



**Wacker Neuson
Group**

Wacker Neuson SE

Vergütungsbericht 2022

Vergütungsbericht 2022

I. Allgemeine Erläuterungen

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) wurden Vorstand und Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften zur jährlichen Erstellung eines klaren und verständlichen Vergütungsberichts verpflichtet. Darin ist die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung darzustellen. Mit dem vorliegenden Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG kommt die Wacker Neuson SE dieser Verpflichtung für das Geschäftsjahr 2022 nach.

Der Aufsichtsrat der Wacker Neuson SE hat das aktuell gültige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft, welches auch die gesetzlichen Anforderungen der §§ 87 und 87a AktG sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 28. April 2022 (in Kraft seit 27. Juni 2022) berücksichtigt, in seiner Sitzung am 18. März 2021 beschlossen („**Vergütungssystem 2021**“). Das Vergütungssystem 2021 wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 26. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 96,5 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt; zudem wurde von der gleichen Hauptversammlung das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit einer Mehrheit von 89,1 Prozent der abgegebenen Stimmen beschlossen.

Das Vergütungssystem 2021 gilt für alle seit dem 1. Januar 2021 zu verlängernden bzw. neu abzuschließenden Vorstandsdiensverträge. Zudem fand es bereits auf den zum 1. Oktober 2020 neu abgeschlossenen Vorstandsdiensvertrag von Herrn Felix Bietenbeck entsprechende Anwendung. Da die Vergütung von Herr Alexander Greschner, der bereits vor diesem Zeitpunkt als Vorstandsmitglied bestellt war, im Berichtsjahr noch einer abweichenden Vergütungsstruktur unterlag, werden im vorliegenden Vergütungsbericht sowohl das Vergütungssystem 2021 als auch die im Berichtsjahr davon noch abweichende Struktur der Vorstandsvergütung von Herrn Greschner beschrieben.

Dieser Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung im Mai 2023 zur Billigung gemäß § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt werden. Der Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr 2021 wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 3. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 86,3 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt; insofern bestand auch keine Veranlassung, das Vergütungssystem, dessen Umsetzung oder die Art und Weise der Vergütungsberichterstattung zu hinterfragen (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG).

II. Überblick über das Geschäftsjahr 2022

Umsatz- und Ergebniswachstum trotz allgemein widrigem Wirtschaftsumfeld

Nachdem sich die Geschäftsentwicklung im Vorjahr spürbar von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie erholt hatte, startete die Wacker Neuson Group zunächst schwungvoll ins Geschäftsjahr 2022. Trotz Ausbruchs des Ukraine-Kriegs und der damit im Jahresverlauf zunehmenden Belastungen des wirtschaftlichen Umfelds konnte der Konzern seinen Wachstumskurs weiter fortsetzen. Die Umsatzerlöse stiegen entsprechend im Vergleich zum Vorjahr um 20,7 Prozent auf 2.252,4 Mio. Euro (2021: 1.866,2 Mio. Euro). Maßgeblichen Einfluss auf das Umsatzwachstum hatten neben dem organischen Wachstum auch gestiegene Beschaffungspreise, die das Unternehmen teilweise an seine Kunden in Form von Preissteigerungen weiterreichen konnte. Die bereits im Vorjahr immer wieder deutlich wahrnehmbaren Unterbrechungen der Lieferketten wirkten sich auch 2022 und in zunehmendem Ausmaß auf die Geschäftsentwicklung aus. Anhaltende Verfügbarkeitsengpässe bei Rohmaterialien und Komponenten sowie weiterhin stark reduzierte Transportkapazitäten führten zu Verzögerungen bei der Fertigstellung und Auslieferung von Produkten und zu einem erhöhten Lagerbestand an unfertigen Maschinen. Zudem wirkte sich die zunehmende Stärke des US-Dollar gegenüber anderen Währungen spürbar auf die Umsatzentwicklung aus. Währungsbereinigt stieg der Umsatz um 8,3 Prozent. Der Auftragsbestand spiegelt die trotz eingetrübtem Konjunkturmilieu nach wie vor hohe Nachfrage und Robustheit des Geschäftsmodells wider. Dank einer ungebrochenen Dynamik im Auftragsingang erreichte dieser am Jahresende erneut einen Höchststand.

Auch ergebnisseitig wuchs die Wacker Neuson Group im abgelaufenen Geschäftsjahr. Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) stieg um 4,6 Prozent auf 201,8 Mio. Euro (2021: 193,0 Mio. Euro). Die EBIT-Marge zeigte sich leicht rückläufig auf 9,0 Prozent (2021: 10,3 Prozent). Entsprechend entwickelte sich auch das Ergebniswachstum im Vergleich zum Umsatzwachstum unterproportional. Grund hierfür waren im Wesentlichen gestiegene Input-Kosten. Zwar hat das Unternehmen im abgelaufenen Geschäftsjahr mehrfach die Absatzpreise angepasst und flexiblere Preismodelle eingeführt. Die hierdurch erzielten Steigerungen der Absatzpreise kompensierten die gestiegenen Produktionskosten jedoch nur teilweise.

Cashflow-Entwicklung von Ausweitung des Working Capital geprägt

Der Brutto-Cashflow lag mit 276,4 Mio. Euro deutlich unter Vorjahr (2021: 375,2 Mio. Euro). Maßgeblich für diese Entwicklung waren im Wesentlichen zwei Sondereffekte im vorherigen Geschäftsjahr 2021: zum einen der Rückgang der langfristigen finanziellen Vermögenswerte durch die Veräußerung von langfristigen Forderungen in Zusammenhang mit der Desinvestition einer Minderheitsbeteiligung in den USA (Zuflüsse in Höhe von 49,1 Mio. Euro). Zum anderen hatten sich im Vorjahr die übrigen kurzfristigen finanziellen Verbindlichkeiten unter anderem in Zusammenhang mit einem Asset-Backed-Securities-Programm (ABS-Programm) erhöht, in dessen Rahmen der Konzern als Servicer agiert. Gleichzeitig reduzierte sich auch der Cashflow aus operativer Geschäftstätigkeit (nach Investitionen in das Net Working Capital) um 101,9 Prozent auf –6,4 Mio. Euro (2021: 331,7 Mio. Euro) infolge eines erhöhten Lagerbestands und gestiegener Forderungen aus Lieferungen und Leistungen. Der Free Cashflow reduzierte sich in der Folge auf –0,8 Mio. Euro (2021: 149,1 Mio. Euro).

Nach der spürbaren Erholung der Geschäftsentwicklung von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie lag die Dividendenausschüttung für das Geschäftsjahr 2021 deutlich höher als im Jahr zuvor. Mit 0,90 Euro je dividendenberechtigte Stückaktie lag die Ausschüttungssumme 2022 bei insgesamt 61,2 Mio. Euro (2021: 0,6 Euro bzw. 41,7 Mio. Euro). Vor dem Hintergrund eines erhöhten Net-Working-Capital-Bedarfs und des hierdurch deutlich rückläufigen freien Cashflows entwickelte sich auch die Nettofinanzposition rückläufig. Der Verschuldungsgrad (Gearing) stieg entsprechend deutlich auf 16,8 Prozent (31. Dezember 2021: –0,1 Prozent). Angesichts der gesicherten Liquidität konnte das Unternehmen seinen finanziellen Verpflichtungen auch im Jahr 2022 uneingeschränkt nachkommen. Die Eigenkapitalquote verbesserte sich auf 60,0 Prozent (31. Dezember 2021: 55,4 Prozent).

Im Geschäftsjahr 2022 erhöhte sich das vom Unternehmen eingesetzte Kapital (Capital Employed) weiter und lag zum Bilanzstichtag bei 1.783,0 Mio. Euro (31. Dezember 2021: 1.449,8 Mio. Euro). Der Return on Capital Employed vor Steuern (ROCE I) lag infolge des leicht rückläufigen Ergebnisses bei 11,3 Prozent nach 13,3 Prozent im Vorjahr. Der Return on Capital Employed nach Steuern (ROCE II) lag mit 8,4 Prozent ebenfalls unter Vorjahr (2021: 9,8 Prozent). Die Angaben zum ROCE beziehen sich auf das Capital Employed zum Stichtag 31. Dezember.

Stetig wachsende Bedeutung elektrisch betriebener Baugeräte und Kompaktmaschinen

Teil der Wachstumsstrategie – und in der Technologie-Roadmap für die nächsten Jahre fest verankert – ist das Thema Elektromobilität. Mit der Produktlinie „zero emission“ bietet Wacker Neuson eine breite Palette elektrisch angetriebener Kompaktmaschinen und Baugeräte an. Auch wenn sich der Umsatzanteil von zero emission am Gesamtumsatz derzeit noch im einstelligen Bereich befindet, erreichen zero emission Baugeräte in einzelnen Produktgruppen bereits zweistellige Umsatzanteile. Der Anteil von zero emission

Stampfern und Platten lag 2022, wie auch bereits im Vorjahr, in den vergleichbaren Produktkategorien klar im zweistelligen Bereich bei kontinuierlich steigender Nachfrage. Auch das Umsatzwachstum lag im Vergleich zum Vorjahr im prozentual zweistelligen Bereich.

III. Strategie und Vorstandsvergütung

Die im März 2018 vorgestellte Wachstumsstrategie „Strategie 2022“ zielt auf die kompromisslose Ausrichtung der Wacker Neuson Group an den Bedürfnissen des Kunden ab. Grundlage für den weiteren Ausbau von Marktpositionen sowie die Steigerung von Wachstum und Profitabilität sind die drei strategischen Pfeiler „Fokus“, „Beschleunigung“ und „Exzellenz“. Eine weiterentwickelte Unternehmensstrategie, die die bestehende Strategie 2022 justieren und nachschärfen soll, soll im Geschäftsjahr 2023 vorgestellt werden. Integraler Bestandteil dieser Strategie wird auch eine Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) sein. Das Vergütungssystem ist so angelegt, dass an der Wachstumsstrategie des Konzerns orientierte Leistungsanreize für die Vorstandsmitglieder gesetzt werden. Von zentraler Bedeutung sind daher die Entwicklungen von Umsatz, Profitabilität, Cash-Generierung und Kapitaleffizienz. Ferner stellt das Wachstum des Konzerns mit akkubetriebenen Produkten, welche heute noch einen kleinen Anteil am Konzernumsatz ausmachen, eine relevante Messgröße dar.

IV. Überblick über das Vergütungssystem 2021 für die Vorstandsmitglieder der Wacker Neuson SE

Nachfolgend werden die wesentlichen Eckpunkte des Vergütungssystems 2021 beschrieben. Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems 2021 ist auf der Internetseite der Wacker Neuson SE unter <https://www.wackerneusongroup.com/investor-relations/verguetungssysteme> öffentlich zugänglich.

Das Vergütungssystem 2021 fand wie oben erläutert im Berichtszeitraum für die folgenden im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung:

- Herrn Dr. Karl Tragl (CEO)
- Herrn Felix Bietenbeck (CTO, COO)
- Herrn Christoph Burkhard (CFO)

A. Struktur des Vergütungssystems 2021

Das Vergütungssystem 2021 besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen. Die feste Vergütung besteht aus einem Festgehalt, einem Altersvorsorgebetrag sowie aus Nebenleistungen (namentlich Dienstwagen und Versicherungen). Die variable Vergütung ist an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft und beinhaltet ihrerseits wiederum eine kurzfristige, einjährige Vergütungskomponente (sog. Short Term Incentive, STI) und eine langfristige, mehrjährige Vergütungskomponente (sog. Long Term Incentive, LTI).

Diese Vergütungsstruktur gilt für alle Vorstandsfunktionen einheitlich. Auch die Zielfestlegungen erfolgen für alle Vorstandmitglieder gleich, was dem Grundsatz der Gesamtverantwortung des Vorstands entspricht.

Die nachfolgende Grafik zeigt den relativen Anteil der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung und damit auch das prozentuale Verhältnis der festen und variablen Vergütung zueinander:

Ziel-Gesamtvergütung ¹				
Erfolgsunabhängige Komponenten/feste Vergütung ca. 47 % der Ziel-Gesamtvergütung		Erfolgsabhängige Komponenten/variable Vergütung ca. 53 % der Ziel-Gesamtvergütung		
		Ziel-Direktvergütung		
		Ca. 40 % der Ziel-Direktvergütung	Ca. 24 % der Ziel-Direktvergütung	Ca. 36 % der Ziel-Direktvergütung
Zusagen zur betrieblichen Altersvorsorge	Nebenleistungen	Festes Jahresgrundgehalt	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Langfristige variable Vergütung (LTI)
Ca. 9 % der Ziel-Gesamtvergütung	Ca. 2 % der Ziel-Gesamtvergütung	Ca. 36 % der Ziel-Gesamtvergütung	Ca. 21 % der Ziel-Gesamtvergütung	Ca. 32 % der Ziel-Gesamtvergütung
Jahresbezogen				Mehrjahresbezogen

¹ Vergütungsstruktur bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 %.

B. Überblick über die Vergütungsbestandteile

Die nachfolgende Tabelle zeigt schematisch die erfolgsunabhängigen sowie die erfolgsabhängigen Bestandteile des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Wacker Neuson SE.

Vergütungskomponenten	Bemessungsgrundlage/Parameter	
Erfolgsunabhängige Komponenten		
Festes Jahresgrundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Feste, vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen, monatlichen Raten ausbezahlt wird 	
Zusagen zur betrieblichen Altersvorsorge	<ul style="list-style-type: none"> Beitragsorientierte Pensionszusagen über den Durchführungsweg einer rückgedeckten Unterstützungskasse Jährliche Zuführung eines Betrags in Höhe von rd. 25 % des jeweils geltenden Festgehalts <ul style="list-style-type: none"> Altersleistung wahlweise als Einmalkapital oder als lebenslange Rente Rentenalter 65 Jahre – jeweils mit der Möglichkeit, die Leistungen (mit Abschlägen) vorzeitig ab einem Alter von 62 Jahren in Anspruch zu nehmen Dabei Auswahlmöglichkeit zwischen zwei Leistungsplänen: <ul style="list-style-type: none"> entweder: zusätzlich eine Invaliditätsrente mit 100 % der Altersrente sowie im Todesfall eine Hinterbliebenenrente von 60 % der Altersrente oder: bei Invalidität und bei Versterben vor Rentenbeginn lediglich die Auszahlung des Versorgungsguthabens bei Entfall der späteren Altersleistung, im Todesfall innerhalb von 15 Jahren nach Rentenbeginn eine weitere Auszahlung der Rente bis zum 15. Jahr nach Rentenbeginn an die Hinterbliebenen 	
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Private Nutzung des Dienstwagens Versicherungen (Unfallversicherung) Ggf. den Besonderheiten des Einzelfalles Rechnung tragende Sondervereinbarungen, z. B. Übernachtungskosten am Dienstsitz für eine Übergangszeit 	
Erfolgsabhängige Komponenten		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) (siehe auch nachstehende grafische Darstellung)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Zielbonus
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> Ein Jahr
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> Umsatzwachstum (25 %) Marge des Ergebnisses vor Steuern (EBT-Marge) (25 %) Marge des Operativen Cashflows (25 %) Quantitatives Nachhaltigkeitskriterium (mit Bezug zu ESG-Aspekten) (25 %)
Langfristige variable Vergütung (LTI) (siehe auch nachstehende grafische Darstellung)	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> Im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> Deckelung auf 150 % des Zielbetrags
	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Virtueller Performance Share Plan
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> Vier Jahre Zuteilung jeweils am 1. Januar eines jeden Geschäftsjahres
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> Relativer Total Shareholder Return vs. SDAX (1/3) Return on Capital Employed (ROCE) (1/3) Strategieziel (1/3)
	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> Im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der vierjährigen Performanceperiode. Mit Zustimmung des jeweiligen Vorstandsmitglieds kann der virtuelle Performance Share Plan anstelle einer Auszahlung in bar auch mit Aktien der Gesellschaft bedient werden
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> Deckelung auf 180 % des Zielbetrags

Der Aufsichtsrat kann in Ausnahmefällen von Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Im Geschäftsjahr 2022 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

C. Bestandteile und Strategiebezug des Vergütungssystems 2021

1. Festes Jahresgrundgehalt

Die feste vertraglich vereinbarte Vergütung sichert ein angemessenes Grundeinkommen und ermöglicht damit die Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder und wirkt zugleich dem Eingehen übermäßiger Risiken durch die Vorstandsmitglieder entgegen.

Die gebotene Differenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern aufgrund ihrer jeweiligen Funktion (z. B. als Vorsitzender des Vorstands), Erfahrung oder spezifischer Anforderungen an das Ressort erfolgt durch ein unterschiedliches Festgehalt. Aus diesem leiten sich die weiteren Vergütungsbestandteile entsprechend dem Vergütungssystem rechnerisch ab.

2. Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung

Als Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung wird den Vorstandsmitgliedern der Aufbau bzw. die Absicherung einer angemessenen Altersversorgung zugesagt.

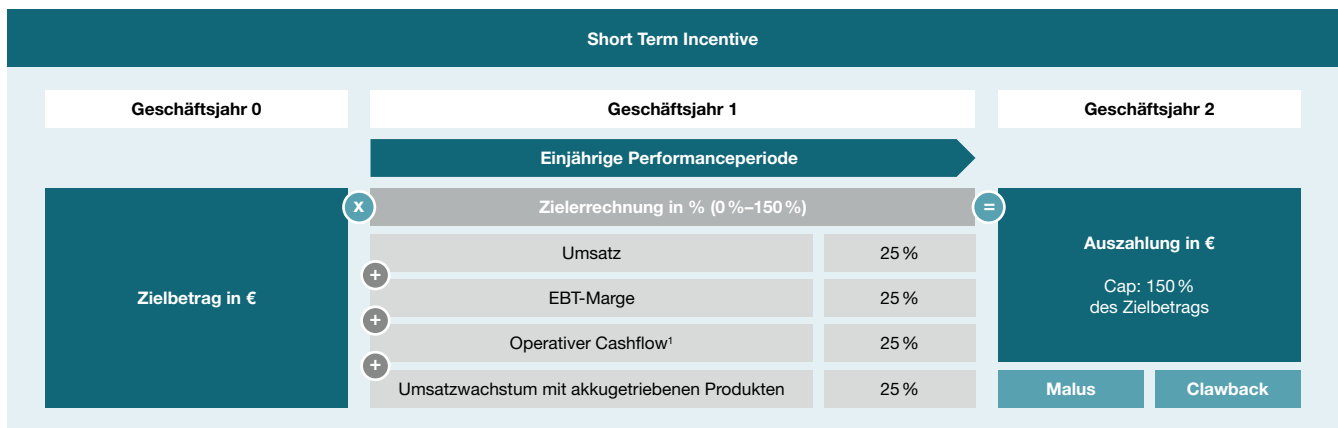
3. Nebenleistungen

Die zugesagten Nebenleistungen runden das marktübliche Vergütungspaket ab und dienen daher ebenfalls der Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder.

4. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die drei finanziellen Leistungskriterien zur Berechnung des Auszahlungsbetrags aus dem STI sind das Umsatzwachstum der Wacker Neuson SE („Umsatzwachstum“), die Marge des Ergebnisses vor Steuern („EBT-Marge“) und die Marge des Operativen Cashflows („OCF-Marge“). Das quantitative Nachhaltigkeitskriterium bezieht sich auf das Umsatzwachstum mit akkugetriebenen Produkten.

- Das Umsatzwachstum in Prozent bezieht sich auf die Steigerung des Konzernumsatzes im jeweiligen Geschäftsjahr gegenüber dem Vorjahr. Das Leistungskriterium steht im Einklang mit den strategischen Wachstumszielen des Konzerns. Die Wacker Neuson Group strebt an, mit ihren Kernprodukten hinsichtlich Marktanteil jeweils zu den Top 3 des Wettbewerbs zu zählen und schneller zu wachsen als der Markt.
- Die EBT-Marge bezeichnet die Umsatzrendite vor Steuern und ermittelt sich als Quotient von EBT (Earnings Before Taxes) und Umsatz. Sie steht im Einklang mit dem im Rahmen der Wachstumsstrategie verankerten Profitabilitätsziel des Konzerns, eine in der Strategie verankerte attraktive EBIT-Marge (Quotient von EBIT und Umsatz) zu erreichen. Durch das Abstellen auf das EBT (im Gegensatz zum EBIT) findet auch das Finanzergebnis Eingang in die Incentivierung, wodurch zusätzlich Anreize in den Bereichen Bilanzstruktur und Finanzierung geschaffen werden.
- Die OCF-Marge ist der Cashflow aus operativer Geschäftstätigkeit („Operativer Cashflow“) im Verhältnis zum Konzernumsatz. Zu Glättungszwecken wird der durchschnittliche operative Cashflow des Geschäftsjahrs und des Vorjahrs herangezogen. Der Operative Cashflow beschreibt den Zahlungsmittelüberschuss, der im operativen Geschäft erzielt wird und dem Konzern für Investitionen bzw. zur Bedienung seiner Kapitalkosten zur Verfügung steht. Die Aufnahme der OCF-Marge in das Vergütungssystem steht im Einklang mit dem Ziel, Investitionen in weiteres Wachstum sowie die Kapitalkosten des Konzerns aus dem operativen Geschäft zu finanzieren. Ferner sind im Operativen Cashflow Veränderungen des Net Working Capital berücksichtigt, dessen Management ebenfalls elementarer Bestandteil der Strategie ist.
- Das quantitative Nachhaltigkeitsziel bezieht sich auf die Steigerung des Konzernumsatzes im jeweiligen Geschäftsjahr gegenüber dem Vorjahr mit akkubetriebenen Produkten, also mit besonders emissionsarmen Baumaschinen und -geräten. Die Wacker Neuson SE ist sich ihrer Verantwortung für ein umweltschonendes, sicheres und ergonomisches Produktprogramm bewusst. Als Innovationsführer im wachsenden Segment der nachhaltigen Produkte will die Wacker Neuson Group nicht nur Mehrwert für ihre Kunden schaffen, sondern auch die ökologischen Folgen ihrer Geschäftstätigkeit auf ein Minimum begrenzen.



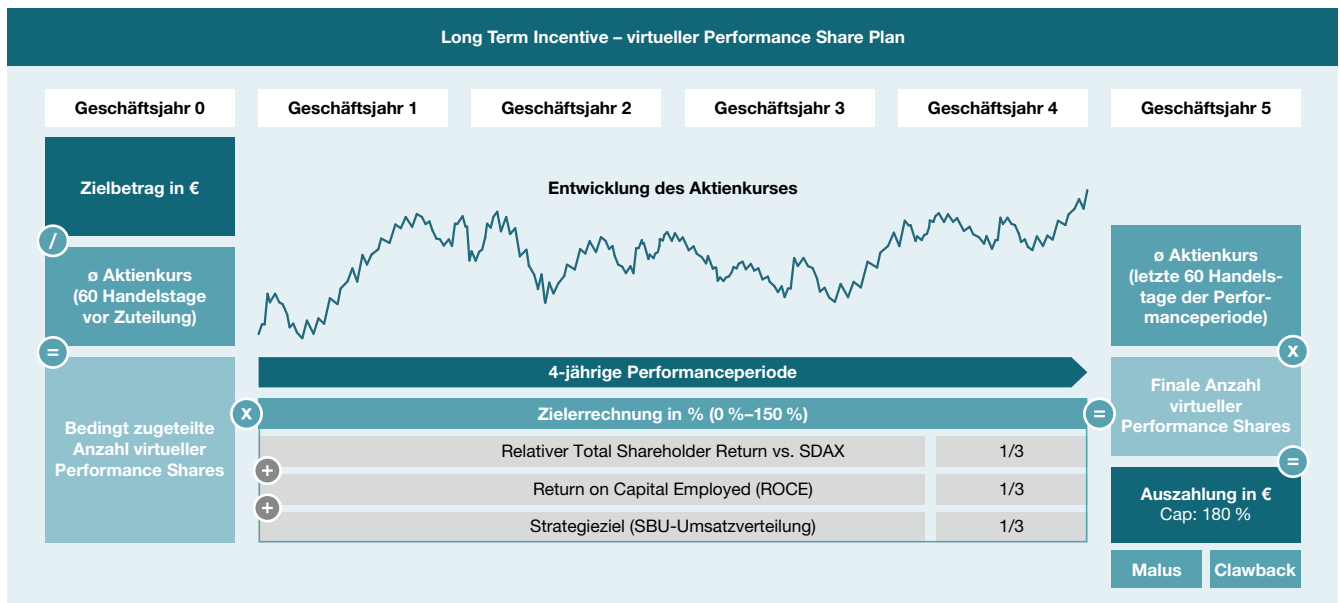
¹ Rollierender 2-Jahres-Durchschnitt.

5. Langfristige variable Vergütung (LTI)

Der LTI ist als virtueller Performance Share Plan ausgestaltet, bei dem virtuelle Aktien (Performance Shares) der Wacker Neuson SE jeweils am 1. Januar des Gewährungsjahres bedingt zugeteilt werden. Die drei – neben der Aktienkursentwicklung der Wacker Neuson SE – relevanten, jeweils mit einem Drittel gewichteten Leistungskriterien zur Berechnung des Auszahlungsbetrags aus dem LTI sind der relative Total Shareholder Return („**TSR**“) im Vergleich zum SDAX, der Return on Capital Employed („**ROCE**“) sowie ein quantitatives Strategieziel. Die im LTI verwendeten finanziellen Leistungskriterien sind die Entwicklung des TSR sowie des ROCE. Das Strategieziel ist ein quantitatives Leistungskriterium.

- Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während der Performanceperiode. Die Integration des TSR in das Vergütungssystem steht im Einklang mit dem Ziel der Gesellschaft, ihren Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird die indexierte TSR-Performance der Wacker Neuson SE ermittelt und der indexierten TSR-Performance des SDAX gegenübergestellt.

- Der Konzern strebt an, mit dem von Aktionären und Kreditgebern zur Verfügung gestellten Kapital so effizient wie möglich zu arbeiten. Als zentrale Messgröße hierfür wird der Return on Capital Employed (ROCE) verwendet. Der ROCE entspricht dem Quotienten aus EBIT (Gewinn vor Zinsen und Steuern) und dem eingesetzten Kapital (Capital Employed). Letzteres spiegelt das im Konzern betriebsnotwendig gebundene und zu verzinsende Kapital wider. Der ROCE ist besonders geeignet, den langfristigen Unternehmenserfolg abzubilden, und verbindet das im Rahmen der Wachstumsstrategie definierte Profitabilitätsziel mit dem Effizienzziel im Bereich der Kapitalbindung.
- Als Strategieziel im Rahmen des LTI wurde vom Aufsichtsrat die Steigerung des Anteils des strategischen Geschäftsbereichs Baugeräte am Konzernumsatz festgelegt („**SBU-Umsatzverteilung**“). Das Leistungskriterium soll die strategische Weiterentwicklung und den Ausbau dieses Geschäftsbereichs im Sinne der globalen Wachstumsstrategie unterstützen. So strebt der Konzern an, mit seinem breiten Produktportfolio aus Baugeräten, Kompaktmaschinen und Dienstleistungen ganzheitlicher Lösungsanbieter zu sein. Die Kombination der beiden Geschäftsbereiche Baugeräte und Kompaktmaschinen stellt in dieser Breite einen zentralen Wettbewerbsvorteil von Wacker Neuson dar.



Darstellung und Funktionsweise des LTI

Im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z. B. bei Akquisitionen oder Veräußerungen eines Unternehmens, bei Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen, einer Veräußerung von Immobilien oder Immobiliengesellschaften oder bei wesentlichen Änderungen der Finanzierungs- oder Bewertungsmethoden, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Bedingungen des STI und/oder des LTI nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen, was üblicherweise im Rahmen der Zielbestimmung durch den Aufsichtsrat erfolgt. Für das Geschäftsjahr 2022 bestand kein Anlass, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

6. Malus und Clawback

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten Regelungen, die dem Aufsichtsrat ein Ermessen einräumen, variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Voraussetzung für die Anwendbarkeit ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB, der die Gesellschaft zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung berechtigt hätte oder zum Ausspruch einer solchen Kündigung veranlasst hat. Hierdurch werden die Anreize zur Einhaltung wesentlicher gesetzlicher und vertraglicher Pflichten und zur Vermeidung von unangemessenen Risiken verstärkt.

Eine Rückforderung von bereits ausgezahlten STI- oder LTI-Beträgen ist – gerechnet vom Zeitpunkt, an dem der Aufsichtsrat von dem die Rückforderung auslösenden Sachverhalt Kenntnis erlangt – nur für die letzte erfolgte Auszahlung von STI und LTI zulässig, längstens jedoch bis zu dem Zeitpunkt, an dem sich der die Rückforderung auslösende Sachverhalt ereignete. Ausgezahlte Beträge des LTI für eine Performanceperiode sind nach vorstehender Maßgabe daher gegebenenfalls zeitanteilig – beginnend mit dem Zeitpunkt, in dem sich der die Rückforderung auslösende Sachverhalt ereignete – zurückzuerstatten. Im Geschäftsjahr 2022 fanden diese Regelungen keine Anwendung.

7. Leistungen zu Beginn und bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Bei Neubestellungen kann der Aufsichtsrat den neu eintretenden Vorstandsmitgliedern die variablen Bezüge in einem angemessenen Umfang für einen begrenzten Zeitraum garantieren. Dies sichert eine wettbewerbsfähige Vergütung ab und ermöglicht so die Gewinnung qualifizierter Vorstandsmitglieder.

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags dürfen etwaig zu vereinbarenden Zahlungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags übersteigen (Abfindungs-Cap).

Im Falle der Beendigung des Vorstandsamts durch Widerruf der Bestellung (Abberufung) oder einer ohne wichtigen Grund erfolgten Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied endet der Dienstvertrag mit Ablauf der Auslauffrist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Auslauffrist ist entsprechend § 622 BGB bemessen. Sie verlängert sich auf zwölf Monate zum Monatsende, wenn das Vorstandsmitglied wegen Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung abberufen wird. Erfolgt eine Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund, so endet der Dienstvertrag ebenfalls mit einer Auslauffrist von zwölf Monaten zum Monatsende. Im Falle des Widerrufs der Bestellung bzw. der Amtsniederlegung kann die Gesellschaft den Vorstand unter Fortzahlung der Bezüge von der Erbringung seiner Tätigkeit freistellen. Während einer Freistellung entfallen die variablen Vergütungsbestandteile für die Zeit der Freistellung pro rata temporis.

Der Aufsichtsrat kann vorsehen, dass Vorstandsmitglieder nach Beendigung des Dienstverhältnisses jeweils für den Zeitraum von bis zu zwei Jahren einem nachträglichen Wettbewerbsverbot unterliegen. Die Wacker Neuson SE verpflichtet sich in diesem Fall, für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots dem Vorstandsmitglied eine Entschädigung („**Karenzentschädigung**“) zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots die Hälfte der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht (§ 74 Abs. 2 HGB).

8. Anrechnung von Nebentätigkeiten

Die Übernahme konzerninterner Aufsichtsratsmandate oder vergleichbarer Mandate durch ein Vorstandsmitglied ist mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der Wacker Neuson SE abgegolten. Die Vergütung für Aufsichtsratsmandate und andere Ämter, die das Vorstandsmitglied im Interesse der Gesellschaft mit Zustimmung des Aufsichtsrats wahrnimmt, ist auf die Vergütung als Vorstandsmitglied der Wacker Neuson SE anzurechnen. Hierdurch wird sichergestellt, dass weder die für solche Nebentätigkeiten gewährte Vergütung noch der zeitliche Aufwand zu einem Konflikt mit den Aufgaben des Vorstandsmitglieds bei der Wacker Neuson SE führen.

D. Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Präsidialausschuss, der für den Aufsichtsrat die Vorstandsangelegenheiten vorbereitet, überprüft das Vergütungssystem und die Höhen der individuellen Vorstandsvergütungen regelmäßig auf Angemessenheit. Elementare Bestandteile der Überprüfung des Vergütungssystems sind ein horizontaler und ein vertikaler Marktvergleich:

▪ Horizontaler Marktvergleich

In diesem Kontext beurteilt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütungen der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen. Dazu vergleicht der Aufsichtsrat sowohl die Ziel-Gesamtdirektvergütungen und die Maximal-Gesamtdirektvergütungen als auch die einzelnen Vergütungskomponenten der einzelnen Vorstandsmitglieder mit zwei von ihm definierten Vergleichsgruppen anderer börsennotierter Unternehmen (Peergroup-Vergleich).

Bei der Zusammenstellung der ersten Vergleichsgruppe („**Branchen-Peergroup**“) werden 19 branchennahe Unternehmen überwiegend aus dem Maschinen- und Anlagenbau bzw. dem Industrie- und Baumaschinenbereich, die größtenteils aus Deutschland stammen, herangezogen. Bei der Auswahl dieser Unternehmen achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Vergleichsunternehmen insbesondere hinsichtlich der Größerkategorien Mitarbeiter und Umsatz mit der Wacker Neuson SE vergleichbar sind.

**VERGLEICHSUNTERNEHMEN DER BRANCHEN-PEERGROUP
FÜR DIE BEWERTUNG DER ANGEMESSENHEIT
DER VORSTANDSVERGÜTUNG**

Unternehmen	Branche	Land
DEUTZ AG	Industrie- und Baumaschinen	DE
Dürr AG	Maschinenbau/Anlagenbau	DE
Heidelberger Druckmaschinen AG	Maschinenbau/Anlagenbau	DE
JOST Werke AG	Industrie- und Baumaschinen	DE
Jungheinrich AG	Industrie- und Baumaschinen	DE
KION GROUP AG	Maschinenbau/Anlagenbau	DE
KNORR-BREMSE AG	Maschinenbau/Anlagenbau	DE
Koenig & Bauer AG	Maschinenbau/Anlagenbau	DE
Krones AG	Maschinenbau/Anlagenbau	DE
KUKA AG	Maschinenbau/Anlagenbau	DE
LEONI AG	Industrie- und Baumaschinen	DE
Manitou BF	Industrie- und Baumaschinen	FR
NORMA Group SE	Maschinenbau/Anlagenbau	DE
PALFINGER AG	Industrie- und Baumaschinen	AT
SAF-HOLLAND SE	Industrie- und Baumaschinen	DE
SGL Carbon SE	Industrie- und Baumaschinen	DE
STS Group AG	Industrie- und Baumaschinen	DE
Vossloh AG	Maschinenbau/Anlagenbau	DE
Weir Group PLC	Maschinenbau/Anlagenbau	UK

Zudem betrachtet der Aufsichtsrat in einem zweiten horizontalen Marktvergleich die Vergütung im SDAX („**SDAX-Peergroup**“), in dem die Wacker Neuson SE aktuell gelistet ist. Der Horizontalvergleich mit der SDAX-Peergroup umfasst dabei auch die Marktüblichkeit des Versorgungsaufwands für die Altersversorgung im Vergleich mit allen deutschen SDAX-Unternehmen, die ihren Vorstandsmitgliedern eine beitragsorientierte Altersversorgung gewähren.

Diese zweite Vergleichsgruppe beinhaltet alle Unternehmen des SDAX mit Sitz in Deutschland (ohne die Wacker Neuson SE), die die Vergütungen ihrer Vorstandsmitglieder individualisiert offengelegt haben. Insgesamt umfasst die SDAX-Peergroup somit 62 Unternehmen. Der letzte durchgeführte Horizontalvergleich der SDAX-Peergroup beruhte auf der Zusammensetzung des SDAX-Index im August 2020.

**VERGLEICHSUNTERNEHMEN DER SDAX-PEERGROUP
FÜR DIE BEWERTUNG DER ANGEMESSENHEIT
DER VORSTANDSVERGÜTUNG**

1&1 AG	Eckert & Ziegler Strahlen und Medizintechnik AG	NORMA Group SE
ADLER Real Estate AG	Encavis AG	PATRIZIA AG
ADVA Optical Networking SE	Fielmann AG	Pfeiffer Vacuum Technology AG
Aixtron SE	Hamborner REIT AG	RHÖN-KLINIKUM AG
Amadeus FiRe AG	Hamburger Hafen und Logistik AG	RIB Software SE
Bertrandt AG	Heidelberger Druckmaschinen AG	Salzgitter AG
Bilfinger SE	HelloFresh SE	Schaeffler AG
Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA	HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA	SGL CARBON SE
CECONOMY AG	INDUS Holding AG	SIXT SE
CEWE Stiftung & Co. KGaA	Instone Real Estate Group AG	SMA Solar Technologie AG
comdirect bank AG	ISRA VISION GmbH	Ströer SE & Co. KGaA
Dermapharm Holding SE	JENOPTIK AG	Südzucker AG
Deutsche Beteiligungs AG	JOST Werke AG	TAKKT AG
Deutsche EuroShop AG	Jungheinrich AG	Talanx AG
DEUTZ AG	Klöckner & Co SE	TLG Immobilien AG
DIC Asset AG	Koenig & Bauer AG	TRATON SE
DMG MORI AG	Krones AG	Wacker Chemie AG
Dr. Höhle AG	KWS Saat SE & Co. KGaA	WashTec AG
Drägerwerk AG & Co. KGaA	LEONI AG	Wüstenrot & Württembergische AG
DWS Group GmbH & Co. KGaA	NEW WORK SE	Zooplus SE
Hypoport SE	Nordex SE	

▪ Vertikaler Marktvergleich

Hier beurteilt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der konkreten Gesamtdirektvergütungen der Vorstandsmitglieder innerhalb des Unternehmens. Dazu betrachtet er das Verhältnis der Ziel-Gesamtdirektvergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder sowohl zur durchschnittlichen Ziel-Gesamtdirektvergütung des oberen Führungskreises in Deutschland als auch zu der durchschnittlichen Gesamtdirektvergütung der Gesamtbelegschaft in Deutschland.

Der oberste Führungskreis umfasst dabei alle Geschäftsführer der deutschen Gesellschaften sowie weitere Führungskräfte, die direkt an den Vorstand berichten. Die Gesamtbelegschaft umfasst dabei alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter der Wacker Neuson SE und ihrer deutschen Konzerngesellschaften. Nicht enthalten sind Auszubildende, Studierende, Praktikanten/ Diplomanden, geringfügig Beschäftigte und Mitarbeitende in Altersteilzeit. In der Betrachtung der Gesamtbelegschaft ist der obere Führungskreis nicht enthalten.

Die Gesamtdirektvergütung dieser Mitarbeitergruppen besteht dabei jeweils aus deren fester Vergütung, einer einjährigen variablen Vergütung sowie tariflicher Zusatzleistungen. Nicht in den Vergleich einbezogen wurden Zahlungen an Mitarbeitende für betriebliche Altersversorgung, vermögenswirksame Leistungen, Dienstwagen oder sonstige individuelle Zuschüsse oder Prämien. Bei der Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtdirektvergütungen berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die zeitliche Entwicklung der vorstehend beschriebenen Verhältnisse.

E. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich festen Jahresgrundgehalts, Pensionszusagen, Nebenleistungen und variabler Vergütungsbestandteile) – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt wird – ist für die einzelnen Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG auf einen Maximalbetrag begrenzt. Dies dient der Vermeidung von unangemessen hohen Auszahlungen. Dieser Maximalbetrag kann nur bei maximaler Zielerreichung aller STI- und LTI-Leistungskriterien sowie einer entsprechend positiven Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft erreicht werden („**Maximalvergütung**“). Ab dem Geschäftsjahr 2021 beträgt die Maximalvergütung

- für den Vorstandsvorsitzenden 2.900.000 Euro
- für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 1.800.000 Euro

V. Vergütungsstruktur von Herrn Alexander Greschner

Für Herrn Alexander Greschner (CSO), der bereits seit 10. Januar 2017 Vorstandsmitglied der Gesellschaft ist und dessen bisher geltender Vorstandsdiensvertrag im Berichtsjahr damit noch nicht unter das Vergütungssystem 2021 fiel, fand im Berichtszeitraum letztmals die nachfolgend beschriebene abweichende Vergütungsstruktur Anwendung. Mit Beginn des Geschäftsjahres 2023 gelten auch für Herrn Greschner die Regelungen des oben beschriebenen Vergütungssystems 2021.

A. Grundsätze der Vergütungsstruktur, Vergütungsbestandteile

Die Vergütung des Vorstandsmitglieds besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen, die vom Erreichen bestimmter wirtschaftlicher Kennzahlen abhängig sind. Die variable Vergütung beinhaltet ihrerseits eine Komponente, die einen rein kurzfristigen, einjährigen Vergütungscharakter hat (sog. Short Term Incentive, STI), eine langfristige, mehrjährige Vergütungskomponente (sog. Long Term Incentive, LTI) und eine Komponente, die ein kurzfristig orientiertes Erfolgsziel mit einer langfristig aufgeschobenen Auszahlung verbindet und damit eine Kombination aus STI und LTI darstellt.

Die feste Vergütung besteht aus einem festen Jahresgrundgehalt sowie aus Nebenleistungen (namentlich Dienstwagen und Versicherungen). Hinzu kommt eine individuell vereinbarte Altersversorgung, die in Form leistungsbasierter Pensionszusagen gewährt wird, ergänzt durch eine beitragsbasierte Pensionszusagen sowie Zuschüsse zu weiteren beitragsbasierten Versorgungsleistungen über betriebliche Direktversicherungen oder Unterstützungskassen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt schematisch die erfolgsunabhängigen sowie die erfolgsabhängigen Bestandteile der Vergütungsstruktur des Vorstandsmitglieds:

Vergütungskomponenten	Bemessungsgrundlage/Parameter	
Erfolgsunabhängige Komponenten		
Festes Jahresgrundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Feste, vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen, monatlichen Raten ausgezahlt wird 	
Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> (a) Leistungsorientierte Pensionszusage: Altersrente mit Rentenalter 62 Jahre, Invaliditätsrente mit 100 % der Altersrente, im Todesfall Hinterbliebenenrente von 60 % der Altersrente (b) Beitragsorientierte Pensionszusage über den Durchführungsweg einer rückgedeckten Direktzusage mit Einzahlung eines festen Pauschalbetrags in fünf Jahresraten: Altersrente mit Rentenalter 62 mit Möglichkeit zur Wahl einer einmaligen Kapitalzahlung, vor Rentenbeginn Hinterbliebenenleistung durch Auszahlung des Deckungskapitals, nach Rentenbeginn Hinterbliebenenleistung durch Zahlung der Altersrente für die Dauer einer Rentengarantiezeit (c) Arbeitgeberzuschüsse zu verschiedenen beitragsbasierten Versorgungszusagen über betriebliche Direktversicherungen oder Unterstützungskassen in Höhe von 50 % der jeweiligen Prämien, insgesamt begrenzt auf den maximalen Arbeitgeberzuschuss, der bei Bestehen einer Rentenversicherungspflicht zur gesetzlichen Angestellten-Rentenversicherung zu zahlen wäre; Rentenalter 67 Jahre Die genaue Art und Höhe der unter (b) und (c) beschriebenen Versorgungsleistungen bemisst sich jeweils nach den Leistungen der dazu bestehenden Rückdeckungsversicherungen und den diesen Versicherungen zugrunde liegenden Bedingungen 	
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Private Nutzung des Dienstwagens Versicherungen (Unfallversicherung) Ggf. den Besonderheiten des Einzelfalles Rechnung tragende Sondervereinbarungen 	
Erfolgsabhängige Komponenten		
Tantieme nach Gesamtkapitalrendite (STI)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Zielbonus
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> Ein Jahr
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> Gesamtkapitalrendite
	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> Mit Billigung des Konzernabschlusses
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> Deckelung auf 100.000 €, zudem gedeckelt auf 400.000 € zusammen mit der nachfolgenden Tantieme nach Konzernergebnis
Tantieme nach Konzernergebnis (LTI)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Mehrjahresbeteiligung
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> Drei Jahre (aktuelles Geschäftsjahr und die zwei vorangegangenen Geschäftsjahre)
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> Durchschnittlicher Konzernjahresüberschuss (Net Profit)
	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> Mit Billigung des Konzernabschlusses.
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> Deckelung auf 400.000 € zusammen mit der vorstehenden Tantieme nach Gesamtkapitalrendite
Tantieme nach Konzernerfolg (STI/LTI)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Beteiligung (STI) und Deferral (LTI)
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> Ein Jahr (aktuelles Geschäftsjahr) bzw. drei Jahre (aktuelles Geschäftsjahr und die zwei folgenden Geschäftsjahre)
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> Umsatz EBIT-Marge
	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> 60 % mit Billigung des Konzernabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr 40 % mit Billigung des Konzernabschlusses für das zweite auf das abgelaufene Geschäftsjahr folgende Geschäftsjahr
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> Deckelung auf 500.000 €

Im Dienstvertrag wurden vom Aufsichtsrat das feste Jahresgrundgehalt sowie die Zielbeträge für die variablen kurz- und langfristigen Vergütungskomponenten bei einer unterstellten vollen Ausschöpfung der dafür jeweils vereinbarten Maximalbeträge (zusammen die „Maximal-Direktvergütung“) vereinbart. Die erfolgsabhängige, variable Vergütung macht in dieser Vergütungsstruktur ca. 69 Prozent der gesamten Maximal-Direktvergütung aus.

Die Maximal-Direktvergütung bildet zusammen mit der Altersversorgung und den Nebenleistungen die „Maximal-Gesamtvergütung“ im Sinne der hier beschriebenen Vergütungsstruktur. Hierbei entfallen auf das feste Jahresgrundgehalt von Herrn Greschner rd. 25 Prozent, auf die variablen Vergütungsbestandteile rd. 57 Prozent, auf die Altersversorgung rd. 17 Prozent, wobei rechnerisch für die leistungsorientierte Zusage der Dienstzeitaufwand des Berichtsjahres nach IAS 19 angesetzt wurde, und auf sonstige Nebenleistungen rd. 1 Prozent, jeweils bezogen auf die Maximal-Gesamtvergütung.

1. Feste Vergütungsbestandteile: Jahresgrundgehalt, Altersversorgung und Nebenleistungen

Die feste vertraglich vereinbarte Vergütung sichert dem Vorstandsmitglied ein angemessenes Grundeinkommen und wirkt damit zugleich dem Eingehen übermäßiger Risiken durch das Vorstandsmitglied entgegen. Die gewährten Nebenleistungen runden das marktübliche Vergütungspaket ab und dienen daher ebenfalls der Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder. Als Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung wurde dem Vorstandsmitglied der Aufbau bzw. die Absicherung einer angemessenen Altersversorgung gewährt.

2. Variable Vergütungsbestandteile

a) Tantieme nach Gesamtkapitalrendite (STI)

Das Leistungskriterium für die Berechnung des Auszahlungsbetrags dieser Tantieme ist die Gesamtkapitalrendite, die sich ermittelt aus dem Operativen Ergebnis (EBIT) nach der Konzern-Gewinn- und -Verlustrechnung, geteilt durch die korrigierten Aktiva. Die Summe der Aktiva aus der Konzernbilanz wird wie folgt korrigiert: „Gesamt-Aktiva“ abzüglich „Geschäfts- oder Firmenwert“ abzüglich „immaterielle Vermögenswerte“. Der Konzern strebt an, mit dem von Aktionären und Kreditgebern zur Verfügung gestellten Kapital so effizient wie möglich zu arbeiten. Die Gesamtkapitalrendite verbindet mithin das im Rahmen der Wachstumsstrategie definierte Profitabilitätsziel mit dem Effizienzziel im Bereich der Kapitalbindung.

Die Höhe der Tantieme nach Gesamtkapitalrendite ist im Vorstandsdienstvertrag festgelegt und beträgt maximal 100.000 Euro, wobei die Höhe dieser Tantieme wie folgt bestimmt wird: Wird eine Gesamtkapitalrendite von mehr als 10 Prozent erreicht, werden 50 Prozent des Tantiemenbetrages, also pauschal 50.000 Euro, gezahlt. Wird eine Gesamtkapitalrendite von mehr als 12 Prozent erreicht, werden weitere 50 Prozent des Tantiemenbetrages, also weitere 50.000 Euro pauschal, gezahlt. Es erfolgt keine anteilige Berücksichtigung bei Über- oder Unterschreitung der genannten Schwellenwerte.

Diese Tantieme nach Gesamtkapitalrendite ist zusammen mit der nachfolgend beschriebenen Tantieme nach Konzernergebnis auf einen Höchstbetrag von 400.000 Euro begrenzt.

b) Tantieme nach Konzernergebnis (LTI)

Die Höhe dieser Tantieme beträgt 0,6 Prozent des durchschnittlichen Konzernergebnisses nach Steuern, das sich aus dem festgestellten Konzernabschluss der Gesellschaft für die letzten drei Geschäftsjahre ergibt. Negative Konzernergebnisse sind hierbei zu berücksichtigen. Die Komponente „Konzernergebnis“ steht im Einklang mit dem im Rahmen der Wachstumsstrategie verankerten Profitabilitätsziel des Konzerns. Durch das Abstellen auf das Konzernergebnis (im Gegensatz zum EBIT) finden auch das Finanzergebnis und die Höhe des Steueraufwands Eingang in die Incentivierung. Der rollierende Betrachtungszeitraum von drei Jahren rückt dabei die langfristig stabile Ertragskraft des Konzerns in den Fokus der Incentivierung.

Diese Tantieme nach Konzernergebnis ist zusammen mit der vorstehend beschriebenen Tantieme nach Gesamtkapitalrendite auf einen gemeinsamen Höchstbetrag von 400.000 Euro begrenzt.

c) Tantieme nach Konzernergebnis (STI/LTI)

Die Auszahlung der Tantieme nach Konzernergebnis wird anhand der folgenden kurz- und langfristigen Parameter ermittelt:

Wird im jeweiligen Geschäftsjahr (i) sowohl der jeweils geltende Vorjahresumsatz des Konzerns überschritten („**Umsatz-Komponente**“) (ii) als auch eine Konzern-EBIT-Marge von mindestens 7 Prozent des Konzernumsatzes erreicht („**EBIT-Komponente**“), erhält das Vorstandsmitglied die Tantieme nach Konzernergebnis. Die Umsatz-Komponente wird dabei dahingehend gewertet, dass das Vorstandsmitglied pro 1 Mio. Euro Mehrumsatz, bezogen auf den jeweils geltenden Vorjahresumsatz, 600 Euro erhält. Die EBIT-Komponente wird so gewertet, dass die Tantieme bei Überschreiten einer EBIT-Marge von 7 Prozent des Konzernumsatzes 0,15 Prozent des Jahres-Konzern-EBIT beträgt. Sollte nur eines der beiden Teilziele erreicht werden, so wird die sich für diese erreichte Komponente ergebende Tantieme um 50 Prozent gekürzt.

Die Tantieme nach Konzernergebnis wird zu 60 Prozent nach der Billigung des Konzernabschlusses ausgezahlt. Der verbleibende Anteil von 40 Prozent („**Nachhaltigkeitsanteil**“) ist nach der Billigung des Konzernabschlusses für das zweite danach folgende Geschäftsjahr zur Auszahlung fällig. Sofern jedoch in den zwei Geschäftsjahren, welche auf das Geschäftsjahr folgen, auf das sich der jeweilige Nachhaltigkeitsanteil bezieht, laut Konzernabschluss im Durchschnitt eine EBIT-Marge von weniger als 5 Prozent erwirtschaftet wird, verfällt dieser Nachhaltigkeitsanteil.

Die Komponente „Konzernergebnis“ verbindet das strategische Wachstumsziel mit dem strategischen Profitabilitätsziel des Konzerns; durch den vorgesehenen Nachhaltigkeitsanteil wird dabei sichergestellt, dass die Profitabilität nachhaltig und nicht durch Einmal- oder Vorzieheffekte verfälscht ist.

Die Tantieme nach Konzernergebnis ist auf einen Höchstbetrag von 500.000 Euro begrenzt.

Für alle zuvor beschriebenen variablen Vergütungsbestandteile von Herrn Greschner hat sich der Aufsichtsrat vertraglich vorbehalten, im Falle von Sondereinflüssen wie z. B. außerordentlichen Entwicklungen oder Erträgen, die sich auf die Höhe einer Tantieme maßgeblich positiv auswirken, eine weitere Begrenzung oder Reduzierung der jeweiligen Tantieme vorzunehmen, die vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen festgelegt wird. Für das Geschäftsjahr 2022 bestand kein Anlass, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

3. Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Gesellschaft kann den Vorstand jederzeit für den Zeitraum zwischen der Kündigung des Vorstandsdienstvertrags oder einer Erklärung, diesen nicht verlängern zu wollen, bis zur rechtlichen Beendigung des Vertrags unter Fortzahlung der Bezüge von der Erbringung seiner Tätigkeit freistellen.

Wird der Vorstandsdienstvertrag durch Widerruf der Bestellung vorzeitig, aber nicht aus wichtigem Grund beendet, erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe des für die Restlaufzeit des Vertrags mit 5 Prozent p. a. diskontierten Jahreseinkommens einschließlich der variablen Vergütung. Höchstens werden jedoch zwei Jahresvergütungen gewährt, wobei für die Ermittlung dieser Obergrenze die Jahresvergütung des letzten abgelaufenen Geschäftsjahres maßgeblich ist, soweit diese nicht wesentlich positiv (d. h. mehr als 25 Prozent) von der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abweicht; im letzteren Fall ist die von der Gesellschaft zu prognostizierende voraussichtliche Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahres für die Obergrenze maßgeblich.

Der Aufsichtsrat hat vereinbart, dass das Vorstandsmitglied nach Beendigung des Dienstverhältnisses für den Zeitraum von bis zu zwei Jahren einem nachträglichen Wettbewerbsverbot unterliegt. Die Wacker Neuson SE verpflichtet sich in diesem Fall, dem Vorstandsmitglied für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Entschädigung („**Karenzentschädigung**“) zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots die Hälfte der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht (§ 74 Abs. 2 HGB). Auf die fällige Karenzentschädigung wird alles angerechnet, was das Vorstandsmitglied während der Dauer des Wettbewerbsverbots durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erzielt. Etwaige Abfindungen werden angerechnet. Ebenfalls gegengerechnet werden Bezüge aus den Pensionsvereinbarungen.

Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass seit dem 1. Januar 2023 bei einem Ausscheiden von Herrn Greschner nur noch die oben in [Abschnitt IV.C](#) unter [Ziffer 7](#) geschilderten Regelungen des Vergütungssystems 2021 gelten.

4. Übernahme von Aufsichtsratsmandaten oder von vergleichbaren Mandaten

Die Übernahme konzerninterner Aufsichtsratsmandate oder vergleichbarer Mandate durch das Vorstandsmitglied ist mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der Wacker Neuson SE abgegolten. Die Vergütung für Aufsichtsratsmandate und andere Ämter, die das Vorstandsmitglied im Interesse der Gesellschaft mit Zustimmung des Aufsichtsrats wahrnimmt, ist auf die Vergütung als Vorstandsmitglied der Wacker Neuson SE anzurechnen.

VI. Vergütung der Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr

A. Zielvergütung und Vergütungsstruktur

Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres definiert der Aufsichtsrat für die einzelnen Leistungskriterien operative Zielvorgaben, die unter Berücksichtigung des jeweiligen Budgets bzw. der Mittelfristplanung und der Renditeerwartung aus der Strategie der Wacker Neuson SE abgeleitet werden. Damit diese Ziele ihre Anreizfunktion nicht verfehlen, achtet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen darauf, dass die Ziele einerseits ambitioniert sind, andererseits aber für das Vorstandsmitglied erreichbar bleiben.

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2021 hat der Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Präsidialausschuss die Höhe der Zielvergütung für alle Vorstandsmitglieder, bei denen das Vergütungssystem Anwendung findet, wie in nachfolgender Tabelle dargestellt vertraglich festgelegt. Hierbei hat er darauf geachtet, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben sowie den Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht. Außerdem hat der Aufsichtsrat insbesondere auch die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt und ein besonderes Augenmerk auf die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung gelegt.

Aufgrund der systematisch abweichenden Vergütungsstruktur von Herrn Alexander Greschner wird nachfolgend für ihn keine Zielvergütung, sondern die Maximal-Gesamtvergütung ([vgl. Abschnitt V.A](#)) angegeben.

**ZIELVERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER
(BETRÄGE IN € BZW. IN % DER ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG)**

IN €

		Dr. Karl Tragl ¹ Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2021				Felix Bietenbeck ¹ Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020			
		2021	in %	2022	in %	2021	in %	2022	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	437.500	36 %	750.000	36 %	450.000	35 %	450.000	36 %
	Nebenleistungen ²	6.024	0 %	12.105	0 %	20.532	2 %	19.757	2 %
Summe feste Vergütung		443.524	37 %	762.105	36 %	470.532	37 %	469.757	38 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	STI – Vergütungssystem 2021	262.500	22 %	450.000	22 %	270.000	21 %	270.000	21 %
	Max. Tantieme nach Gesamtkapitalrendite ^{3,4}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Max. Tantieme nach Konzernergebnis – sofort zahlbarer Anteil ⁵	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Variabler Anteil Beratungsvergütung	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe Zielvergütung STI bzw. Maximalvergütung⁵ STI		262.500	22 %	450.000	22 %	270.000	21 %	270.000	21 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	LTI – Vergütungssystem 2021	393.750	33 %	675.000	33 %	405.000	32 %	405.000	32 %
	Max. Tantieme nach Konzernergebnis ^{3,4}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Max. Tantieme nach Konzernergebnis – Nachhaltigkeitsanteil ^{3,6}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe Zielvergütung LTI bzw. Maximalvergütung⁵ LTI		393.750	33 %	675.000	33 %	405.000	32 %	405.000	32 %
Ziel-Direktvergütung bzw. Maximal-Direktvergütung⁵		1.099.774	91 %	1.887.105	91 %	1.145.532	90 %	1.144.757	91 %
Versorgungsaufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ^{7,8}	109.375	9 %	187.500	9 %	122.727	10 %	122.727	10 %
Ziel-Gesamtvergütung bzw. Maximal-Gesamtvergütung⁵ (jeweils inkl. Versorgungsaufwendungen)		1.209.149	100 %	2.074.605	100 %	1.268.260	100 %	1.267.484	100 %

¹ Die Herren Dr. Tragl und Burkhard waren im Jahr 2021 nur zeitanteilig beschäftigt, die Zielangaben sind daher Pro-rata-Werte.

² Für die Nebenleistungen und die Versorgungsaufwendungen wurden die tatsächlichen Werte für das jeweilige Geschäftsjahr angesetzt, da hierfür kein Zielwert bestimmt wird.

³ Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der alten Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

⁴ Aufgrund des gemeinsamen Caps der Tantieme nach Gesamtkapitalrendite und der Tantieme nach Konzernergebnis ist Erstere mit ihrem Maximalbetrag und Letztere mit dem bis zum Cap verbleibenden Betrag angegeben.

⁵ Die Angabe einer Maximalvergütung statt einer Zielvergütung ist jeweils nur zutreffend für Herrn Greschner.

⁶ Die Auszahlung des Nachhaltigkeitsanteils erfolgt mit Feststellung des Konzernabschlusses für das zweite folgende Geschäftsjahr.

⁷ Für beitragsbasierte Versorgungsleistungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

⁸ Der Versorgungsaufwand von Herrn Bietenbeck in 2021 enthält eine Nachzahlung aus 2020.

**ZIELVERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER
(BETRÄGE IN € BZW. IN % DER ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG)**

IN €

		Christoph Burkhard ¹ Mitglied des Vorstands seit 01.06.2021				Alexander Greschner Mitglied des Vorstands seit 10.01.2017			
		2021	in %	2022	in %	2021	in %	2022	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	262.500	36 %	450.000	36 %	400.000	25 %	400.000	25 %
	Nebenleistungen ²	7.931	1 %	17.158	1 %	17.734	1 %	17.717	1 %
Summe feste Vergütung		270.431	37 %	467.158	37 %	417.734	26 %	417.717	26 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	STI – Vergütungssystem 2021	157.500	22 %	270.000	22 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Max. Tantieme nach Gesamtkapitalrendite ^{3,4}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	100.000	6 %	100.000	6 %
	Max. Tantieme nach Konzernergebnis – sofort zahlbarer Anteil ⁵	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	300.000	18 %	300.000	19 %
	Variabler Anteil Beratungsvergütung	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe Zielvergütung STI bzw. Maximalvergütung⁵ STI		157.500	22 %	270.000	22 %	400.000	25 %	400.000	25 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	LTI – Vergütungssystem 2021	236.250	n. a.	405.000	32 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Max. Tantieme nach Konzernergebnis ^{3,4}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	300.000	18 %	300.000	19 %
	Max. Tantieme nach Konzernergebnis – Nachhaltigkeitsanteil ^{3,6}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	200.000	12 %	200.000	13 %
Summe Zielvergütung LTI bzw. Maximalvergütung⁵ LTI		236.250	32 %	405.000	32 %	500.000	31 %	500.000	32 %
Ziel-Direktvergütung bzw. Maximal-Direktvergütung⁵		664.181	91 %	1.142.158	91 %	1.317.734	81 %	1.317.717	83 %
Versorgungsaufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ^{7,8}	65.625	9 %	112.500	9 %	309.180	19 %	273.730	17 %
Ziel-Gesamtvergütung bzw. Maximal-Gesamtvergütung⁵ (jeweils inkl. Versorgungsaufwendungen)		729.806	100 %	1.254.658	100 %	1.626.914	100 %	1.591.447	100 %

¹ Die Herren Dr. Tragl und Burkhard waren im Jahr 2021 nur zeitanteilig beschäftigt, die Zielangaben sind daher Pro-rata-Werte.

² Für die Nebenleistungen und die Versorgungsaufwendungen wurden die tatsächlichen Werte für das jeweilige Geschäftsjahr angesetzt, da hierfür kein Zielwert bestimmt wird.

³ Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der alten Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

⁴ Aufgrund des gemeinsamen Caps der Tantieme nach Gesamtkapitalrendite und der Tantieme nach Konzernergebnis ist Erstere mit ihrem Maximalbetrag und Letztere mit dem bis zum Cap verbleibenden Betrag angegeben.

⁵ Die Angabe einer Maximalvergütung statt einer Zielvergütung ist jeweils nur zutreffend für Herrn Greschner.

⁶ Die Auszahlung des Nachhaltigkeitsanteils erfolgt mit Feststellung des Konzernabschlusses für das zweite folgende Geschäftsjahr.

⁷ Für beitragsbasierte Versorgungsleistungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

⁸ Der Versorgungsaufwand von Herrn Bietenbeck in 2021 enthält eine Nachzahlung aus 2020.

B. Gewährte und geschuldete Vergütung im Berichtsjahr

Die im Geschäftsjahr 2022 erfassten Aufwendungen für die Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands nach IFRS, wie sie im Konzernanhang ausgewiesen sind, betragen 4,5 Mio. Euro. Dies entspricht einem Rückgang um 22,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr (5,8 Mio. Euro).

Die Geschäftsjahre 2021 und 2022 sind allerdings aufgrund der wechselnden Zusammensetzung des Vorstandes nur eingeschränkt vergleichbar. Während im Berichtsjahr durchgehend vier Vorstandsmitglieder bestellt waren, gab in den ersten Monaten des Geschäftsjahres 2021 nur drei Vorstandsmitglieder.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG dar. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Jahresfestvergütung und die im Geschäftsjahr 2022 angefallenen Nebenleistungen aller Vorstandsmitglieder sowie – nur für die Vorstandsmitglieder Dr. Karl Tragl, Felix Bietenbeck und Christoph Burkhard – um die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (STI 2021). Bei Herrn Alexander Greschner sind statt dem STI 2021 seine kurzfristigen Vergütungsanteile aus dem Geschäftsjahr 2021 sowie der Nachhaltigkeitsanteil der Tantieme nach Konzernerfolg aus 2019 ausgewiesen, da alle diese genannten Vergütungsbestandteile an ihn jeweils im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung kamen.

Eine Vergütung gilt als gewährt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn sie dem Organmitglied faktisch, d. h. tatsächlich, zufließt und damit in sein Vermögen übergeht, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung einer Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt. Eine Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle insoweit (erst) dann als gewährt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet, wenn sie tatsächlich geflossen ist, unabhängig davon, ob die zugrunde liegende Leistung schon vorher vollständig erbracht war.

Die ausgewiesenen Beträge aus der kurzfristigen variablen Vergütung (STI 2021) entsprechen somit den Zahlungen für die im Geschäftsjahr 2021 erbrachten Leistungen, da sie erst nach Bilanzfeststellung tatsächlich zufließen (Performancezeitraum: Januar 2021 bis Dezember 2021, Zahlung im April 2022). Der STI 2021 für das Geschäftsjahr 2021 wird daher als im Berichtsjahr 2022 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet, der STI 2022 hingegen wird nicht in diesem

Vergütungsbericht, sondern erstmals im Vergütungsbericht 2023 als im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen.

Für den LTI 2022 gilt Folgendes: Die zugrunde liegende Leistung wird bis zum Geschäftsjahresende am 31. Dezember 2025 gänzlich erbracht und die Auszahlung erfolgt entsprechend erst im Geschäftsjahr 2026 (Performancezeitraum: Januar 2022 bis Dezember 2025, Zahlung voraussichtlich im April 2026). Der LTI 2022 für das Geschäftsjahr 2022 wird daher nicht in diesem Vergütungsbericht, sondern erstmals im Vergütungsbericht 2026 als im Geschäftsjahr 2026 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen. Entsprechendes gilt für den LTI 2021: Dieser hat einen Performancezeitraum von Januar 2021 bis Dezember 2024 und wird voraussichtlich im April 2025 ausgezahlt, so dass er erstmals im Vergütungsbericht 2025 als im Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen werden wird.

Entsprechend wird in diesem Vergütungsbericht für Herrn Greschner der Nachhaltigkeitsanteil seiner Tantieme nach Konzernerfolg aus dem Geschäftsjahr 2019 als in 2022 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen, da die zugrunde liegende Leistung bis zum Geschäftsjahresende am 31. Dezember 2021 gänzlich erbracht und der Nachhaltigkeitsanteil im April 2022 gezahlt wurde (Performancezeitraum: Januar 2019 bis Dezember 2021, Zahlung im April 2022).

Eine Vergütung gilt als geschuldet im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber einem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Im Berichtszeitraum gab es keinen Sachverhalt, zu dem eine solche „geschuldete“ Vergütung hätte ausgewiesen werden müssen.

Zudem haben sich Vorstand und Aufsichtsrat dafür entschieden, in der nachfolgenden Tabelle neben der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gesondert auch den bilanziellen Nettoaufwand für die Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds darzustellen, um Transparenz darüber zu schaffen, welche Kosten aus der Sicht der Aktionäre für den Vorstand im jeweiligen Geschäftsjahr entstehen. Durch die Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung im Jahr des Zuflusses einerseits und des Aufwandes für die Vergütung im Jahr der Aufwandsentstehung andererseits wird auch in zeitlicher Hinsicht bestmögliche Transparenz geschaffen.

Auch wenn der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung und die Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu klassifizieren sind, werden diese aus Gründen der Transparenz in der nachfolgenden Tabelle zusätzlich ausgewiesen.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS, JEWELNS NACH § 162 AKTG

IN €

		Dr. Karl Tragl² Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2021					
		Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete ¹ Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2021	2021	2021	2022	2022	2022
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	437.500	437.500	79 %	750.000	750.000	57 %
	Nebenleistungen	6.024	6.024	1 %	12.105	12.105	1 %
Summe feste Vergütung		443.524	443.524	80 %	762.105	762.105	58 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	STI – Vergütungssystem 2021	351.610	n. a.	n. a.	392.086	363.851	28 %
	Tantieme nach Gesamtkapitalrendite ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis – sofort zahlbarer Anteil ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Variabler Anteil	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Beratungsvergütung	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe STI		351.610	n. a.	n. a.	392.086	363.851	28 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	LTI – Vergütungssystem 2021 ⁴	542.862	n. a.	n. a.	18.944	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis – Nachhaltigkeitsanteil ^{3, 5}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe LTI		542.862	n. a.	n. a.	18.944	n. a.	n. a.
Gewährte und geschuldete¹ Vergütung nach § 162 AktG			443.524	80 %		1.125.956	80 %
Versorgungsaufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ^{6, 7}	109.375	109.375	20 %	187.500	187.500	20 %
Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungsaufwendungen)		1.447.371			1.360.635		
Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)			552.899	100 %		1.313.456	100 %

¹ In den betreffenden Geschäftsjahren sind keine geschuldeten Vergütungen angefallen.

² Die Herren Dr. Tragl und Burkhard waren im Jahr 2021 nur zeitanteilig beschäftigt.

³ Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der alten Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

⁴ Die Angabe bei der gewährten und geschuldeten Vergütung bezieht sich auf die Auszahlung der LTI-Tranche, die im jeweils vierten vorangegangenen Geschäftsjahr ausgegeben wurde, die Angabe für den Nettoaufwand auf die im aktuellen Geschäftsjahr ausgegebenen LTI-Tranchen, die jeweils mit Feststellung des Konzernabschlusses für das vierte folgende Geschäftsjahr ausgezahlt werden.

⁵ Die Angabe bei der gewährten und geschuldeten Vergütung bezieht sich auf die Auszahlung des Nachhaltigkeitsanteils aus dem dritten vorangegangenen Geschäftsjahr, die Angabe für den Nettoaufwand auf den Nachhaltigkeitsanteil des aktuellen Geschäftsjahres, der mit Feststellung des Konzernabschlusses für das zweite folgende Geschäftsjahr ausgezahlt wird.

⁶ Für beitragsbasierte Versorgungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

⁷ Der Versorgungsaufwand von Herrn Bietenbeck in 2021 enthält eine Nachzahlung aus 2020.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS, JEWEILS NACH § 162 AKTG

IN €

		Felix Bietenbeck Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020					
		Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete ¹ Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2021	2021	2021	2022	2022	2022
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	450.000	450.000	59 %	450.000	450.000	46 %
	Nebenleistungen	20.532	20.532	3 %	19.757	19.757	2 %
Summe feste Vergütung		470.532	470.532	62 %	469.757	469.757	48 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	STI – Vergütungssystem 2021	361.656	168.750	22 %	240.498	374.247	38 %
	Tantieme nach Gesamtkapitalrendite ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis – sofort zahlbarer Anteil ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Variabler Anteil	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Beratungsvergütung	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe STI		361.656	168.750	22 %	240.498	374.247	38 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	LTI – Vergütungssystem 2021 ⁴	558.373	n. a.	n. a.	-88.944	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis – Nachhaltigkeitsanteil ^{3, 5}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe LTI		558.373	n. a.	n. a.	-88.944	n. a.	n. a.
Gewährte und geschuldete¹ Vergütung nach § 162 AktG			639.282	84 %		844.004	86 %
Versorgungsaufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ^{6, 7}	112.500	122.727	16 %	122.727	132.954	14 %
Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungsaufwendungen)		1.503.060			744.038		
Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)			762.010	100 %		976.958	100 %

¹ In den betreffenden Geschäftsjahren sind keine geschuldeten Vergütungen angefallen.

² Die Herren Dr. Tragl und Burkhard waren im Jahr 2021 nur zeitanteilig beschäftigt.

³ Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der alten Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

⁴ Die Angabe bei der gewährten und geschuldeten Vergütung bezieht sich auf die Auszahlung der LTI-Tranche, die im jeweils vierten vorangegangenen Geschäftsjahr ausgegeben wurde, die Angabe für den Nettoaufwand auf die im aktuellen Geschäftsjahr ausgegebenen LTI-Tranchen, die jeweils mit Feststellung des Konzernabschlusses für das vierte folgende Geschäftsjahr ausgezahlt werden.

⁵ Die Angabe bei der gewährten und geschuldeten Vergütung bezieht sich auf die Auszahlung des Nachhaltigkeitsanteils aus dem dritten vorangegangenen Geschäftsjahr, die Angabe für den Nettoaufwand auf den Nachhaltigkeitsanteil des aktuellen Geschäftsjahres, der mit Feststellung des Konzernabschlusses für das zweite folgende Geschäftsjahr ausgezahlt wird.

⁶ Für beitragsbasierte Versorgungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

⁷ Der Versorgungsaufwand von Herrn Bietenbeck in 2021 enthält eine Nachzahlung aus 2020.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS, JEWELNS NACH § 162 AKTG

IN €

		Christoph Burkhard² Mitglied des Vorstands seit 01.06.2021					
		Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete ¹ Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2021	2021	2021	2022	2022	2022
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	262.500	262.500	78 %	450.000	450.000	56 %
	Nebenleistungen	7.931	7.931	2 %	17.158	17.158	2 %
Summe feste Vergütung		270.431	270.431	80 %	467.158	467.158	58 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	STI – Vergütungssystem 2021	210.966	n. a.	n. a.	235.252	218.311	27 %
	Tantieme nach Gesamtkapitalrendite ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis – sofort zahlbarer Anteil ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Variabler Anteil	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Beratungsvergütung	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe STI		210.966	n. a.	n. a.	235.252	218.311	27 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	LTI – Vergütungssystem 2021 ⁴	325.718	n. a.	n. a.	11.366	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis – Nachhaltigkeitsanteil ^{3, 5}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe LTI		325.718	n. a.	n. a.	11.366	n. a.	n. a.
Gewährte und geschuldete¹ Vergütung nach § 162 AktG			270.431	80 %		685.469	85 %
Versorgungsaufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ^{6, 7}	65.625	65.625	20 %	112.500	112.500	14 %
Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungsaufwendungen)		872.739			826.277		
Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)			336.056	100 %		797.969	100 %

¹ In den betreffenden Geschäftsjahren sind keine geschuldeten Vergütungen angefallen.

² Die Herren Dr. Tragl und Burkhard waren im Jahr 2021 nur zeitanteilig beschäftigt.

³ Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der alten Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

⁴ Die Angabe bei der gewährten und geschuldeten Vergütung bezieht sich auf die Auszahlung der LTI-Tranche, die im jeweils vierten vorangegangenen Geschäftsjahr ausgegeben wurde, die Angabe für den Nettoaufwand auf die im aktuellen Geschäftsjahr ausgegebenen LTI-Tranchen, die jeweils mit Feststellung des Konzernabschlusses für das vierte folgende Geschäftsjahr ausgezahlt werden.

⁵ Die Angabe bei der gewährten und geschuldeten Vergütung bezieht sich auf die Auszahlung des Nachhaltigkeitsanteils aus dem dritten vorangegangenen Geschäftsjahr, die Angabe für den Nettoaufwand auf den Nachhaltigkeitsanteil des aktuellen Geschäftsjahres, der mit Feststellung des Konzernabschlusses für das zweite folgende Geschäftsjahr ausgezahlt wird.

⁶ Für beitragsbasierte Versorgungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

⁷ Der Versorgungsaufwand von Herrn Bietenbeck in 2021 enthält eine Nachzahlung aus 2020.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS, JEWELNS NACH § 162 AKTG

IN €

		Alexander Greschner Mitglied des Vorstands seit 10.01.2017					
		Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete ¹ Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2021	2021	2021	2022	2022	2022
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	400.000	400.000	32 %	400.000	400.000	27 %
	Nebenleistungen	17.734	17.734	1 %	17.717	17.717	1 %
Summe feste Vergütung		417.734	417.734	33 %	417.717	417.717	28 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	STI – Vergütungssystem 2021	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Gesamtkapitalrendite ³	–	–	0 %	50.000	50.000	3 %
	Tantieme nach Konzernergebnis – sofort zahlbarer Anteil ³	239.684	–	0 %	300.000	263.972	18 %
	Variabler Anteil Beratungsvergütung	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe STI		239.684	–	0 %	350.000	313.972	21 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	LTI – Vergütungssystem 2021 ⁴	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis ³	316.328	400.000	32 %	350.000	350.000	23 %
	Tantieme nach Konzernergebnis – Nachhaltigkeitsanteil ^{5, 6}	157.747	138.600	11 %	200.000	138.547	9 %
Summe LTI		474.075	538.600	43 %	550.000	488.547	32 %
Gewährte und geschuldete¹ Vergütung nach § 162 AktG			956.334	76 %		1.220.236	81 %
Versorgungsaufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ^{6, 7}	309.180	309.180	24 %	273.730	273.730	18 %
Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungsaufwendungen)		1.440.673			1.591.447		
Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)			1.265.514	100 %		1.493.966	100 %

¹ In den betreffenden Geschäftsjahren sind keine geschuldeten Vergütungen angefallen.

² Die Herren Dr. Tragl und Burkhard waren im Jahr 2021 nur zeitanteilig beschäftigt.

³ Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der alten Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

⁴ Die Angabe bei der gewährten und geschuldeten Vergütung bezieht sich auf die Auszahlung der LTI-Tranche, die im jeweils vierten vorangegangenen Geschäftsjahr ausgegeben wurde, die Angabe für den Nettoaufwand auf die im aktuellen Geschäftsjahr ausgegebenen LTI-Tranchen, die jeweils mit Feststellung des Konzernabschlusses für das vierte folgende Geschäftsjahr ausgezahlt werden.

⁵ Die Angabe bei der gewährten und geschuldeten Vergütung bezieht sich auf die Auszahlung des Nachhaltigkeitsanteils aus dem dritten vorangegangenen Geschäftsjahr, die Angabe für den Nettoaufwand auf den Nachhaltigkeitsanteil des aktuellen Geschäftsjahres, der mit Feststellung des Konzernabschlusses für das zweite folgende Geschäftsjahr ausgezahlt wird.

⁶ Für beitragsbasierte Versorgungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

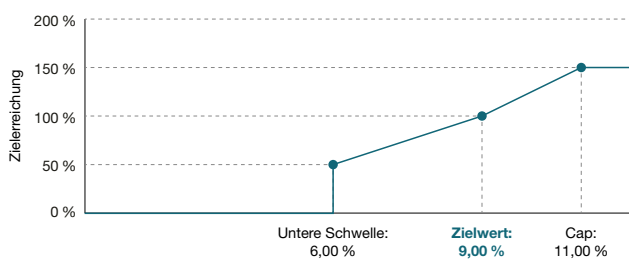
⁷ Der Versorgungsaufwand von Herrn Bietenbeck in 2021 enthält eine Nachzahlung aus 2020.

C. Erläuterungen zur Zielerreichung

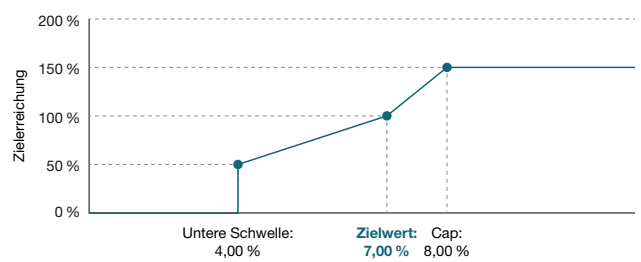
Im Berichtsjahr 2022 wurde unter dem Vergütungssystem 2021 Herrn Dr. Tragl, Herrn Bietenbeck und Herrn Burkhard eine variable Vergütung in Bezug auf ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 nur in Form des STI 2021 ausgezahlt und vorstehend als gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG ausgewiesen.

Für das Geschäftsjahr 2021 hatte der Aufsichtsrat die folgenden Ziel- und Schwellenwerte für die vier Leistungskriterien des STI 2021 festgelegt:

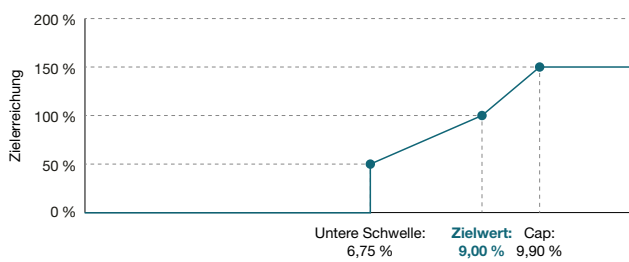
UMSATZWACHSTUM



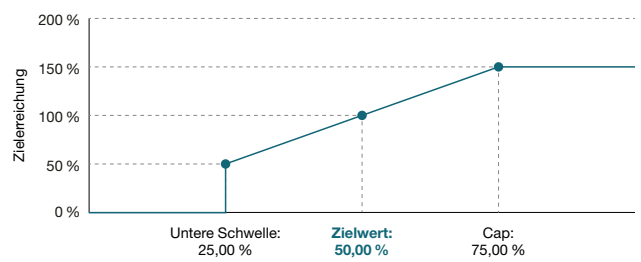
OCF-MARGE



EBT-MARGE



QUANTITATIVES NACHHALIGKEITSZIEL



Der Aufsichtsrat hat folgende Zielerreichungen für den STI 2021 festgestellt:

IN %					
Leistungskriterium	Schwellenwert für 0% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Maximalwert für 150% Zielerreichung (Cap)	Ist-Wert 2021	Zielerreichung 2021
Umsatzwachstum	6,00	9,00	11,00	15,52	150,00
EBT-Marge	6,75	9,00	9,90	10,04	150,00
OCF-Marge	4,00	7,00	8,00	19,73	150,00
Quantitatives Nachhaltigkeitsziel: Umsatzwachstum mit akkubetriebenen Produkten	25,00	50,00	75,00	52,23	104,46

Für die Vorstandsmitglieder Dr. Tragl, Bietenbeck und Burkhard haben sich damit folgende Auszahlungsbeträge für den STI 2021 ergeben; da sowohl Herr Dr. Tragl als auch Herr Burkhard ihre Tätigkeit erst in 2021 begonnen haben, erfolgte die Berechnung und Auszahlung des STI 2021 entsprechend zeitanteilig:

IN €						Gesamtzielerreichung für 2021	Auszahlungsbetrag in 2022
Zielbetrag für 2021	Zielerreichung für 2021 je Leistungskriterium				100 %		
	Umsatzwachstum (25 %)	EBT-Marge (25 %)	OCF-Marge (25 %)	Umsatzwachstum mit akkubetriebenen Produkten (25 %)			
Dr. Karl Tragl ¹	262.500 ¹	150,00 %	150,00 %	150,00 %	104,46 %	138,61 %	363.851 ¹
Felix Bietenbeck	270.000	150,00 %	150,00 %	150,00 %	104,46 %	138,61 %	374.247
Christoph Burkhard ¹	157.500 ¹	150,00 %	150,00 %	150,00 %	104,46 %	138,61 %	218.311 ¹
Summe	690.000						956.409

¹ Zeitanteilig ab 1. Juni 2021.

Ausblick Leistungskriterien STI und LTI

Die nachfolgenden Angaben zur Anwendung der Leistungskriterien für den STI 2022 und den LTI 2022–2025 erfolgen aus Transparenzgründen freiwillig. Die Auszahlung des STI 2022 erfolgt erst im Geschäftsjahr 2023 und wird entsprechend erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen. Der LTI 2022–2025 kommt erst im Jahr 2026 zu Auszahlung und wird insoweit erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen.

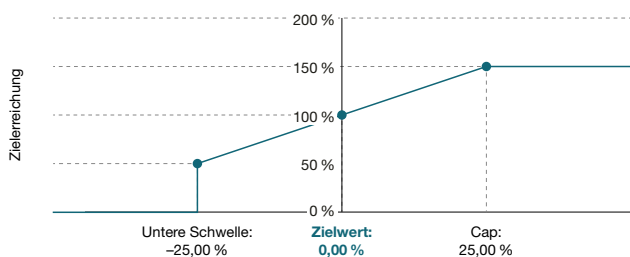
Kurzfristige variable Vergütung (STI) nach dem Vergütungssystem 2021

Vor Beginn des Geschäftsjahres 2022 hatte der Aufsichtsrat unter dem Vergütungssystem 2021 Ziel- und Schwellenwerte für die vier Leistungskriterien des STI 2022 festgelegt. Die Zielfestlegungen blieben dabei gegenüber denen für das Geschäftsjahr 2021 unverändert, so dass für das Geschäftsjahr 2022 im Hinblick auf die jeweiligen Leistungskriterien des STI 2022 weiter die oben grafisch dargestellten Zielerreichungsverläufe galten.

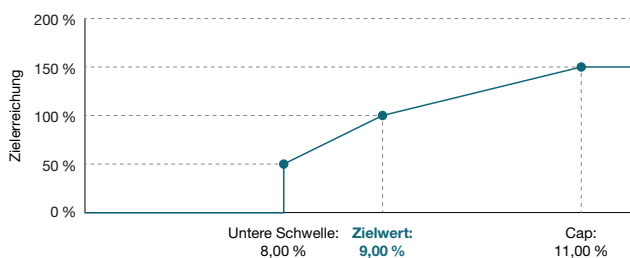
Langfristige variable Vergütung (LTI) nach dem Vergütungssystem 2021

Vor Beginn des Geschäftsjahres hatte der Aufsichtsrat für das Vergütungssystem 2021 Ziel- und Schwellenwerte für die drei Leistungskriterien des LTI festgelegt, so dass für die für das Geschäftsjahr 2022 ausgegebene LTI-Tranche 2022–2025 im Hinblick auf die jeweiligen Leistungskriterien die im Folgenden dargestellten Zielerreichungsverläufe gelten. Die Zielfestlegungen blieben dabei gegenüber denen für die LTI-Tranche für die Geschäftsjahre 2021–2024 ebenfalls unverändert.

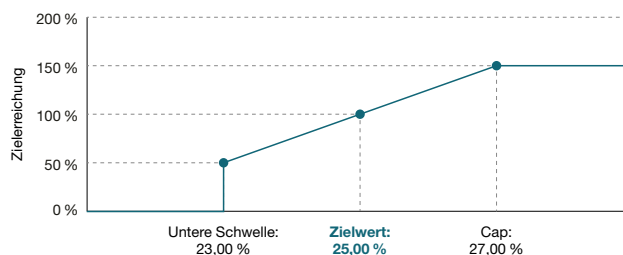
OUTPERFORMANCE – RELATIVER TSR



ROCE



STRATEGIEZIEL



IN %

Leistungskriterium	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Maximalwert für 150 % Zielerreichung (Cap)
Outperformance – relativer TSR	-25,00	0,00	25,00
ROCE	8,00	9,00	11,00
Strategieziel: SBU-Umsatzverteilung	23,00	25,00	27,00

Da unter dem Vergütungssystem die Performanceperiode der ersten LTI-Tranche 2021 erst am 31. Dezember 2024 bzw. für die zweite LTI-Tranche 2022 erst am 31. Dezember 2025 endet, erhielten die Herren Dr. Tragl, Bietenbeck und Burkhard im Geschäftsjahr 2022 noch keine Auszahlungen aus den bisherigen LTI-Tranchen und folglich liegt für das Berichtsjahr 2022 auch keine gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG aus diesen bisherigen LTI-Tranchen vor.

In der nachfolgenden Tabelle sind zu Informationszwecken die Eckdaten für alle jeweils ausgegebenen Performance Shares der jeweiligen LTI-Tranchen 2021 und 2022 nebst ihrem zum 31. Dezember 2022 beizulegenden Zeitwert gesondert aufgeführt:

IN €

	Tranche	Zielbetrag	Zuteilungskurs	Bedingt zugewiesene Anzahl virtueller Performance Shares	Anzahl maximal möglicher virtueller Performance Shares (150 % Zielerreichung)	Beizulegender Zeitwert zum 31.12.2022
Dr. Karl Tragl	LTI 2021 ¹	393.750	16,86	23.354	35.031	292.471
	LTI 2022	675.000	26,92	25.079	37.619	269.335
Felix Bietenbeck	LTI 2021	405.000	16,86	24.021	36.032	307.828
	LTI 2022	405.000	26,92	15.047	22.571	161.601
Christoph Burkhard	LTI 2021 ¹	236.250	16,86	14.013	21.019	175.483
	LTI 2022	405.000	26,92	15.047	22.571	161.601
Summe		2.520.000		116.561	174.842	1.368.319

¹ Zeitaufteilig ab 1. Juni 2021.

Kurz- und langfristige Vergütung für Herrn Alexander Greschner

Im Berichtsjahr wurden Herrn Alexander Greschner als variable Vergütungen die Tantieme nach Konzernergebnis und die Tantieme nach Gesamtkapitalrendite (jeweils für das Geschäftsjahr 2021 und unter Berücksichtigung der gemeinsamen Deckelung), der kurzfristige Anteil der Tantieme nach Konzernergebnis für das Geschäftsjahr 2021 sowie der Nachhaltigkeitsanteil der Tantieme nach Konzernergebnis für das Geschäftsjahr 2019 ausgezahlt und entsprechend in diesem Bericht als gewährte Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG des Berichtsjahres 2022 ausgewiesen. Dieser Auszahlung lag die Anwendung folgender Leistungskriterien zugrunde:

Leistungskriterium	Minimalwert des Leistungskriteriums	Erreichter Wert des Leistungskriteriums	Rechnerisch erdienter Betrag in € ohne Berücksichtigung von Maximalwert und Deckelung (Cap)	Maximalwert des Leistungskriteriums	Deckelung der Auszahlung in € (Cap)	In 2022 gewährte und geschuldete Vergütung in €
Tantieme nach Gesamtkapitalrendite 2021 (STI)	>10 %	10,14 % Gesamtkapitalrendite	50.000 €	12 %	100.000 € für dieses Leistungskriterium, zusätzlich 400.000 € zusammen mit der Tantieme nach Konzernergebnis	50.000 €
Tantieme nach Konzernergebnis 2021 – kurzfristiger Anteil von 60 % zur Auszahlung in 2022 (STI)	1.615.456.626 € = Vorjahresumsatz 2020	1.886.199.374 €	90.268 €	Für die einzelnen Bemessungsgrundlagen nicht definiert, siehe aber Deckelung des Auszahlungsbetrags (Cap)	500.000 € für die gesamte Tantieme nach Konzernergebnis (kurzfristiger Anteil plus Nachhaltigkeitsanteil)	263.972 €
	7 % EBIT-Marge	10,34 % EBIT-Marge	173.704 €			
Tantieme nach Konzernergebnis im Durchschnitt 2019–2021 (LT)	0 €	80.193.510 €	481.161 €	66.666.667 € (zurückgerechnet aus Deckelung für dieses Leistungskriterium)	400.000 € zusammen mit der Tantieme nach Gesamtkapitalrendite	350.000 €
Tantieme nach Unternehmenserfolg 2019 – Nachhaltigkeitsanteil zur Auszahlung in 2022 (LT)	> 5 % (bezogen auf den Durchschnitt der Konzern EBIT-Marge der Geschäftsjahre 2020 und 2021)	7,5 %	138.547 €	n. a.	n. a.	138.547 €

Für das Geschäftsjahr 2022 galten für Herrn Greschner die folgenden Zielvorgaben:

Leistungskriterium	Minimalwert des Leistungskriteriums	Erreichter Wert des Leistungskriteriums	Rechnerisch erdienter Betrag in € ohne Berücksichtigung von Maximalwert und Deckelung (Cap)	Maximalwert des Leistungskriteriums	Deckelung der Auszahlung in € (Cap)	Tatsächlich in 2022 erdienter Betrag in €
Tantieme nach Gesamtkapitalrendite 2022 (STI)	>10 %	10,73 % Gesamtkapitalrendite	50.000 €	12 %	100.000 € für dieses Leistungskriterium, zusätzlich 400.000 € zusammen mit der Tantieme nach Konzernergebnis	50.000 €
Tantieme nach Konzernergebnis 2022 – kurzfristiger Anteil zur Auszahlung in 2023 (STI)	1.866.199.374 € = Vorjahresumsatz 2021	2.252.437.882 €	139.046 €			300.000 €
	7 % EBIT-Marge	8,96 % EBIT-Marge	181.582 €	Für die einzelnen Bemessungsgrundlagen nicht definiert, siehe aber Deckelung des Auszahlungsbetrags (Cap)	500.000 € für die gesamte Tantieme nach Konzernergebnis (kurzfristiger Anteil plus Nachhaltigkeitsanteil)	
Tantieme nach Unternehmenserfolg 2022 – Nachhaltigkeitsanteil	1.866.199.374 € = Vorjahresumsatz 2021	2.252.437.882 €	92.697 €			200.000 €
Kommt in 2025 zur Auszahlung, wenn im Durchschnitt der Geschäftsjahre 2023 und 2024 eine EBIT-Marge >5 % im Konzern erreicht wird	7 % EBIT-Marge	8,96 % EBIT-Marge	121.055 €			
Tantieme nach Konzernergebnis im Durchschnitt 2020–2022 (LTI)	0 €	98.207.729 €	589.246 €	66.666.667 € (zurückgerechnet aus Deckelung für dieses Leistungskriterium)	400.000 € zusammen mit der Tantieme nach Gesamtkapitalrendite	350.000 € (unter Berücksichtigung der Deckelung mit der Tantieme nach Gesamtkapitalrendite)

D. Einhaltung der Maximalvergütung

Die Maximalvergütung der Herren Dr. Tragl, Bietenbeck und Burkhard kann stets erst rückwirkend überprüft werden, sobald der Auszahlungsbetrag der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten LTI-Tranche ermittelt wurde. Da alle drei genannten Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr eine LTI-Tranche mit dem Gültigkeitszeitraum 2022–2025 erhalten haben, erfolgt diese Überprüfung in Bezug auf das Berichtsjahr 2022 erst mit Auszahlung der LTI-Tranche im Geschäftsjahr 2026, so dass erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026, der der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2027 vorgelegt wird, über die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG berichtet werden kann. Auch die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 kann entsprechend erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 berichtet werden.

Für Herrn Greschner wurde eine Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG nicht festgelegt; insoweit wird auf den [Abschnitt V.A](#) verwiesen.

E. Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung und Hinterbliebenenbezüge

Die Gesellschaft gewährt jedem Vorstandsmitglied unter dem Vergütungssystem 2021 jährlich einen festen Betrag zum Aufbau einer Altersversorgung, der in eine rückgedeckte Unterstützungskasse eingezahlt wird, welche Versorgungsleistungen nach dem jeweils vom Vorstandsmitglied ausgewählten Leistungsplan bietet, vgl. hierzu auch die Übersicht in [Abschnitt IV.B.](#)

Gemäß der für ihn geltenden abweichenden Vergütungsstruktur kann Herr Alexander Greschner eine Altersrente aus einer leistungs-basierten Pensionszusage beziehen. Der entsprechende Dienstzeit-aufwand und die in diesem Zusammenhang bestehende Pensions-rückstellung nach IAS 19 ergibt sich aus der folgenden Tabelle. Die Gesellschaft hat Herrn Greschner eine weitere Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage erteilt, bei der der zugesagte Beitrag zur Finanzierung einer Rückdeckungs-versicherung verwendet wird. Zudem sind für ihn für seine private Zukunftssicherung weitere beitragsbasierte Versorgungsleistungen über betriebliche Direktversicherungen oder Unterstützungskassen eingerichtet, wobei das Unternehmen die Kosten jeweils nur anteilig trägt.

Zur Art und Höhe der Leistungen aus den vorgenannten beitrags-basierten Versorgungsleistungen wird auf die Übersicht in [Abschnitt IV.B](#) bzw. für Herrn Greschner unter [Abschnitt V.A](#) oben verwiesen; die von der Gesellschaft hierfür aufgewendeten Beiträge sind in der folgenden Tabelle aufgeführt. Hierbei wird für beitragsbasierte Versorgungsleistungen jeweils der tatsächlich gezahlte Beitrag, bei den leistungs-basierten Versorgungsleistungen von Herrn Greschner jeweils der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ausgewiesen.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

IN €

	Beitrag		Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19		Aktiv- bzw. Anwartschaftsbarwert ¹ zum	
	2021	2022	2021	2022	31.12.21	31.12.22
Alexander Greschner	27.924	27.868	281.256	245.863	1.134.433	1.385.045
Dr. Karl Tragl	109.375 ²	187.500	–	–	183.225 ³	365.462
Felix Bietenbeck	122.727	122.727	–	–	121.292	241.968
Christoph Burkhard	65.625 ²	112.500	–	–	109.309 ³	218.027

¹ Für kongruent rückgedeckte beitragsbasierte Versorgungsleistungen z. B. über eine Unterstützungskasse wird nicht der Anwartschaftsbarwert, sondern der Aktivwert der jeweiligen Rückdeckungsversicherungen berücksichtigt.

² Zeiteiliger Beitrag ab 01.06.2021 bis 31.12.2021.

³ Der Aktivwert zum 31.12.2021 beruht auf dem gesamten in 2021 eingezahlten Jahresbeitrag für den Zeitraum 01.06.2021 bis 31.05.2022.

Die Anwartschaftsbarwerte für alle ehemaligen Mitglieder des Vorstands betragen – bewertet nach IAS 19 – am Bilanzstichtag 28.964.904 Euro (31. Dezember 2021: 33.763.431 Euro).

F. Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder

Herr Martin Lehner (CEO und CTO) schied bereits zum 31. Dezember 2020 aus dem Vorstand der Wacker Neuson SE aus. Sein Dienstvertrag lief nach einer dreimonatigen Freistellungsphase regulär zum 31. März 2021 aus. Entsprechend wurden im Berichtsjahr Herrn Lehner, dessen Dienstvertrag eine mit Herrn Alexander Greschner vergleichbare Vergütungsstruktur vorsah, als variable Vergütungen die Tantieme nach Konzernergebnis und die Tantieme nach Gesamtkapitalrendite (jeweils zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2021 und unter Berücksichtigung der gemeinsamen Deckelung), der kurzfristige Anteil der Tantieme nach Konzernergebnis (ebenfalls zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2021) sowie der Nachhaltigkeitsanteil der Tantieme nach Konzernergebnis für das Geschäftsjahr 2019 ausgezahlt und entsprechend in diesem Bericht als dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden gewährte Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG des Berichtsjahres 2022 ausgewiesen. Dieser Auszahlung lag die Anwendung folgender Leistungskriterien zugrunde:

Vertraglich hat Herr Lehner zudem für einen Zeitraum von 60 Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand Anspruch auf ein Übergangsgeld sowie auf einen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung. Diese Leistungen wurden von der Gesellschaft seit April 2021 und auch im gesamten Berichtsjahr erbracht. Darüber hinaus besteht ebenfalls seit April 2021 für zwei Jahre und damit ebenfalls im gesamten Berichtsjahr der Anspruch von Herrn Lehner auf eine Karenzentschädigung aus einem vertraglich vereinbarten Wettbewerbsverbot. Das Übergangsgeld sowie etwaige andere Verdienste werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Leistungskriterium	Minimalwert des Leistungskriteriums	Erreichter Wert des Leistungskriteriums	Rechnerisch erdienter Betrag in € ohne Berücksichtigung von Maximalwert und Deckelung (Cap) ¹	Maximalwert des Leistungskriteriums	Deckelung der Auszahlung in € (Cap)	In 2022 gewährte und geschuldete Vergütung in € ²
Tantieme nach Gesamtkapitalrendite 2021 (STI)	>10 %	10,14 % Gesamtkapitalrendite	70.000 €	12 %	140.000 € für dieses Leistungskriterium, zusätzlich 700.000 € zusammen mit der Tantieme nach Konzernergebnis	17.500 €
Tantieme nach Konzernergebnis 2021 – kurzfristiger Anteil von 60 % zur Auszahlung in 2022 (STI)	1.615.456.626 € = Vorjahresumsatz 2020	1.886.199.374 €	150.446 €	Für die einzelnen Bemessungsgrundlagen nicht definiert, siehe aber Deckelung des Auszahlungsbetrags (Cap)	800.000 € für die gesamte Tantieme nach Konzernergebnis (kurzfristiger Anteil plus Nachhaltigkeitsanteil)	109.988 €
	7 % EBIT-Marge	10,34 % EBIT-Marge	289.507 €			
Tantieme nach Konzernergebnis im Durchschnitt 2019–2021 (LTI)	0 €	80.193.510 €	481.161 €	116.666.667 € (zurückgerechnet aus Deckelung für dieses Leistungskriterium)	700.000 € zusammen mit der Tantieme nach Gesamtkapitalrendite	120.290 €
Tantieme nach Unternehmenserfolg 2019 – Nachhaltigkeitsanteil zur Auszahlung in 2022 (LTI)	> 5 % (bezogen auf den Durchschnitt der Konzern EBIT-Marge der Geschäftsjahre 2020 und 2021)	7,5 %	231.100 €	n. a.	n. a.	230.912 €

¹ Die rechnerisch erdienten Beträge sind auf Basis eines vollen Dienstjahres ermittelt.

² Die in 2022 gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn Lehner ist nur zeitanteilig, bezogen auf seine Dienstzeit von Januar bis März 2021.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle enthält die den früheren Vorstandsmitgliedern, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile, einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG, der im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, Zahlungen von Übergangsgeldern und von Karenzentschädigungen aus vertraglich vereinbarten Wettbewerbsverboten sowie die laufenden Bezüge aus der Altersversorgung.

Auch wenn der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung und die Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung

nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu klassifizieren sind, werden diese aus Gründen der Transparenz in der nachfolgenden Tabelle zusätzlich ausgewiesen, genauso wie der bilanzielle Nettoaufwand für die Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Zu der hier zugrunde gelegten Auslegung der Begriffe „gewährt“ und „geschuldet“ nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wird im Übrigen auf [Abschnitt VII.B](#) oben hingewiesen.

Für weitere ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor mehr als zehn Jahren aus dem Vorstand ausgeschieden und daher namentlich nicht zu nennen sind, wurden im Geschäftsjahr 2022 Pensionszahlungen in Höhe von insgesamt 625.992 Euro geleistet (2021: 513.059). Diese sind in der Tabelle als Summenposition angegeben.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS, JEWEILS NACH § 162 AKTG

IN €

		Martin Lehner ² Mitglied des Vorstands seit 18.10.2007 Vorsitzender des Vorstands von 01.09.2017 bis 31.12.2020					
		Nettoaufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete ¹ Vergütung	In % der Gesamtvergütung	Nettoaufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete ¹ Vergütung	In % der Gesamtvergütung
		2021	2021	2021	2022	2022	2022
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	–	175.000	12 %	–	–	0 %
	Nebenleistungen	–	5.725	0 %	3.098	3.098	0 %
	Laufende Pensionszahlungen						
Summe feste Vergütung		–	180.725	13 %	3.098	3.098	0 %
Summe STI	Tantieme nach Konzernergebnis – sofort zahlbarer Anteil ³	–70.402	–	0 %	10.130	109.988	9 %
	Summe STI	–70.402	–	0 %	10.130	109.988	9 %
Summe LTI	Tantieme nach Konzernergebnis ³	–	406.398	29 %	21.949	137.790	11 %
	Tantieme nach Konzernergebnis – Nachhaltigkeitsanteil ^{3,4}	–	231.100	16 %	12	230.912	18 %
	Summe LTI	–	637.498	45 %	21.961	368.702	29 %
Sonstige Vergütungsbestandteile	Karenzentschädigungen	–2.364	599.556	42 %	–	799.408	62 %
	Abfindungen	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Zwischensumme		–2.364	599.556	42 %	–	799.408	62 %
Gewährte und geschuldete¹ Vergütung nach § 162 AktG			1.417.779	100 %		1.281.197	100 %
Versorgungsaufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ⁵	–	–	0 %	–	–	0 %
Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungsaufwendungen)		–72.766			35.189		
Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)			1.417.779	100 %		1.281.197	100 %

¹ In den betreffenden Geschäftsjahren sind keine geschuldeten Vergütungen angefallen.

² Die Werte für Herrn Lehner für 2021 und 2022 sind zum Teil zeiteinteilig.

³ Vergütungsbestandteile entsprechen der alten Vergütungsstruktur, vergleichbar Herrn Greschner.

⁴ Die Angabe bei der gewährten und geschuldeten Vergütung bezieht sich auf die Auszahlung des Nachhaltigkeitsanteils aus dem dritten vorangegangenen Geschäftsjahr, die Angabe für den Nettoaufwand auf den Nachhaltigkeitsanteil des aktuellen Geschäftsjahres, der mit Feststellung des Konzernabschlusses für das zweite folgende Geschäftsjahr ausbezahlt wird.

⁵ Für beitragsbasierte Versorgungszusagen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS, JEWEIFS NACH § 162 AKTG

IN €

		Werner Schwind Mitglied des Vorstands von 01.01.2003 bis 31.03.2013					
		Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete ¹ Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete ¹ Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2021	2021	2021	2022	2022	2022
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Nebenleistungen	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Laufende Pensionszahlungen	–	162.607	100 %	–	171.225	100 %
Summe feste Vergütung		–	162.607	100 %	–	171.225	100 %
Summe STI	Tantieme nach Konzernernfolg – sofort zahlbarer Anteil ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
		n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe LTI	Tantieme nach Konzernernfolg – Nachhaltigkeitsanteil ^{3,4}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
		n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Sonstige Vergütungsbestandteile	Karenzenschädigungen	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Abfindungen	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Zwischensumme		n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Gewährte und geschuldete¹ Vergütung nach § 162 AktG		–	162.607	100 %	–	171.225	100 %
Versorgungsaufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ⁵	–	–	0 %	–	–	0 %
Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungsaufwendungen)		–			–		
Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)			162.607	100 %		171.225	100 %

¹ In den betreffenden Geschäftsjahren sind keine geschuldeten Vergütungen angefallen.

² Die Werte für Herrn Lehner für 2021 und 2022 sind zum Teil zeitanteilig.

³ Vergütungsbestandteile entsprechen der alten Vergütungsstruktur, vergleichbar Herrn Greschner.

⁴ Die Angabe bei der gewährten und geschuldeten Vergütung bezieht sich auf die Auszahlung des Nachhaltigkeitsanteils aus dem dritten vorangegangenen Geschäftsjahr, die Angabe für den Nettoaufwand auf den Nachhaltigkeitsanteil des aktuellen Geschäftsjahres, der mit Feststellung des Konzernabschlusses für das zweite folgende Geschäftsjahr ausgezahlt wird.

⁵ Für beitragsbasierte Versorgungszusagen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS, JEWELNS NACH § 162 AKTG

IN €

		Weitere ehemalige Mitglieder des Vorstands (kumulierte Angabe) (vor mehr als 10 Jahren ausgeschieden)					
		Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete ¹ Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete ¹ Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2021	2021	2021	2022	2022	2022
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Nebenleistungen	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Laufende Pensionszahlungen	–	513.059	100 %	–	625.992	100 %
Summe feste Vergütung		–	513.059	100 %	–	625.992	100 %
Summe STI	Tantieme nach Konzernergebnis – sofort zahlbarer Anteil ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Summe STI	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe LTI	Tantieme nach Konzernergebnis – Nachhaltigkeitsanteil ^{3,4}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Summe LTI	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Sonstige Vergütungsbestandteile	Karenzentschädigungen	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Abfindungen	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Zwischensumme		n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Gewährte und geschuldete¹ Vergütung nach § 162 AktG		–	513.059	100 %	–	625.992	100 %
Versorgungsaufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ⁵	–	–	0 %	–	–	0 %
Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungsaufwendungen)		–			–		
Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)			513.059	100 %		625.992	100 %

¹ In den betreffenden Geschäftsjahren sind keine geschuldeten Vergütungen angefallen.

² Die Werte für Herrn Lehner für 2021 und 2022 sind zum Teil zeitanteilig.

³ Vergütungsbestandteile entsprechen der alten Vergütungsstruktur, vergleichbar Herrn Greschner.

⁴ Die Angabe bei der gewährten und geschuldeten Vergütung bezieht sich auf die Auszahlung des Nachhaltigkeitsanteils aus dem dritten vorangegangenen Geschäftsjahr, die Angabe für den Nettoaufwand auf den Nachhaltigkeitsanteil des aktuellen Geschäftsjahres, der mit Feststellung des Konzernabschlusses für das zweite folgende Geschäftsjahr ausgezahlt wird.

⁵ Für beitragsbasierte Versorgungszusagen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

VIII. Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder der Wacker Neuson SE

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der Wacker Neuson SE geregelt, die auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.wackerneusongroup.com/investor-relations/verguetungssysteme> dauerhaft zugänglich ist. Diese Satzungsregelung geht zurück auf einen Beschluss der Hauptversammlung vom 22. Mai 2012; durch Beschluss der Hauptversammlung vom 26. Mai 2021 wurde lediglich gesetzlichen Änderungen durch das ARUG II Rechnung getragen und im Zuge dessen weitere Klarstellungen aufgenommen. Das aktuell gültige Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 26. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 89,1 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder nach diesem Vergütungssystem besteht aus einem festen jährlichen Betrag in Höhe von 30.000 Euro, der in vier gleichen Raten jeweils zum Ende eines Quartals für das ablaufende Quartal fällig und zahlbar ist.

Dem höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen wird dadurch Rechnung getragen, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Zweifache und sein Stellvertreter das 1,5-Fache der Grundvergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds erhält. Die einfache Mitgliedschaft in Ausschüssen wird mit jährlich 5.000 Euro zusätzlich honoriert; Ausschussvorsitzende erhalten zusätzlich das Doppelte dieses Betrags je Vorsitz.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine erfolgsorientierte Vergütung in Höhe von 0,05 Prozent des Konzernergebnisses nach Steuern, wie es sich aus dem gebilligten Konzernabschluss der Wacker Neuson SE für das betreffende Geschäftsjahr ergibt. Die erfolgsorientierte Vergütung des Aufsichtsrats ist nicht als Steueranreiz oder Bonifizierung des Aufsichtsrats für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft anzusehen, sondern soll in weniger erfolgreichen Jahren ein „Atmen“ der Vergütung ermöglichen. Die erfolgsorientierte Vergütung beträgt in keinem Fall mehr als das 0,75-Fache der jeweiligen Festvergütung (einschließlich Ausschussvergütung) des Aufsichtsratsmitglieds. Für ein Aufsichtsratsmitglied beträgt der Anteil der Festvergütung also mindestens 57 Prozent und der Anteil der variablen Vergütung liegt bei maximal 43 Prozent der Gesamtvergütung. Die variable Vergütung wird mit dem Beschluss des Aufsichtsrats über die Billigung des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr zur Zahlung fällig.

Zudem erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für jede Sitzung des Aufsichtsrats, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 Euro, das jeweils am Ende eines jeden Kalendervierteljahres zur Zahlung fällig ist. Für mehrere Aufsichtsratssitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gewährt.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten ferner den Ersatz ihrer Auslagen einschließlich der ihnen für die Aufsichtsrats Tätigkeit zur Last fallenden Umsatzsteuer. Darüber hinaus versichert die Gesellschaft auf ihre Kosten die Aufsichtsratsmitglieder gegen zivil- und strafrechtliche Inanspruchnahme einschließlich jeweils der Kosten der Rechtsverteidigung im Zusammenhang mit der Wahrnehmung ihrer Mandate und schließt hierfür eine angemessene Rechtsschutz- und Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) ab.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat und/oder seinen Ausschüssen nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehören, sollen nur eine zeitanteilige Vergütung erhalten. Es gibt keine weitere Vergütung im Falle des Ausscheidens oder eine Bestimmung hinsichtlich der Vergütung nach der Amtszeit.

Vergütung des Aufsichtsrats im Berichtsjahr

Die individuelle Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 ist in der nachstehenden Tabelle ausgewiesen, wobei die darin enthaltene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder die „gewährte und geschuldete Vergütung“ gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Sinne des oben im [Abschnitt VII.B](#) beschriebenen Verständnisses abbildet. Insoweit enthält der Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Berichtsjahr 2022 die Angabe der festen Vergütung 2022, der Vergütung für Ausschusstätigkeit in 2022, der Sitzungsgelder für 2022 sowie die erfolgsabhängige Vergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr 2021, welche in 2022 zur Auszahlung kam.

Im Geschäftsjahr kam eine erfolgsorientierte Vergütung zur Auszahlung, die auf Grundlage des Konzernergebnisses nach Steuern der Wacker Neuson SE im Geschäftsjahr 2021 in Höhe von 137,9 Mio. Euro ermittelt wurde. Die erfolgsabhängige Vergütung entspricht 0,05 Prozent des Konzernergebnisses nach Steuern. Für die im Berichtszeitraum gewährte erfolgsabhängige Vergütung kam folglich für alle Aufsichtsratsmitglieder eine Begrenzung auf das 0,75-Fache der jeweiligen Festvergütung (einschließlich Ausschussvergütung) gemäß § 14 Abs. 2 der Satzung der Wacker Neuson SE zum Tragen.

Insgesamt lag die Vergütung für die Tätigkeit der Aufsichtsratsmitglieder der Wacker Neuson SE, wie sie im Anhang des Konzernabschlusses ausgewiesen ist, im Geschäftsjahr 2022 bei 0,5 Mio. Euro (Vj. 0,5 Mio. Euro).

IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS, JEWEILS NACH § 162 AKTG

IN €

		Feste Vergütung		Vergütung der Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Erfolgsabhängige Vergütung aus dem vorangegangenen Geschäftsjahr		Gesamtvergütung (gewährt und geschuldet)
Johann Neunteufel (Vorsitzender)	2021	60.000	70 %	10.000	12 %	10.500	12 %	5.669	7 %	86.169
	2022	60.000	45 %	10.000	7 %	12.000	9 %	52.500	39 %	134.500
Ralph Wacker (stellv. Vorsitzender)	2021	45.000	63 %	10.000	14 %	10.500	15 %	5.669	8 %	71.169
	2022	45.000	42 %	10.000	11 %	12.000	13 %	41.250	44 %	108.250
Mag. Kurt Helletzgruber¹	2021	17.500	61 %	2.917	10 %	3.000	10 %	5.197	18 %	28.614
	2022	30.000	45 %	8.750	11 %	12.000	15 %	15.313	19 %	66.063
Christian Kekelj (Arbeitnehmer)	2021	30.000	65 %	-	0 %	10.500	23 %	5.669	12 %	46.169
	2022	30.000	47 %	-	0 %	12.000	19 %	22.500	35 %	64.500
Prof. Dr. Matthias Schüppen	2021	30.000	49 %	15.000	25 %	10.500	17 %	5.669	9 %	61.169
	2022	30.000	34 %	11.250	13 %	12.000	14 %	33.750	39 %	87.000
Elvis Schwarzmaier (Arbeitnehmer)	2021	30.000	59 %	5.000	10 %	10.500	21 %	5.669	11 %	51.169
	2022	30.000	41 %	5.000	7 %	12.000	16 %	26.250	36 %	73.250
Summe	2021	212.500	62 %	42.917	13 %	55.500	16 %	33.543	10 %	344.460
	2022	225.000	42 %	45.000	8 %	72.000	13 %	191.563	36 %	533.563

¹ Das Amt von Herrn Mag. Helletzgruber ruhte wegen Entsendung in den Vorstand von 12/2020 bis 05/2021.

Spesen, weitere den Aufsichtsräten erstattete Auslagen sowie Umsatzsteuern sind in der vorstehenden Tabelle nicht berücksichtigt.

IX. Vergleichende Darstellung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft dar.

Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG im Sinne der für diesen Vergütungsbericht zugrunde gelegten Auslegung ab. Soweit Aufsichtsratsmitglieder früher dem Vorstand der Wacker Neuson SE angehört und hierfür eine Vergütung erhalten haben, wird diese in der vergleichenden Darstellung nur bei der Vergütung als Vorstandsmitglied berücksichtigt, nicht aber bei der Aufsichtsratsvergütung. Dies trifft lediglich auf Herrn Mag. Kurt Helletzgruber für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 zu.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der Wacker Neuson SE gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Vorstandsmitglieder

auch maßgeblich von der Entwicklung von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus als Ertragsentwicklung des Wacker Neuson Konzerns auch die Entwicklung des im Konzernabschluss ausgewiesenen Konzernergebnisses dargestellt.

Eine vergleichende Darstellung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung mit der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG müsste gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG erstmals im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 und dann nur für die Geschäftsjahre 2021/2022 erfolgen. Vorstand und Aufsichtsrat haben sich jedoch erneut dafür entschieden, diese vergleichende Darstellung bereits für die Geschäftsjahre ab 2020 aufzunehmen. Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf die Gesamtbelegschaft des Wacker Neuson Konzerns in Deutschland abgestellt.

Die tatsächlich gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann von Jahr zu Jahr schwanken, abhängig von der tatsächlichen Auszahlung von leistungsbezogenen oder kennzahlenbasierten Tantiemen und Boni in einem Jahr.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG – VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IM VERGLEICH ZU BELEGCHAFTSVERGÜTUNG UND ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG (ANGEGEBEN IST JEWEILS DIE GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG OHNE VERSORGENGSAUFWAND)

IN €

	2022	2021	Veränderung 2022 gegenüber 2021 in %	2020	Veränderung 2021 gegenüber 2020 in %	2019	Veränderung 2020 gegenüber 2019 in %	2018	Veränderung 2019 gegenüber 2018 in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands									
Dr. Karl Tragl (ab 06/2021)	1.125.956	443.524	154 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Felix Bietenbeck (ab 10/2020)	844.004	639.282	32 %	118.504	439 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Christoph Burkhard (ab 06/2021)	685.469	270.431	153 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Alexander Greschner (ab 01/2017)	1.220.236	956.334	28 %	1.011.820	-5 %	920.324	10 %	892.610	3 %
Ehemalige Mitglieder des Vorstands									
Mag. Kurt Helletzgruber (12/2020 bis 05/2021)	n. a.	682.607	n. a.	136.521	400 %	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Martin Lehner	1.281.197	1.417.779	-10 %	1.820.457	-22 %	1.624.885	12 %	1.595.901	2 %
Wilfried Trepels	n. a.	267.579	n. a.	1.974.059	-86 %	926.387	113 %	898.758	3 %
Cem Peksglam	n. a.	n. a.	n. a.	80.152	-100 %	381.117	-79 %	1.009.911	-62 %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats									
Johann Neunteufel (Vorsitzender)	134.500	86.169	56 %	129.371	-33 %	129.373	0 %	122.830	5 %
Ralph Wacker (stellv. Vorsitzender)	108.250	71.169	52 %	111.250	-36 %	106.750	4 %	106.750	0 %
Mag. Kurt Helletzgruber ¹	66.063	28.614	131 %	81.667	-65 %	80.500	1 %	79.000	2 %
Christian Kekelj ²	64.500	46.169	40 %	69.000	-33 %	63.000	10 %	52.912	19 %
Prof. Dr. Matthias Schüppen	87.000	61.169	42 %	86.917	-30 %	80.500	8 %	79.000	2 %
Elvis Schwarzmaier	73.250	51.169	43 %	77.750	-34 %	71.750	8 %	71.750	0 %
Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats									
Hans HaBlach ³	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	-	n. a.	10.088	-100 %

¹ Zwischen 12/2020 und 05/2021 ruhte das Aufsichtsratsmandat von Herrn Mag. Helletzgruber wegen Entsendung in den Vorstand.

² Mitglied des Aufsichtsrats seit 2017.

³ Aus dem Aufsichtsrats ausgeschieden in 2017.

IN MIO. €

	2022	2021	Veränderung 2022 gegenüber 2021	2020	Veränderung 2021 gegenüber 2020	2019	Veränderung 2020 gegenüber 2019	2018 ¹	Veränderung 2019 gegenüber 2018 ¹
			in %		in %		in %		in %
Ertragskennzahlen									
Jahresüberschuss der Wacker Neuson SE nach § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB	135,4	85,2	59 %	-38,0	-	63,1	-	169,6	-63 %
Konzernüberschuss nach IFRS	142,6	137,9	3 %	14,1	88 %	88,5	-84 %	144,6	-39 %

¹ Werte des Geschäftsjahres 2018 wurden mir der Aufstellung des Jahres- bzw. Konzernabschlusses 2019 jeweils rückwirkend angepasst. Hier zugrunde gelegt sind die Werte, die bei der ursprünglichen Aufstellung berichtet wurden.

IN €

	2022	2021	Veränderung 2022 gegenüber 2021	2020	Veränderung 2021 gegenüber 2020
			in %		in %
Belegschaftsvergütung					
Belegschaft der Wacker Neuson Group in Deutschland	79.829	78.178	0,02 %	71.112	10 %

München, den 23. März 2023

Hans Neunteufel
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Dr. Karl Tragl
Vorsitzender des Vorstands

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

An die Wacker Neuson SE

Prüferteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Wacker Neuson SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

München, den 23. März 2023

Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Marcus Borchert
Wirtschaftsprüfer

Christian Schönhofer
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Kontakt

Wacker Neuson SE

Investor Relations
Preußenstraße 41
80809 München

Tel. +49 (0)89-354 02-2170

Fax +49 (0)89-354 02-298

ir@wackerneuson.com

www.wackerneusongroup.com

Impressum

Herausgeber:

Wacker Neuson SE

Design und Umsetzung:

Kirchhoff Consult AG

Redaktion und Text:

Wacker Neuson SE,
Kirchhoff Consult AG

Disclaimer

Dieser Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf den gegenwärtigen Annahmen und Einschätzungen der Unternehmensleitung der Wacker Neuson SE beruhen. Mit der Verwendung von Worten wie erwarten, beabsichtigen, planen, vorhersehen, davon ausgehen, glauben, schätzen und ähnlichen Formulierungen werden zukunftsgerichtete Aussagen gekennzeichnet. Diese Aussagen sind nicht als Garantien dafür zu verstehen, dass sich diese Erwartungen auch als richtig erweisen. Die zukünftige Entwicklung sowie die von der Wacker Neuson SE und ihren verbundenen Unternehmen tatsächlich erreichten Ergebnisse sind abhängig von einer Reihe von Risiken, Unsicherheiten und anderen Faktoren. Verschiedene dieser Faktoren, die in Veröffentlichungen, insbesondere im Risikobericht der Gesellschaft, beschrieben werden, sich aber nicht auf solche beschränken, liegen außerhalb des Einflussbereichs der Gesellschaft und können nicht präzise vorausgeschätzt werden, etwa das künftige wirtschaftliche Umfeld, das Verhalten von Wettbewerbern und anderen Marktteilnehmern sowie die künftigen gesetzlichen oder regulatorischen Rahmenbedingungen. Sollten sich diese Risiken oder Unsicherheiten realisieren oder sollten sich die Annahmen, auf denen diese Aussagen basieren, als unrichtig erweisen, könnten die tatsächlichen Ergebnisse wesentlich von den in diesen Aussagen explizit genannten oder implizit enthaltenen Ergebnissen abweichen. Eine über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Aktualisierung der zukunftsbezogenen Aussagen ist weder geplant, noch übernimmt die Gesellschaft hierzu eine gesonderte Verpflichtung.

Alle Rechte vorbehalten. Stand März 2023. Die Wacker Neuson SE übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der im Vergütungsbericht aufgeführten Daten. Nachdruck nur mit schriftlicher Genehmigung der Wacker Neuson SE, München. Veröffentlicht am 28. März 2023



Wacker Neuson
Group

Wacker Neuson SE

Preußenstraße 41

80809 München

Deutschland

www.wackerneusongroup.com