstands Sprecher des Vorstands (seit 01.06.2022)
	in TEUR	in TEUR	in TEUR
Grundvergütung 2022	292	390	390
Nebenleistungen 2022	6	24	25
Versorgungsentgelt 2022	67	125	125
Short Term Incentive 2022	87	74	74
Auszahlungsbegrenzung für den Performance Share Plan (2022-2025)	458	740	740
Maximaler Wert der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022	910	1.353	1.354
Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	2.700	1.800	1.800



Die folgende Tabelle zeigt die den Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen der Geschäftsjahre 2022 und 2021 sowie die jeweiligen relativen Anteile an der Gesamtvergütung.

Aufsichtsratsvergütung

	2022					2021				
	Festvergütung ¹		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung in TEUR	Festvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung in TEUR
	in TEUR	in %	in TEUR	in %		in TEUR	in %	in TEUR	in %	
Dr. Martin Kleinschmitt (ARV/ab 18.05.2022)	57	80	14	20	71	0	0	0	0	0
Horst Ott (stv. ARV)	49	71	20	29	69	45	69	20	31	65
Klaus Bauer	32	76	10	24	42	30	81	7	19	37
Andrea Elsner	42	74	15	26	57	30	71	12	29	42
Dr. Ping He	32	76	10	24	42	30	81	7	19	37
Martin Heiss	42	69	19	31	61	30	65	16	35	46
Peter Kern	32	76	10	24	42	30	81	7	19	37
Jürgen Kostanjevec	32	76	10	24	42	30	81	7	19	37
Dagmar Rehm (ab 18.05.2022)	32	82	7	18	39	0	0	0	0	0
Gabriele Sons	39	68	18	32	57	30	68	14	32	44
Prof. Dr. Birgit Vogel-Heuser	35	76	11	24	46	30	83	6	17	36
Antje Wagner	42	78	12	22	54	30	71	12	29	42
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder										
Alfred Weber (ARV/bis 18.05.2022)	41	75	14	25	55	60	63	35	37	95
Dr. Peter Merten (bis 18.05.2022)	23	74	8	26	31	30	63	18	38	48

¹ Die zum 31.12.2022 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats haben auf 10% der ihnen zustehenden Festvergütung nach § 20 Abs. 1 der Satzung der GRAMMER AG verzichtet (nur Festvergütung für die AR-Tätigkeit, kein Verzicht auf die Festvergütung für Ausschusstätigkeiten)

Sämtliche zum 31. Dezember 2022 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2022 als Beitrag zur Erreichung des Jahresergebnisses auf 10 % ihrer Festvergütung verzichtet. Die zusätzliche feste Vergütung für die Mitgliedschaften in Ausschüssen ist davon nicht umfasst.

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

	2022 in TEUR	2021 in TEUR	Veränderung 2022/2021 in %	Veränderung 2021/2020 in %
Vorstandsmitglieder				
Thorsten Seehars (bis 31.05.2022)	2.648	871	204	20
Jurate Keblyte	613	576	6	32
Jens Öhlenschläger	614	579	6	23
Aufsichtsratsmitglieder				
Dr. Martin Kleinschmitt (ARV/ab 18.05.2022)	71	0	n/a	n/a
Horst Ott (stv. ARV)	69	65	6	-4
Klaus Bauer	42	37	14	164
Andrea Elsner	57	42	36	-2
Dr. Ping He	42	37	14	90
Martin Heiss	61	46	33	0
Peter Kern	42	37	14	90
Jürgen Kostanjevec	42	37	14	90
Dagmar Rehm (ab 18.05.2022)	39	0	n/a	n/a
Gabriele Sons	57	44	30	87
Prof. Dr. Birgit Vogel-Heuser	46	36	28	0
Antje Wagner	54	42	29	5
Alfred Weber (ARV/bis 18.05.2022)	55	95	-42	87
Dr. Peter Merten (bis 18.05.2022)	31	48	-35	14
Arbeitnehmer				
Durchschnitt	70	71	-1	2
Ertragsentwicklung				
Net Income (Ergebnis nach Steuern) Konzern	-78.561	646	-12.261	n/a
Net Income (Jahresüberschuss) GRAMMER AG	-56.316	-2.400	-2.247	97