

Vergütungs- bericht

nach § 162 AKTG für das Geschäftsjahr

2023

STAHL

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023

Eine transparente und verständliche Berichtserstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat stellt für R. STAHL ein zentrales Element guter Corporate Governance dar. Der Vergütungsbericht erläutert gemäß den Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) die Grundstruktur des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der R. STAHL AG und beschreibt die Höhe und Struktur der den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 individuell gewährten und geschuldeten Vergütung.

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde durch die Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG am 15. Juli 2021 mit einer Zustimmungquote von 88,67 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Zukünftig wird das Vergütungssystem im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung auch die Möglichkeit vorsehen, ESG-Ziele als Zielgrößen einzusetzen. Dies wurde auch bei der Neufassung des Dienstvertrags von Dr. Mathias Hallmann berücksichtigt. Bislang wurde von dieser Möglichkeit durch den Aufsichtsrat jedoch noch kein Gebrauch gemacht und keine ESG-Ziele als Zielgrößen der langfristigen variablen Vergütung festgelegt. Der vollständige Inhalt des aktuellen Vergütungssystems ist abrufbar unter

<https://r-stahl.com/de/global/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung/verguetung-von-vorstand-und-aufsichtsrat/>

Das aktuelle Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde am 13. Juli 2022 durch die Hauptversammlung gebilligt und die entsprechende Anpassung der Vergütungsregelung in der Satzung beschlossen. Der vollständige Inhalt des Vergütungssystems ist abrufbar unter

<https://r-stahl.com/de/global/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung/verguetung-von-vorstand-und-aufsichtsrat/>

Den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 hat die Hauptversammlung am 29. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 88,86 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der Vergütungsbericht 2022 ist auf der Internetseite der Gesellschaft abrufbar unter

https://r-stahl.com/fileadmin/user_upload/mitarbeiter/01_DE/02_Unternehmen/03_Investor_Relations/04_Corporate_Governance/04_Erklarung_zur_Unternehmensfuehrung/06_Verguetung_von_Vorstand_und_Aufsichtsrat/ex-verguetungsbericht-2022-pruefvermerk-rstahl.pdf

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde durch die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Hinblick auf die Anforderungen gem. § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 beigefügt.

Entsprechend den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG werden wir die Hauptversammlung am 27. Juni 2024 über die Billigung des erstellten und geprüften Vergütungsberichts 2023 beschließen lassen.

1. Vergütung des Vorstands

1.1 Grundsätze und Ziele des Vergütungssystems des Vorstands

Die R. STAHL AG ist ein weltweit führender Anbieter von Produkten für den elektrischen Explosionsschutz und verfolgt das Ziel, nachhaltig und profitabel zu wachsen und so den Unternehmenswert kontinuierlich zu steigern. Hierzu wird das bestehende Produkt- und Leistungsportfolio entlang der Bedürfnisse der Kunden durch Innovationen stetig weiterentwickelt. Darüber hinaus soll die Präsenz in Wachstumsmärkten ausgebaut werden. Ein wichtiges mittelfristiges Ziel ist ferner die Etablierung marktführender Kostenstrukturen. Das Vergütungssystem für den Vorstand der R. STAHL AG ist eng an diesen strategischen Zielsetzungen ausgerichtet und langfristig angelegt.

Mit der langfristigen variablen Vergütung, der ein rollierender Bewertungszeitraum von jeweils drei Jahren zugrunde liegt, sollen insbesondere Anreize zum kontinuierlichen Ausbau der Qualitäts- und Innovationsführerschaft der R. STAHL AG geschaffen werden. Die R. STAHL AG incentiviert die Vorstandsmitglieder damit langfristig, um die Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft durch Zukunftstechnologien zu erhalten und auszubauen. Die langfristige variable Vergütung stellt dabei den größten Teil der variablen Vergütung des Vorstands dar. Im Falle einer 100 %igen Zielerreichung liegt diese bei etwa 56 % der gesamten variablen Vergütung. Diese hohe Gewichtung der langfristigen variablen Komponente setzt, zusammen mit dem daran geknüpften Eigeninvestment der Vorstandsmitglieder in Aktien der R. STAHL AG, langfristige Verhaltensanreize zur Entwicklung des Unternehmens und der Steigerung des Unternehmenswerts. Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder von R. STAHL ist damit unmittelbar mit den strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft verknüpft.

Auch die kurzfristige variable Vergütung mit dem Bewertungszeitraum eines Geschäftsjahrs leistet einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der R. STAHL AG. So wurden Leistungsanreize zu kurzfristig operativ wirksamen Effizienzsteigerungen geschaffen, die zusätzlich zur Erreichung der langfristigen strategischen Ziele die zweite wichtige Säule für eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft darstellen. Das kurzfristige Vergütungssystem, das neben finanziellen Erfolgszielen auch individuelle, vornehmlich nicht-finanzielle Erfolgsziele enthält, fördert dabei auch die Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Führungskräfte und damit die Weiterentwicklung der betrieblichen Strukturen und Prozesse der R. STAHL AG.

1.2 Verfahren

Für alle die Vergütung der Vorstandsmitglieder betreffenden Entscheidungen ist nach § 87 AktG der Aufsichtsrat als Gesamtgremium zuständig. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der R. STAHL AG sieht vor, dass der durch den Aufsichtsrat gebildete Verwaltungsausschuss diese Entscheidungen vorbereitet und dem Gesamtgremium hierzu Beschlussempfehlungen unterbreitet. Nach erfolgter Beschlussfassung im Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, legt der Aufsichtsrat in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems wird regelmäßig durch den Verwaltungsausschuss überprüft. Sofern eine Anpassung erforderlich scheint, unterbreitet der Verwaltungsausschuss dem Aufsichtsrat entsprechende Anpassungsvorschläge. Im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

1.3 Angemessenheit

Der Aufsichtsrat der R. STAHL AG legt als horizontale Vergleichsgruppe die Unternehmen aus dem Börsenindex SDAX zugrunde. Zudem wird die vertikale Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands überprüft. Hierbei werden

die Vergütungsrelationen innerhalb des Vorstandsgremiums, die Vergütungsrelation der weiteren Hierarchieebenen (erste Ebene unterhalb des Vorstands, außertariflich Beschäftigte und Tarifbeschäftigte) gegenüber dem Vorstand sowie die Vergütungsrelationen zwischen Vorstand und mittleren Tarifbeschäftigten mit Marktdaten verglichen.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen (wie z. B. die Verpflichtung zur frühzeitigen Offenlegung) werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

1.4 Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus insgesamt vier Bestandteilen zusammen, die die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und die Unternehmensstrategie fördern sollen:

- **Jährliches Grundgehalt:** Das Grundgehalt soll die Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder sicherstellen.
- **Nebenleistungen:** Im marktangemessenem Umfang werden Nebenleistungen gewährt, wie u.a. Versicherungsleistungen oder die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, um eine wettbewerbsfähige Vergütung zu gewährleisten.
- **Kurzfristige variable Vergütung:** Der kurzfristige variable Vergütungsanteil dient der Incentivierung eines kontinuierlichen profitablen Wachstums im operativen Geschäft sowie eines nachhaltigen Wirtschaftens und honoriert Erfolge innerhalb des Bewertungszeitraums des Geschäftsjahres anhand EBIT und Free Cashflow als finanzielle Teilkomponenten.
- **Langfristige variable Vergütung:** Die langfristige variable Vergütung setzt Anreize zur Erreichung der langfristigen Ziele im Einklang mit der Unternehmensstrategie und soll eine nachhaltige und langfristige Entwicklung durch die dreijährige Bewertungsperiode sicherstellen.

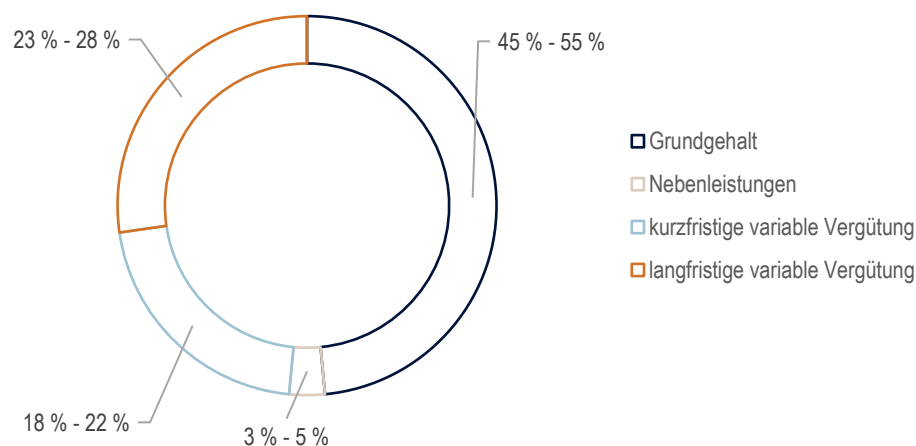
Die folgende Übersicht fasst die Bestandteile des Vorstandsvergütungssystems zusammen:

Bestandteil		Beschreibung
Feste jährliche Vergütungsbestandteile	Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Feste Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Beiträge zur Unfallversicherung und D&O-Versicherung Zuschüsse zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung Leasingraten für ein Fahrzeug
Variable jährliche Vergütungsbestandteile	Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Zielbonussystem Bewertungszeitraum: Geschäftsjahr Finanzielle Teilkomponente mit den gleichgewichteten Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> EBIT Free Cashflow Individuelle Leistung (Faktor: 0,8 bis 1,2) Cap: 160 %
	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Performance Share Plan Bewertungszeitraum: 3 Jahre Gleichgewichtete Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> ROCE EBT Cap: 160 %
Weitere Vertragsbestandteile	Jährliche Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Mitglieder des Vorstands: 750.000 EUR Vorsitzender des Vorstands: 1.100.000 EUR
	Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> Teilweise oder vollständige Rückforderung der variablen Vergütung möglich
	Eigeninvestment	<ul style="list-style-type: none"> Verpflichtendes Eigeninvestment in R. STAHL Aktien in Höhe von mindestens 50 % des Grundgehalts
	Abfindungscap	<ul style="list-style-type: none"> Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und des Dienstverhältnisses dürfen einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrages vergüten

1.5 Vergütungsstruktur

Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex überwiegt die Höhe der langfristigen variablen Vergütungskomponente diejenige der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente.

Betrachtet man das jährliche Grundgehalt, die Nebenleistungen sowie die kurzfristige und langfristige variable Vergütungskomponente, so ergibt sich für den Fall einer jeweils 100 %igen Zielerreichung folgende prozentuale Aufteilung:



(a) *Maximalvergütung*

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgelegt, die alle Vergütungsbestandteile umfasst, d. h. Grundgehalt, Nebenleistungen und kurzfristige sowie langfristige variable Vergütung. Die Maximalvergütung begrenzt den Gesamtbetrag, der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung 1.100.000 € und für alle weiteren Vorstandsmitglieder 750.000 €.

(b) *Grundgehalt*

Das Grundgehalt wird in zwölf gleichen Raten jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt.

(c) *Nebenleistungen*

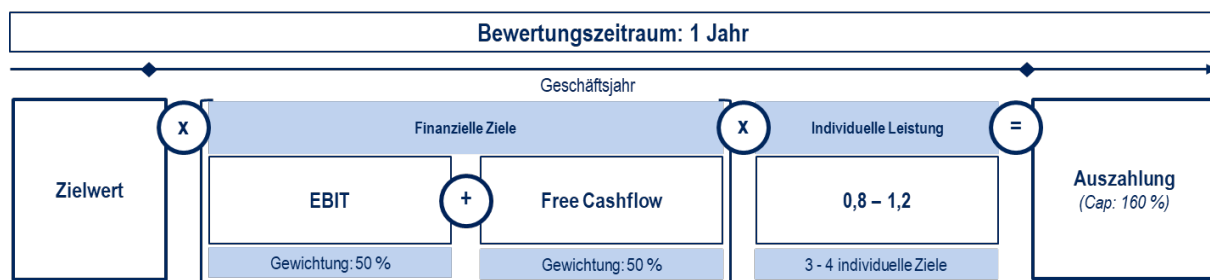
Die Nebenleistungen umfassen einen Zuschuss zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung in der Höhe, wie er seitens des Arbeitgebers bei einem Status des Vorstandsmitglieds als Arbeitnehmer anfallen würde. Dieser Zuschuss ist naturgemäß abhängig von den aktuellen Beitragsbemessungsgrenzen und den aktuellen Beitragssätzen. Zudem besteht zugunsten der Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung und eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt entsprechend den Regelungen des AktG.

Des Weiteren werden Sachbezüge in Form von vertraglich definierten Leasingraten für ein Fahrzeug gewährt.

Die Vorstandsmitglieder erhalten keine Zusage auf betriebliche Altersversorgung. Dementsprechend sind Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit in den Verträgen nicht vorgesehen (§ 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG).

(d) *Kurzfristige variable Vergütung*

Die kurzfristige variable Vergütung wurde 2019 von einer bislang vollständig gewinnabhängigen Komponente auf ein Zielbonussystem umgestellt. Sie setzt sich aus zwei finanziellen Zielen und der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds zusammen.



Als finanzielle Ziele werden grundsätzlich EBIT und Free Cashflow berücksichtigt. Das EBIT beschreibt das Ergebnis der R. STAHL AG vor Finanzergebnis und Ertragsteuern und misst den Erfolg der operativen Geschäftsfähigkeit. Durch die dadurch mögliche Beurteilung des wirtschaftlichen Erfolgs wird die Ausrichtung auf ein nachhaltiges und profitables Wachstum ermöglicht. Der Free Cashflow als zweites finanzielles Ziel zielt auf die Optimierung des Cashflows ab und stellt somit sicher, dass die finanzielle Substanz der R. STAHL AG erhalten bleibt. Dadurch werden Investitionen in innovative Lösungen möglich, welche zum Erhalt der Marktführerschaft der R. STAHL AG für explosionsgeschützte Systemlösungen beitragen. Beide finanziellen Ziele gehen jeweils gleichgewichtet in die Bonusberechnung ein. 100 % der Zielerreichung entsprechen den Werten für das Berichtsjahr aus dem Planungsprozess. Der sich rechnerisch ergebende Betrag wird abhängig von der

individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds im jeweiligen Geschäftsjahr mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 multipliziert. Die Bewertung der individuellen Leistung nimmt der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen anhand individueller (vor allem nicht-finanzieller) Einzelziele vor. Es handelt sich in der Regel um drei bis vier Ziele je Vorstandsmitglied, wobei die Ziele je nach Vorstandsmitglied variieren können. Diese Ziele werden vom Verwaltungsausschuss erarbeitet, mit dem Vorstand im Vorfeld abgestimmt und nach Beschlussfassung des Aufsichtsrats mit den Mitgliedern des Vorstands vor Ablauf des Geschäftsjahrs für das Folgejahr vereinbart. Der Verwaltungsausschuss überprüft die Umsetzung dieser Ziele, erörtert mit den Mitgliedern des Vorstands die Bewertung und schlägt dem Aufsichtsrat einen Faktor je Vorstandsmitglied vor. Bei vollständiger Zielerreichung beträgt der Faktor 1,0.

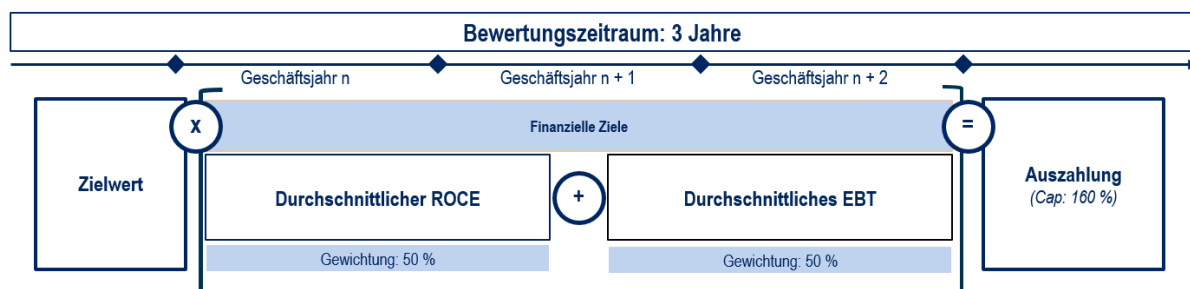
Die kurzfristige Komponente ist durch einen Deckel von 160 % der Zielerreichung in der Höhe begrenzt. Dieser Maximalbetrag beinhaltet auch den Faktor für die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds. Bei einem Zielerreichungsgrad von 70 % oder weniger je Einzelziel besteht kein Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung. Die kurzfristige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr wird nach Beendigung der Hauptversammlung der Gesellschaft, die über die Gewinnverwendung des entsprechenden Geschäftsjahres beschlossen hat, zur Auszahlung fällig.

Die festgelegten Zielwerte der finanziellen Ziele und die resultierenden Zielerreichungen sowie die Einzelziele, welche der Bewertung der individuellen Leistung zugrunde liegen, und der daraus resultierende Faktor je Vorstandsmitglied werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr beschrieben.

(e) Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung basiert grundsätzlich auf der Erreichung der Erfolgsziele ROCE (*Return on Capital Employed*) und EBT (*Earnings before Taxes*). Die Nutzung des ROCE als Erfolgsziel gibt Aufschluss darüber, wie profitabel und vor allem effizient die Investitionen der R. STAHL AG sind. Die Nutzung des ROCE im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung setzt daher einen Anreiz für langfristige und rentable Investitionen. Das EBT als zweites Erfolgsziel spiegelt den langfristigen Unternehmenserfolg wider und setzt somit Anreize, die nachhaltige Ertragskraft der R. STAHL AG zu steigern.

Der Grad der Zielerreichung wird über einen Bewertungszeitraum von drei Geschäftsjahren gemessen. Die Zielfeststellung, die aus der verabschiedeten Planung abgeleitet wird, erfolgt durch den Aufsichtsrat zu Beginn des auf den Ablauf des jeweiligen Dreijahreszeitraums folgenden Geschäftsjahres. Der Aufsichtsrat legt am Ende eines jeden Geschäftsjahres ein Dreijahresziel für das jeweilige Vorstandsmitglied fest, das sich auf die drei folgenden Geschäftsjahre bezieht. Maßgebliche Zielgrößen sind dabei – jeweils gleichgewichtet – das über den jeweiligen Dreijahreszeitraum zu erreichende durchschnittliche ROCE und EBT.



Die langfristige Komponente ist durch einen Cap von 160 % der Zielerfüllung begrenzt. Bei einem Zielerreichungsgrad von 70 % je Einzelziel oder weniger besteht kein Anspruch auf eine langfristige variable Vergütung.

Die langfristige variable Vergütung wird nach Beendigung der Hauptversammlung der Gesellschaft, die über die Gewinnverwendung für das letzte Geschäftsjahr des Dreijahreszeitraumes beschlossen hat, zur Auszahlung fällig.

Die festgelegten Zielwerte für das durchschnittliche ROCE und das durchschnittliche EBT sowie die resultierenden Zielerreichungen werden im Vergütungsbericht nach Ablauf des dreijährigen Bewertungszeitraums beschrieben.

(f) *Malus- und Clawback-Regelungen*

Der Aufsichtsrat kann in bestimmten Fällen noch nicht ausgezahlte variable Vergütungskomponenten reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte variable Vergütungskomponenten zurückfordern (Clawback).

Bei individuellem Fehlverhalten, wie einem vorsätzlichen Verstoß gegen die wesentlichen Sorgfaltspflichten nach § 93 AktG, wesentlichen dienstvertraglichen Pflichten oder sonstigen wesentlichen Handlungsgrundsätzen der Gesellschaft (Code of Conduct, Compliance Richtlinien etc.), kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen die noch nicht ausgezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig einbehalten (Malus) oder die bereits ausgezahlten variablen Vergütungskomponenten (brutto) zurückfordern (Clawback). Wurden variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausgezahlt, ist die Gesellschaft berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern. Die Rückforderungsmöglichkeit besteht grundsätzlich auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis des Vorstands zum Zeitpunkt der Geltungsmachung des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist (Clawback). Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Gründe für eine Anwendung dieser Klauseln, sodass variable Vergütungsbestandteile weder reduziert noch zurückgezahlt werden mussten.

(g) *Eigeninvestment*

Zur Stärkung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von R. STAHL sowie zur Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären ist ein verpflichtendes Eigeninvestment der Vorstandsmitglieder in R. STAHL Aktien in Höhe von mindestens 50 % eines jährlichen Grundgehalts Voraussetzung für die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung. Bis zum Erreichen der Zielhöhe des Eigeninvestments sind 30 % der Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung in Aktien der R. STAHL AG zu investieren.

1.6 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

(a) *Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge*

Bei der Bestellung der Vorstandsmitglieder sowie bei der Laufzeit der Vorstandsdienstverträge beachtet der Aufsichtsrat neben Vorgaben des § 84 AktG die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Daher werden Dienstverträge jeweils für die Laufzeit der Bestellperiode und maximal für fünf Jahre abgeschlossen. Die aktuelle Bestellperiode und damit die Laufzeit des Dienstvertrags mit Dr. Mathias Hallmann beträgt drei Jahre. Der Vorstandsdienstvertrag sieht keine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung durch eine der Parteien vor. Davon unberührt bleibt das gegenseitige Recht beider Parteien, den Dienstvertrag aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen.

(b) *Unterjähriger Ein- und Austritt*

Bei einem auf das Geschäftsjahr bezogenen unterjährigem Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitglieds werden das Grundgehalt sowie die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile entsprechend *pro rata temporis* gekürzt. Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung erfolgen nach Ende des jeweiligen Bewertungszeitraums, eine vorzeitige Auszahlung findet nicht statt.

(c) *Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit*

Endet das Dienstverhältnis durch außerordentliche Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB oder durch Aufhebung des Dienstvertrags auf Veranlassung der Gesellschaft aus in der Person oder dem Verhalten des Vorstandsmitglieds liegenden Gründen, welche die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers rechtfertigen würden, oder durch eine Kündigung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund (§ 626 Abs. 1 BGB), oder durch eine auf dessen Veranlassung erfolgte Aufhebung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund, hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf Zahlungen. Der Anspruch auf kurzfristige variable Vergütung sowie sämtliche laufende Tranchen der langfristigen variablen Vergütung verfallen in diesem Fall ersatz- und entschädigungslos.

Endet das Dienstverhältnis durch vorzeitige Aufhebung des Dienstvertrags auf Veranlassung der Gesellschaft, ohne dass hierfür ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB oder Gründe in der Person oder dem Verhalten des Vorstandsmitglieds vorliegen, welche die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers rechtfertigen würden, oder durch das reguläre Ende der Vertragslaufzeit oder durch den Eintritt des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand und bezieht er eine staatliche und/oder eine betriebliche Rente, werden Grundgehalt sowie die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile entsprechend *pro rata temporis* gekürzt. Die Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung erfolgen am Ende des jeweiligen Bewertungszeitraums, eine vorzeitige Auszahlung findet nicht statt.

(d) *Leistungen im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses/Abfindungscap*

Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und des Dienstverhältnisses dürfen einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten (Abfindungscap). Ein Anspruch auf Leistungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit ist in den Dienstverträgen nicht vorgesehen (§ 162 Abs. 2 Nr. 2 AktG). Wird der Dienstvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

(e) *Change of Control-Klauseln*

Change of Control-Klauseln sind nicht vereinbart.

1.7 **Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat kann nach § 87a Abs. 2 S. 2 AktG von dem vorliegenden Vergütungssystem vorübergehend abweichen, soweit besondere und außergewöhnliche Umstände gegeben sind und dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Derartige Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer gravierenden Unternehmens- oder Wirtschaftskrise erforderlich sein. Ungünstige Marktentwicklungen gelten jedoch nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, welche eine Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Die außergewöhnlichen, einer

Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sind durch einen Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Von folgenden Komponenten des Vergütungssystems kann abgewichen werden:

- Vergütungsstruktur,
- den finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen sowie den
- Bemessungsgrundlagen und
- Schwellen-, Ziel- und Maximalwerten der erfolgsabhängigen Vergütung.

Sofern die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungskomponenten nicht adäquat wiederherzustellen ist, kann der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter diesen Voraussetzungen außerdem vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten gewähren oder aber einzelne Vergütungskomponenten durch andere Vergütungskomponenten ersetzen. Auch im Fall einer Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung und ihre Struktur weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands stehen. Soweit eine vorübergehende Abweichung von diesem Vergütungssystem erfolgt, wird über diese im Vergütungsbericht berichtet und die zugrundeliegenden Umstände werden erläutert.

2. Vergütung des Vorstands im Berichtsjahr 2023

2.1 Vergütung des gegenwärtigen Vorstands

Der aktuelle Dienstvertrag von Dr. Mathias Hallmann als derzeit einzigem Mitglied des Vorstands der R. STAHL AG steht im Einklang mit dem vorstehend beschriebenen und von der Hauptversammlung am 15. Juli 2021 gebilligten Vergütungssystem. Bei der Neufassung des Dienstvertrags von Dr. Mathias Hallmann im Jahr 2023 wurde bereits angelegt, dass zukünftig das Vergütungssystem im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung auch die Möglichkeit vorsehen kann, ESG-Ziele als Zielgrößen einzusetzen. Diese ESG-bezogenen Ziele wurden ergänzt, um den Geboten nach nachhaltigkeitsorientierten Zielen im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre Rechnung zu tragen. Bislang wurde von dieser Möglichkeit durch den Aufsichtsrat jedoch noch kein Gebrauch gemacht; es wurden keine ESG-Ziele als Zielgrößen der langfristigen variablen Vergütung festgelegt.

Dr. Mathias Hallmann ist Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2017 und Vorstandsvorsitzender seit 1. Januar 2018. Er wurde durch Aufsichtsratsbeschluss vom 25. August 2017 mit Wirkung zum 1. Oktober 2017 zunächst zum Mitglied des Vorstands und mit Wirkung zum 1. Januar 2018 dann zum Vorsitzenden des Vorstands bestellt. Mit Aufsichtsratsbeschluss vom 20. April 2020 wurde die Bestellung mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2020 um weitere drei Jahre verlängert. Die Bestellung wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 25. April 2023 ein weiteres Mal für die Zeit vom 1. Oktober 2023 bis 30. September 2026 verlängert.

Nach den Regelungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG ist im Vergütungsbericht über die jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglied im letzten Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten.

Eine Vergütung ist bereits dann gewährt, wenn die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist (erdienungsorientierte Sichtweise). Das bedeutet, dass die variable Vergütung für die zugrundeliegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 als im Berichtsjahr gewährt ausgewiesen wird, auch wenn die Auszahlung erst nach Ende des Berichtsjahrs erfolgt. Dies gewährleistet eine transparente und verständliche Berichterstattung. Dementsprechend werden im Vergütungsbericht 2023 folgende Vergütungsbestandteile als gewährte Vergütung ausgewiesen:

- Die Festvergütung für das Geschäftsjahr 2023,
- die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive - STI) für das Geschäftsjahr 2023, die im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt wird; und
- die langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive - LTI) mit dem Bewertungszeitraum 2021 bis 2023, die im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt wird,
- Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2023.

Eine Vergütung ist geschuldet, wenn sie zur Auszahlung fällig ist, aber trotz Fälligkeit noch nicht ausgezahlt wurde. Da die R. STAHL AG sich mit der Auszahlung von Vergütungsbestandteilen nicht in Verzug befand, sind für das Geschäftsjahr 2023 keine geschuldeten Vergütungsbestandteile auszuweisen.

Aus dem beschriebenen Vergütungssystem und den zugrundeliegenden dienstvertraglichen Regelungen für den Vorstand ergeben sich für das Berichtsjahr folgende Gesamtbezüge des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 (Angabe nach § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG)

2.1.1 Ziel-Gesamtvergütung

Die Ermittlung der Ziel-Gesamtvergütung für das im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglied entspricht der Summe aus Festvergütung, den variablen Vergütungselementen STI und LTI bei jeweils unterstellter 100 %iger Zielerreichung zuzüglich der Sachbezüge und des jährlich variierenden Zuschusses zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Der Aufsichtsrat hat die Ziel-Gesamtvergütung für das im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglied wie folgt festgelegt:

Dr. Mathias Hallmann

in Tausend €	01.01. - 30.09. (anteilig)	01.10. - 31.12. (anteilig)
Festvergütung	315,00	112,50
Kurzfristige variable Vergütung (STI) *)	127,50	50,00
Langfristige variable Vergütung (LTI) *)	150,00	62,50
Zuschuss KV/PV/RV**)	9,75	3,25
Sachbezüge	16,50	5,50
SUMME	618,75	233,75

*) Zielbeträge der entsprechenden variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023. Der Zufluss erfolgt bei der kurzfristigen variablen Vergütung erst im folgenden Geschäftsjahr, bei der langfristigen variablen Vergütung erst nach drei Jahren.

**) Zuschuss zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in der Höhe, wie er seitens des Arbeitgebers als Arbeitnehmer anfallen würde.

2.1.2 Gewährte und geschuldete Vergütung

Vorstandsbezüge Dr. Mathias Hallmann

(a) *Festvergütung*

Der mit Dr. Mathias Hallmann abgeschlossene Dienstvertrag vom 20. April 2020 wurde zuerst am 21. Juni 2021 und dann am 5. April 2023 an das jeweils geltende, oben beschriebene Vergütungssystem angepasst. Die aktuelle Fassung vom 5. April 2023, mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2023, sieht eine jährliche Festvergütung von 450 T€ vor, wobei diese im Jahr 2023 nur anteilig für den Zeitraum Oktober bis Dezember 2023 gewährt wurde; zuvor lag die jährliche Festvergütung bis zum 30. September 2023 bei 420 T€, wobei diese im Jahr 2023 nur anteilig für den Zeitraum Januar bis September 2023 gewährt wurde.

(b) *Kurzfristige variable Vergütung (STI)*

Beim STI lag im Berichtsjahr der Zielerreichungsgrad bei 115 %; hieraus folgt rechnerisch ein anteiliger Betrag für den Zeitraum 1. Januar 2023 bis 30. September 2023 in Höhe von 146,22 T€. Für den Zeitraum ab dem 1. Oktober 2023 bis zum 31. Dezember 2023 folgt bei einem Zielerreichungsgrad bzw. Zielbetragsgrad von 115 % rechnerisch ein anteiliger Betrag in Höhe von 57,97 T€.

Für das Berichtsjahr hat der Aufsichtsrat auf Basis des Zielerreichungsgrads der mit Dr. Mathias Hallmann vereinbarten individuellen Ziele (weitere Umsetzung Konzernstrategie 2030, Überprüfung Strategie und Maßnahmenableitung zur Wiederherstellung der Profitabilität in Norwegen und Positionierung als Nachhaltigkeits-Technologie Provider, Umsetzung eines „Leuchtturmprojekts“ zur Verbesserung des Corporate Image) den Faktor für den rechnerisch sich ergebenden Betrag auf insgesamt 1,0 für das Berichtsjahr festgelegt. Dabei hat sich der Aufsichtsrat durch fortlaufende Berichte, Diskussionen und Präsentationen in den Gremiensitzungen vom Stand der Maßnahmen und dem jeweiligen Erreichungsgrad überzeugt. Der für Personalfragen zuständige Verwaltungsausschuss hat die finale Beschlussfassung des Aufsichtsrats nach weiteren Gesprächen mit Dr. Mathias Hallmann diskutiert und final vorbereitet. Aus der Festlegung des Faktors auf 1,0 folgt der Gesamtbetrag für das STI für 2023 in Höhe von 204,19 T€.

(c) *Langfristige variable Vergütung (LTI)*

Die Zielerreichung für die langfristige variable Vergütung lag auf Basis des für das Geschäftsjahr 2023 geltenden Vergütungsmodells aus 2021 für die Zielperiode von 2021 bis 2023 bei 125 %. Daraus folgt, nachdem diese Periode vollständig abgeschlossen ist, ein Auszahlungsbetrag von insgesamt 250,20 T€.

Für die anteilig parallel laufenden Zielperioden von 2022 bis 2024 und 2023 bis 2025 wurden mit einer Gewichtung von 24/36 bzw. 12/36 und einem aktuellen Zielerreichungsgrad von 100 % entsprechende Rückstellungen gebildet.

(d) *Nebenleistungen*

Die Gesellschaft gewährt Dr. Mathias Hallmann einen Zuschuss für seine Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in der Höhe, wie er seitens des Arbeitgebers bei einem Status von Dr. Mathias Hallmann als Arbeitnehmer anfallen würde. Dieser Zuschuss belief sich im Berichtsjahr auf 13,9 T€. Dr. Mathias Hallmann erhielt Sachbezüge im Wert von 11,5 T€. Hierbei handelte es sich um Kosten des ihm zur Verfügung gestellten Leasingfahrzeugs.

Dies führt insgesamt zu einer gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

(e) *Gewährte und geschuldete Vergütung Dr. Mathias Hallmann im Geschäftsjahr 2023*

in Tausend €	2023	Anteil
Festvergütung	427,50	47,12 %
Langfristige variable Vergütung 2021 bis 2023 ^{*)}	250,20	27,58 %
Kurzfristige variable Vergütung 2023 ^{*)}	204,19	22,50 %
<hr/>		
Zuschuss KV/PV/RV ^{**)}	13,90	1,53 %
Sachbezüge	11,50	1,27 %
Summe	907,29	100,00 %

^{*)} Zufluss erfolgt bei der kurzfristigen variablen Vergütung erst im folgenden Geschäftsjahr, bei der langfristigen variablen Vergütung nach drei Jahren.

^{**)} Zuschuss zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in der Höhe, wie er seitens des Arbeitgebers bei einem Status von Dr. Mathias Hallmann als Arbeitnehmer anfallen würde.

Leistungen im Sinne von § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG, die einem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind, hat es nicht gegeben.

(f) *Einhaltung der Maximalvergütung Dr. Mathias Hallmann*

Die Maximalvergütung für Dr. Mathias Hallmann für das Geschäftsjahr 2023 beträgt 1.100.000 € brutto. Da in die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 auch die erst im Geschäftsjahr 2026 auszahlende langfristige variable Vergütung (LTI) mit dem zugrundeliegenden Bewertungszeitraum 2023 bis 2025 einfließt, kann über die Einhaltung dieser Maximalvergütung grundsätzlich erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 berichtet werden.

Allerdings kann aufgrund der Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2023 bereits festgestellt werden, dass selbst bei einer maximalen Zielerreichung der langfristigen variablen Vergütung (LTI) mit dem zugrundeliegenden Bewertungszeitraum 2023 bis 2025 die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 eingehalten wird.

Basierend auf der an Dr. Mathias Hallmann im Geschäftsjahr 2024 auszahlenden langfristigen variablen Vergütung (LTI) für den Bewertungszeitraum 2021 bis 2023 in Höhe von 250,20 T€ liegt die Gesamtvergütung für Dr. Mathias Hallmann für das Geschäftsjahr 2021 (einschließlich der für dieses Geschäftsjahr gezahlten Festvergütung in Höhe von 420 T€, STI in Höhe von 187 T€ sowie Zuschüssen zu KV/PV/RV in Höhe von 13 T€ und Sachbezügen in Höhe von 18 T€) bei insgesamt 888,2 T€.

Damit wurde die Maximalvergütung für Dr. Mathias Hallmann für das Geschäftsjahr 2021 eingehalten.

2.1.3 Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder, insbesondere Alters- und Hinterbliebenenbezüge im Berichtsjahr

Im Geschäftsjahr 2023 wurden ehemaligen Vorstandsmitgliedern folgende Leistungen (§ 162 Abs. 2 Nr. 2 bis Nr. 4 AktG), insbesondere Alters- und Hinterbliebenenbezüge, gewährt.

(a) *Gesamtbezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder*

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands, ehemalige Geschäftsführer und ihre Hinterbliebenen betragen die gewährten und geschuldeten Vergütungen im Geschäftsjahr 2023 453 T€ (2022: 439 T€; 2021: 429 T€).

In dem Betrag in Höhe von 453 T€ sind Pensionszahlungen im Jahr 2023 an den früheren Vorstandsvorsitzenden Martin Schomaker (ausgeschieden zum 31. Dezember 2017) in Höhe von 124 T€ (2022: 124 T€, unverändert zum Jahr 2021) enthalten.

(b) *Barwert der Pensionsverpflichtungen*

Der Barwert der Pensionsverpflichtungen nach HGB für ehemalige Mitglieder des Vorstands, ehemalige Geschäftsführer und ihre Hinterbliebenen beläuft sich zum 31. Dezember 2023 auf 7.378 T€ (2022: 7.518 T€; 2021: 7.359 T€).

Darin enthalten ist – bezogen auf die Pensionszusage für Bernd Marx (Mitglied des Vorstands bis zum 30. Juni 2018) – ein Rückstellungsaufwand in Höhe von 592 T€ (Vorjahr 587 T€; 2021: 541 T€). Zu seinem Austritt am 30. Juni 2018 wurde die unverfallbare Anwartschaft auf 2.031,27 € monatlich festgelegt. Die Versorgungszusage aus dem Dienstvertrag vom Dezember 2012 umfasst eine Altersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahrs sowie einen Versicherungsschutz bei Dienstunfähigkeit.

3. Vergütung Aufsichtsrat

3.1 Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die sowohl ihrer Struktur als auch ihrer Höhe nach die Anforderungen an das Aufsichtsratsamt und die Lage der Gesellschaft berücksichtigt. Dabei berücksichtigt die jeweilige Höhe der festen jährlichen Vergütung die konkrete Funktion und die Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder. Zugleich soll die Vergütung die Übernahme eines Mandats als Mitglied oder Vorsitzender des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses hinreichend attraktiv erscheinen lassen, um entsprechend qualifizierte Kandidaten/innen für den Aufsichtsrat gewinnen und halten zu können. Dies ist Voraussetzung für eine bestmögliche Überwachung und Beratung des Vorstands, die wiederum einen wesentlichen Beitrag für eine erfolgreiche Geschäftsstrategie und den langfristigen Erfolg der Gesellschaft leistet.

3.1.1 Verfahren und Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Beratung und Überwachung des Vorstands, der die Gesellschaft unter eigener Verantwortung leitet und deren Geschäfte führt. Die Vergütung soll gemäß § 113 Abs. 1 S. 3 AktG in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft stehen. Bei der Bemessung der Aufsichtsratsvergütung finden die Anforderungen an das Amt, der zu erbringende Zeitaufwand sowie die Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder für die Gesellschaft Berücksichtigung. Gleichzeitig soll die Aufsichtsratsvergütung sicherstellen, dass die Gesellschaft auch weiterhin in der Lage sein wird, hervorragend qualifizierte Mitglieder für den Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen. Hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt. § 14 der Satzung wurde zuletzt durch Beschluss der Hauptversammlung vom 13. Juli 2022 geändert, und zwar mit Wirkung ab dem Monat, der der Eintragung der

Satzungsänderung folgte, d.h. mit Wirkung ab dem 1. September 2022 (Eintragung der Satzungsänderung am 23. August 2022). Neben- oder Zusatzvereinbarungen bestehen nicht.

Die Vergütungsregeln gelten gleichermaßen für Anteilseignervertreter als auch für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer sind für das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ohne Bedeutung. Dies ergibt sich schon daraus, dass die Aufsichtsratsvergütung für eine Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der R. STAHL AG und des R. STAHL Konzerns unterscheidet. Daher kommt ein solcher vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

Sofern Vorstand und Aufsichtsrat Anlass zu einer Änderung der Vergütung sehen, unterbreiten sie der Hauptversammlung einen Vorschlag für ein geändertes Vergütungssystem oder eine geänderte Vergütungshöhe sowie einen entsprechenden Vorschlag zur Anpassung der Satzung. Unabhängig davon wird der Hauptversammlung die Vergütung des Aufsichtsrats einschließlich des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat alle vier Jahre zur (ggfs. bestätigenden) Beschlussfassung nach § 113 Abs. 3 AktG vorgelegt.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen (wie z. B. die Verpflichtung zur frühzeitigen Offenlegung) werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat beachtet. Bislang ist es noch zu keinem solchen Interessenkonflikt gekommen.

3.1.2 Vergütungsbestandteile

(a) Feste jährliche Vergütung

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine feste jährliche Vergütung. Diese beträgt für ordentliche Mitglieder des Aufsichtsrats 30.000 € und für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats 60.000 €.

(b) Zusätzliche Vergütung für Mitgliedschaft in Ausschüssen

Für die Tätigkeit in einem Ausschuss wird eine gesonderte feste jährliche Vergütung gewährt.

- Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten einen Betrag von 15.000 €. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält einen Betrag von 30.000 €.
- Die Mitglieder in anderen Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten einen Betrag von 10.000 €. Der Vorsitzende eines solchen Ausschusses erhält einen Betrag von 20.000 €.

Die Vergütung der Ausschusstätigkeiten für ein Geschäftsjahr setzt voraus, dass der betreffende Ausschuss in diesem Zeitraum zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat.

Eine variable Vergütung wird nicht geschuldet.

(c) Auslagenersatz und Vermögensschadens-Haftpflicht

Neben der Vergütung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats Ersatz ihrer Auslagen und ggf. der auf die Aufsichtsratsbezüge entfallenden Umsatzsteuer. Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Die Vergütung ist an die Dauer der Bestellung zum Aufsichtsratsmitglied bzw. die Mitgliedschaft in einem Ausschuss gekoppelt. Beginnt ein Mandat im Aufsichtsrat und/oder in einem Ausschuss während eines Geschäftsjahrs oder scheiden Mitglieder des Aufsichtsrats im Laufe eines Geschäftsjahrs aus dem Gremium und/oder einem Ausschuss aus, erhalten sie die Vergütungsbestandteile aufgerundet auf volle Monate zeitanteilig. Eine zeitanteilige Vergütung für Ausschusstätigkeiten setzt voraus, dass der betreffende Ausschuss im entsprechenden Zeitraum zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat.

3.1.3 Gesamtbezüge des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

Die Festvergütung für den Aufsichtsrat betrug im Berichtsjahr 2023 insgesamt 425,0 T€ (2022: 293,3 T€, 2021: 222,0 T€), eine variable Vergütung gab es nicht.

Aufsichtsrat	Gesamt-Festvergütung	Anteil	Vergütung für Ausschusstätigkeit	Anteil	Variable Vergütung	SUMME
	in Tausend €	in %	in Tausend €	in %	in Tausend €	
Peter Leischner	60,00	63	35,00	37	0,00	95,00
Bettina Beer	15,00	100	0,00	0	0,00	15,00
Heike Dannenbauer	15,00	75	5,00	25	0,00	20,00
Klaus Erker	30,00	75	10,00	25	0,00	40,00
Nadine Ernstberger	15,00	100	0,00	0	0,00	15,00
Prof. Dr. Peter Hofmann	30,00	86	5,00	14	0,00	35,00
Andreas Müller	30,00	67	15,00	33	0,00	45,00
Dr. Renate Neumann-Schäfer	30,00	50	30,00	50	0,00	60,00
Harald Rönn	30,00	75	10,00	25	0,00	40,00
Nikolaus Simeonidis	30,00	67	15,00	33	0,00	45,00
Dennis Stahl	15,00	100	0,00	0	0,00	15,00
SUMME	300,00	71	125,00	29	0,00	425,00

4. Vergleichende Darstellung (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG)

Die folgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die jährlichen Veränderungen der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der R. STAHL AG bzw. des R. STAHL Konzerns über die vergangenen Geschäftsjahre dar. Für die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird die Kennziffer des Jahresüberschusses / Jahresfehlbetrags nach HGB verwendet. Zusätzlich werden das EBITDA für die Gesellschaft und den Konzern angegeben.

Für die Darstellung der Entwicklung der Arbeitnehmervergütung wird der ausgewiesene Personalaufwand sowie die Zahl der FTEs (Vollzeitäquivalenzen) der Gesellschaften von R. STAHL in Deutschland zugrunde gelegt, die über Beschäftigte verfügen. Auszubildende, Ferienarbeiter und Zeitarbeitskräfte bleiben unberücksichtigt. Gemäß § 26 Abs. 2 Satz 2 EGAktG wird die Darstellung der jährlichen Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung sukzessive auf einen Zeitraum von fünf Geschäftsjahren aufgebaut.

Vergleichende Darstellung

in Tausend €	2023	2022	2021	2020	Veränderung 2023/2022
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss der Gesellschaft (HGB)	791,49	2.070,24	-8.509,59	-12.266,73	-62 %
EBITDA der R. STAHL AG	-12.608,01	-2.286,28	-4.468,83	-3.102,30	-451 %
EBITDA des R. STAHL Konzerns	36.642,06	20.587,95	16.818,32	17.174,53	78 %

Relative Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer

R. STAHL AG

FTE ¹⁾	70,0	46,71	43,24	40,75	50 %
ausgewiesener Personalaufwand	10.061,15	7.003,57	7.664,73	6.691,75	44 %
Aufwand pro FTE	143,73	149,94	177,26	164,21	-4 %

Gesellschaften von R. STAHL mit Beschäftigten in Deutschland ²⁾

FTE ¹⁾	1.023	993,26	964,95	939,88	3 %
ausgewiesener Personalaufwand	93.503,88	82.008,35	78.449,03	76.081,79	14 %
Aufwand pro FTE	91,40	82,56	81,30	80,95	11 %

Im Geschäftsjahr amtierende Vorstandsmitglieder

Dr. Mathias Hallmann	907,29	824,10	771,00	597,50	10 %
----------------------	--------	--------	--------	--------	------

Frühere Vorstandsmitglieder

Martin Schomaker	124,12	124,12	124,12	124,12	0 %
------------------	--------	--------	--------	--------	-----

Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder

Peter Leischner	95,00	70,27	57,90	57,90	35 %
Bettina Beer (ab 29.06.2023)	15,00	-	-	-	-
Heike Dannenbauer (bis 29.06.2023)	20,00	27,77	21,65	21,65	-28 %
Klaus Erker	40,00	27,77	21,65	21,65	44 %
Nadine Sophie Ernstberger (bis 29.06.2023)	15,00	22,00	18,00	9,00	-32 %
Prof. Dr. Peter Hofmann	35,00	22,00	8,25	-	59 %
Andreas Müller	45,00	29,43	21,65	21,65	53 %
Dr. Renate Neumann-Schäfer	60,00	36,87	25,30	25,30	63 %
Harald Rönn	40,00	27,77	19,67	7,50	44 %
Nikolaus Simeonidis	45,00	29,43	21,65	19,52	53 %
Dennis Stahl (ab 29.06.2023)	15,00	-	-	-	-
Durchschnitt	38,64	32,59	23,97	23,02	19 %

1) ohne Auszubildende, Ferienarbeiter, Zeitarbeitskräfte

2) R. STAHL AG, R. STAHL Schaltgeräte GmbH, R. STAHL HMI Systems GmbH, R. STAHL Services GmbH

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die R. Stahl Aktiengesellschaft, Waldenburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der R. Stahl Aktiengesellschaft, Waldenburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 des IDW Qualitätsicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis 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 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.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Stuttgart, 6. Mai 2024

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Andreas Gebert
Wirtschaftsprüfer

Andreas Schuster
Wirtschaftsprüfer

