

Wacker Neuson SE

Vergütungsbericht

2024

Vergütungsbericht 2024

I. Allgemeine Erläuterungen

Vorstand und Aufsichtsrat deutscher börsennotierter Gesellschaften sind 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 2024 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“). Das Vergütungssystem 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 fand im Berichtsjahr 2023 erstmals für die Vorstandsverträge aller aktiven Vorstände Anwendung. Da die Vergütung von Herr Alexander Greschner, der erstmals in 2017 zum Vorstandsmitglied bestellt wurde, in den Vorjahren noch einer abweichenden Vergütungsstruktur unterlag, aus der nachlaufend noch variable Vergütungen sowie Einzahlungen in eine Altersversorgung geschuldet werden, ist im vorliegenden Vergütungsbericht auch die in den Vorjahren noch abweichende Struktur der Vorstandsvergütung von Herrn Greschner im Hinblick auf die variable Vergütung und die Altersversorgung beschrieben.

Dieser Vergütungsbericht wird gemäß § 120a Abs. 4 AktG der Hauptversammlung im Mai 2025 zur Billigung vorgelegt werden. Der Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 15. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 87,07 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 2024

Rückläufiger Umsatz aufgrund des zunehmend schwierigeren Wirtschaftsumfelds in 2024

Das Geschäftsjahr 2024 der Wacker Neuson SE sowie des Wacker Neuson Konzerns (im Folgenden die „Wacker Neuson Group“, der „Konzern“ oder die „Unternehmensgruppe“) war geprägt von einem herausfordernden Marktumfeld und strategischen Weiterentwicklungen. Der Auftragseingang blieb aufgrund voller Händlerlager über das Jahr hinweg auf einem niedrigen Niveau, was zu einem rückläufigen Auftragsbuch führte. Trotz anhaltender Unsicherheiten, schwacher Nachfrage und rückläufiger Umsätze in allen Regionen konnte die Unternehmensgruppe wichtige Meilensteine in der Umsetzung der zehn strategischen Hebel ihrer Strategie 2030 erreichen. Dazu zählen die Einführung neuer Maschinen, darunter neue batterie-elektrische Geräte, die Erweiterung der Dual View-Dumper-Reihe und die Erweiterungen um innovative Funktionen, wie ein integriertes dynamisches Wiegesystem für Telehandler und die „Follow me“-Funktion für eine sichere fahrerlose Bedienung. Zudem wurde erfolgreich das neue Logistikzentrum in Mülheim-Kärlich mit einer Fläche von 55.000 Quadratmetern in Betrieb genommen. Dieses Zentrum verbessert die weltweite Versorgung mit Ersatzteilen und steigert die Effizienz im Servicebereich. Im Bereich M&A wurden weitere Akquisitionen zur Stärkung des Vertriebsnetzwerkes und für Produktoptimierungen im Kerngeschäft vollzogen.

Der Umsatz in Höhe von 2.234,9 Mio. Euro lag erwartungsgemäß unter dem Vorjahr (2023: 2.654,9 Mio. Euro). Die EBIT-Marge lag mit 5,5 Prozent v.a. aufgrund des niedrigeren Umsatzes im Verhältnis zur Kostenbasis signifikant unter dem Vorjahresniveau (2023: 10,3 Prozent). Zur Verbesserung der Profitabilität und um Kosten einzusparen hat die Wacker Neuson Group im Jahresverlauf mit einem umfassenden Programm „Fit for 2025“ reagiert, das auf nachhaltige Kostensenkung und Effizienzsteigerung ausgerichtet ist. Die Maßnahmen des Programms umfassen v.a. die Anpassung von Produktionsoutput und -prozessen, die Reduktion operativer Kosten durch gezielte Einsparungen bei Sachkosten sowie der Abbau von Personal in verschiedenen Funktionsbereichen.

Cashflow-Entwicklung von Vorratsabbau geprägt

Der Brutto-Cashflow (Cashflow aus operativer Geschäftstätigkeit vor Investitionen in das Net Working Capital) lag v.a. infolge des geringeren EBT im Geschäftsjahr 2024 mit 184,8 Mio. Euro um -41,8 Prozent unter dem Vorjahr (2023: 317,3 Mio. Euro). Nach Investitionen in das Net Working Capital sowie nach gezahlten Ertragssteuern lag der Cashflow aus operativer Geschäftstätigkeit im abgelaufenen Geschäftsjahr hingegen bei 305,3 Mio. Euro und damit mehr als 100 Prozent über dem Vorjahr (2023: 113,2 Mio. Euro). Die Verbesserung ist insbesondere auf den Abbau von Vorräten im Berichtszeitraum zurückzuführen, dem im Vorjahr ein Aufbau von Vorräten gegenüberstand. Der Free Cashflow, also der Cashflow aus operativer Geschäftstätigkeit abzüglich des Cashflows aus Investitionstätigkeit, lag mit 184,6 Mio. Euro ebenfalls über dem Vorjahresniveau (2023: -24,9 Mio. Euro). Der höhere und positive Free Cashflow ist im Wesentlichen auf die höhere Ausgangsbasis beim Cashflow aus operativer

Geschäftstätigkeit infolge des Vorratsabbaus im Berichtszeitraum zurückzuführen.

Nachdem der Konzern das Geschäftsjahr 2023 mit einem Rekordumsatz abgeschlossen hatte, wurde die Dividendenausschüttung im Mai 2024 im Vergleich zum Vorjahr erneut angehoben. Mit 1,15 Euro je dividendenberechtigter Stückaktie lag die Ausschüttungssumme 2024 bei insgesamt rund 78,2 Mio. Euro (Ausschüttung für Geschäftsjahr 2022 in 2023: 1,00 Euro je Aktie bzw. 68,0 Mio. Euro).

Die Nettofinanzverschuldung¹ sank im Jahresverlauf 2024 um -15,1 Prozent auf 310,6 Mio. Euro am Jahresende (31. Dezember 2023: 365,8 Mio. Euro). Wesentlicher Treiber hierfür war der Rückgang der kurzfristigen Verbindlichkeiten gegenüber Finanzinstituten, der den gegenläufigen Anstieg der langfristigen Finanzverbindlichkeiten überkompensierte. Infolge der reduzierten Nettofinanzverschuldung sank auch die Kennzahl Gearing² (Verschuldungsgrad) um -3,6 Prozentpunkte auf 20,7 Prozent (31. Dezember 2023: 24,3 Prozent). Die Eigenkapitalquote erhöhte sich um 3,6 Prozentpunkte auf 60,3 Prozent (31. Dezember 2023: 56,7 Prozent).

Ende des Geschäftsjahres 2024 lag das von der Unternehmensgruppe eingesetzte Kapital (Capital Employed) mit 2.008,2 Mio. Euro auf einem niedrigeren Niveau als im Vorjahr (31. Dezember 2023: 2.076,0 Mio. Euro). Der aus dem EBIT errechnete NOPLAT des Geschäftsjahres 2024 lag mit 84,7 Mio. Euro unter Vorjahr (2023: 199,4 Mio. Euro). Die aus den beiden zuvor genannten Größen errechnete Kennzahl Return on Capital Employed vor Steuern (ROCE I) sank infolge des EBIT-Rückgangs auf 6,1 Prozent (2023: 13,2 Prozent). Der Return on Capital Employed nach Steuern (ROCE II) lag mit 4,2 Prozent ebenfalls unter dem Vorjahreswert (2023: 9,6 Prozent).

Breites Angebot an batterieelektrisch betriebenen Baugeräten und Kompaktmaschinen

Teil der Strategie 2030 – und in der Technologie-Roadmap für die nächsten Jahre fest verankert – ist der strategische Hebel „zero emission Lösungen“. Mit der Produktlinie zero emission bietet die Wacker Neuson Group eine breite Palette elektrisch angetriebener Kompaktmaschinen und Baugeräte an. Die Nachfrage nach den zero emission Produkten des Konzerns entwickelte sich im Geschäftsjahr 2024 negativ. Während der Umsatz in der ersten Jahreshälfte 2024 noch über dem Vorjahr lag, sank er in der zweiten Jahreshälfte unter Vorjahresniveau, insgesamt ergab sich ein Umsatzrückgang. Auch wenn sich der Umsatzanteil des zero emission Produktportfolios am Gesamtumsatz der Unternehmensgruppe derzeit weiterhin im einstelligen Bereich befindet, erreichen zero emission Baugeräte in einzelnen Produktgruppen bereits zweistellige Umsatzanteile, z.B. bei den Radladern.

III. Strategie und Vorstandsvergütung

In ihrer Strategie 2030 geht die Unternehmensgruppe davon aus, ihren Wachstumskurs der vergangenen Jahre fortzusetzen und langfris-

sig Umsatz und Ergebnis deutlich zu steigern. Perspektivisch soll demnach bis 2030 der Konzernumsatz auf 4 Mrd. Euro wachsen, nach rund 2,2 Mrd. Euro im zurückliegenden Geschäftsjahr 2024. Parallel hierzu soll die EBIT-Marge in den kommenden Jahren nachhaltig über 11 Prozent liegen (2024: 5,5 Prozent). Die angestrebte Net Working Capital-Quote von weniger als 30 Prozent setzt dabei die richtige Balance zwischen operativer Widerstandsfähigkeit unter Berücksichtigung schwieriger globaler Lieferketten und der Erwirtschaftung von Free Cashflow für ein nachhaltiges Wachstum. 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 für die Vorstandsmitglieder der Wacker Neuson SE

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

Das Vergütungssystem fand wie oben erläutert im Berichtsjahr für alle aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung.

A. Struktur des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem 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:

¹ Nettofinanzverschuldung = lang- und kurzfristige Finanzverbindlichkeiten + kurzfristiger Teil langfristiger Verbindlichkeiten - Zahlungsmittel- und Zahlungsmitteläquivalente - Festgeldanlagen mit Laufzeit < 1 Jahr. In der Definition der Nettofinanzverschuldung der Wacker Neuson Group sind Leasingverbindlichkeiten gemäß IFRS 16 nicht enthalten.

² Gearing = Nettofinanzverschuldung/Eigenkapital.

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 ausgezahlt wird 	
Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung	<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 Ergebnis vor Steuern (EBT-Marge) (25 %) Marge des Operativen Cashflows (25 %) Quantitatives Nachhaltigkeitskriterium (mit Bezug zu ESG-Aspekten) (25 %)
	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
Langfristige variable Vergütung (LTI) (siehe auch nachstehende grafische Darstellung)	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 2024 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

C. Bestandteile und Strategiebezug des Vergütungssystems

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.

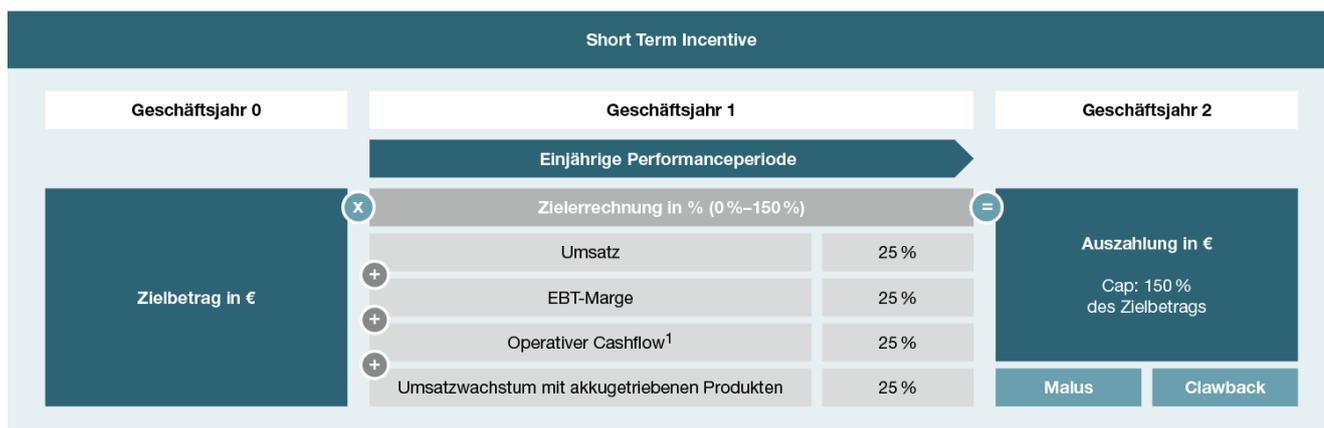
3. Nebenleistungen

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 Group („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 in der „Strategie 2030“ beschriebenen Wachstumszielen des Konzerns, der basierend auf aktuellen Marktszenarien und einer durchschnittlichen historischen jährlichen Wachstumserwartung (CAGR) von 8 Prozent perspektivisch eine Ausweitung des Konzernumsatzes auf 4 Mrd. Euro anstrebt.
- 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 „Strategie 2030“ 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 (zero emission Produktportfolio). 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.



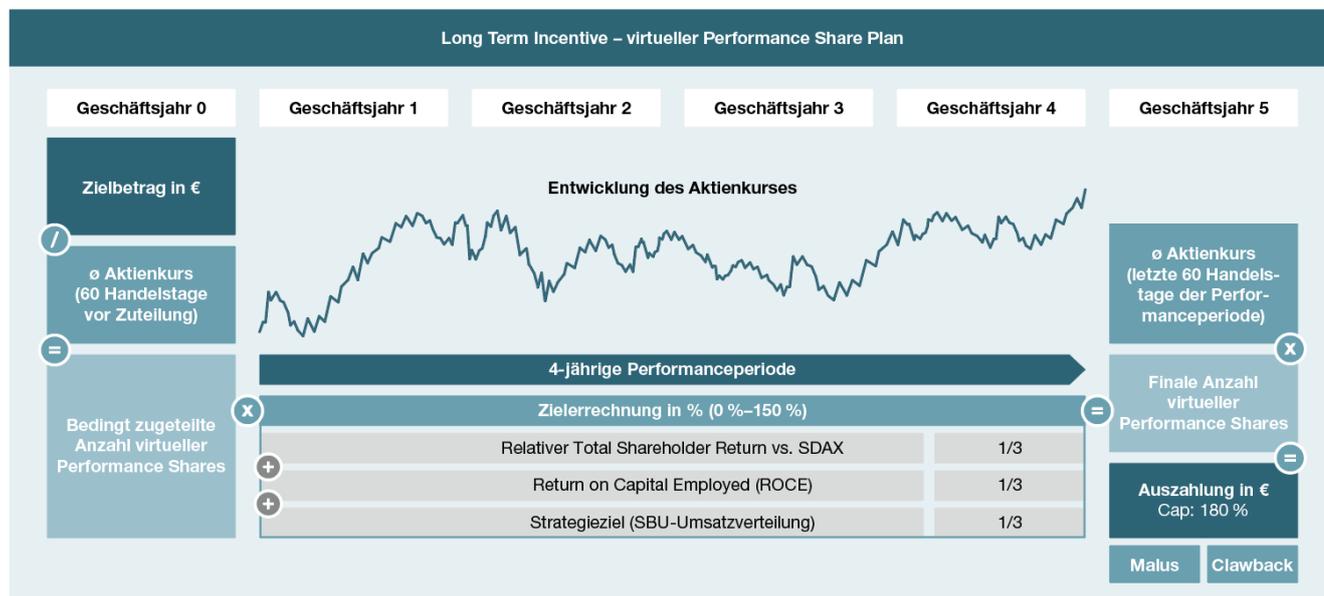
¹ Rollierender 2-Jahres-Durchschnitt.

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 vor Steuern („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 vor Steuern (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 „Strategie 2030“ definierte EBIT-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 ein ganzheitlicher Lösungsanbieter zu sein. Die Kombination der drei Geschäftsbereiche Baugeräte, Kompaktmaschinen und Dienstleistungen stellt in dieser Breite einen zentralen Wettbewerbsvorteil der Wacker Neuson Group dar.



Darstellung und Funktionsweise des LTI

Im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z. B. bei Akquisitionen oder Veräußerungen von Unternehmen, 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 Zielfeststellung durch den Aufsichtsrat erfolgt. Für das Geschäftsjahr 2024 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 – zurückzuerstaten. Im Geschäftsjahr 2024 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 solcher Aufsichtsratsmandate und anderer 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“) wurden (bei der letzten Überprüfung) die folgenden 19 branchennahen 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 Größenkategorien Mitarbeiter und Umsatz mit der Wacker Neuson Group 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
Junghenrich 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 umfasste die SDAX-Peergroup (bei der letzten Überprüfung) somit 62 Unternehmen. Der letzte durchgeführte Horizontalvergleich der SDAX-Peergroup beruhte auf der Zusammensetzung des SDAX-Index im August 2020.

▪ 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 tariflichen 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 Gesamtvergütungen 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 Vergütungsbeiträge 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.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt, der Hauptversammlung im Jahr 2025 eine Erhöhung dieser Maximalvergütungen vorzuschlagen.

V. Bisherige Vergütungsstruktur von Herrn Alexander Greschner

Für Herrn Alexander Greschner (CSO), der bereits seit dem 10. Januar 2017 Vorstandsmitglied der Gesellschaft ist, gilt das zuvor beschriebene Vergütungssystem erst seit Beginn des Geschäftsjahres 2023. Da unter seinem bisher geltenden Vorstandsdienstvertrag nachlaufend noch Tantiemen sowie Einzahlungen in eine Altersversorgung geschuldet werden, wird nachfolgend die bisher für Herr Greschner geltende abweichende Vergütungsstruktur beschrieben, soweit die jeweiligen Bestandteile für die aktuelle Berichterstattung noch maßgeblich sind.

Grundsätze der Vergütungsstruktur, Vergütungsbestandteile

Die Vergütung von Herrn Greschner bestand bis Ende 2022 aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen, die vom Erreichen bestimmter wirtschaftlicher Kennzahlen abhängig waren. Die variable Vergütung beinhaltete ihrerseits eine Komponente, die einen rein kurzfristigen, einjährigen Vergütungscharakter hatte (sog. Short Term Incentive, STI), eine langfristige, mehrjährige Vergütungskomponente (sog. Long Term In-

centive, LTI) und eine Komponente, die ein kurzfristig orientiertes Erfolgsziel mit einer langfristig aufgeschobenen Auszahlung verband und damit eine Kombination aus STI und LTI darstellte.

Die feste Vergütung bestand aus einem festen Jahresgrundgehalt sowie aus Nebenleistungen (namentlich Dienstwagen und Versicherungen). Hinzu kam eine individuell vereinbarte Altersversorgung, die in Form leistungsbasierter Pensionszusagen gewährt wurde, ergänzt durch Zuschüsse zu weiteren beitragsbasierten Versorgungszusagen über betriebliche Direktversicherungen oder Unterstützungskassen sowie eine beitragsbasierte Pensionszusage, für die auch im Berichtsjahr Zahlungen erfolgten.

Die nachfolgende Abbildung zeigt schematisch nur die für die aktuelle Berichterstattung noch maßgeblichen Bestandteile der bisherigen Vergütungsstruktur von Herrn Greschner:

Vergütungskomponenten	Bemessungsgrundlage/Parameter
Erfolgsunabhängige Komponenten	
Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ Die genaue Art und Höhe der beschriebenen Versorgungsleistungen bemisst sich jeweils nach den Leistungen der dazu bestehenden Rückdeckungsversicherungen und den diesen Versicherungen zugrunde liegenden Bedingungen.
Erfolgsabhängige Komponenten	
Tantieme nach Konzernerfolg (STI/LTI)	<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 machten in dieser Vergütungsstruktur ca. 69 Prozent der gesamten Maximal-Direktvergütung aus.

Die Maximal-Direktvergütung bildete zusammen mit der Altersversorgung und den Nebenleistungen die „Maximal-Gesamtvergütung“ im Sinne der hier beschriebenen bisherigen Vergütungsstruktur. Hierbei entfielen 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 leistungs-basierte 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: Altersversorgung

Als Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung wurde Herrn Greschner der Aufbau bzw. die Absicherung einer angemessenen Altersversorgung gewährt.

2. Variable Vergütungsbestandteile

Tantieme nach Konzernergebnis (STI/LTI)

Die Auszahlung der bisherigen 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. Der letzte Nachhaltigkeitsanteil unter der bisherigen Vergütungsstruktur wird Herrn Greschner letztmals im Jahr 2025 zufließen und wird dann im Vergütungsbericht 2025 als gewährte und geschuldete Vergütung in 2025 ausgewiesen.

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 bisherigen 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 die Ermittlung der variablen Vergütungen unter der bisherigen Vergütungsstruktur, die in 2024 zur Auszahlung kamen, bestand kein Anlass, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

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 hat der Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Präsidialausschuss die Höhe der Zielvergütung für alle Vorstandsmitglieder 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 der Unternehmensgruppe berücksichtigt und ein besonderes Augenmerk auf die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung gelegt.

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

		Dr. Karl Tragl Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2021				Felix Bietenbeck Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020			
		2023	in %	2024	in %	2023	in %	2024	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	750.000	36 %	802.500	36 %	463.500	36 %	504.000	36 %
	Nebenleistungen ¹	12.331	0 %	12.761	1 %	19.979	2 %	20.247	1 %
Summe feste Vergütung		762.331	36 %	815.261	37 %	483.479	38 %	524.247	37 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	STI – Vergütungssystem 2021	450.000	22 %	481.500	22 %	278.100	21 %	302.400	21 %
	Summe Zielvergütung STI	450.000	22 %	481.500	22 %	278.100	21 %	302.400	21 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	LTI – Vergütungssystem 2021	675.000	33 %	722.250	32 %	417.150	32 %	453.600	32 %
	Summe Zielvergütung LTI	675.000	33 %	722.250	32 %	417.150	32 %	453.600	32 %
Ziel-Direktvergütung		1.887.331	91 %	2.019.011	91 %	1.178.729	91 %	1.280.247	90 %
Versorgungsaufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ^{1,2}	187.500	9 %	210.000	9 %	123.545	9 %	138.000	10 %
Ziel-Gesamtvergütung (jeweils inkl. Versorgungsaufwendungen)		2.074.831	100 %	2.229.011	100 %	1.302.274	100 %	1.418.247	100 %

¹ Für die Nebenleistungen und die Versorgungsaufwendungen wurden die tatsächlichen Werte für das jeweilige Geschäftsjahr angesetzt, da hierfür kein Zielwert bestimmt wird.

² Für beitragsbasierte Versorgungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

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

		Christoph Burkhard Mitglied des Vorstands seit 01.06.2021				Alexander Greschner Mitglied des Vorstands seit 10.01.2017			
		2023	in %	2024	in %	2023	in %	2024	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	450.000	36 %	481.500	36 %	450.000	35 %	450.000	35 %
	Nebenleistungen ¹	17.598	1 %	17.921	1 %	21.358	2 %	20.903	2 %
Summe feste Vergütung		467.598	37 %	499.421	37 %	471.358	37 %	470.903	37 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	STI – Vergütungssystem 2021	270.000	22 %	288.900	21 %	270.000	21 %	270.000	21 %
	Summe Zielvergütung STI	270.000	22 %	288.900	21 %	270.000	21 %	270.000	21 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	LTI – Vergütungssystem 2021	405.000	32 %	433.350	32 %	405.000	32 %	405.000	32 %
	Summe Zielvergütung LTI	405.000	32 %	433.350	32 %	405.000	32 %	405.000	32 %
Ziel-Direktvergütung		1.142.598	91 %	1.221.671	90 %	1.146.358	90 %	1.145.903	90 %
Versorgungsaufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ^{1,2}	112.500	9 %	126.000	10 %	125.875	10 %	128.236	10 %
Ziel-Gesamtvergütung (jeweils inkl. Versorgungsaufwendungen)		1.255.098	100 %	1.347.671	100 %	1.272.233	100 %	1.274.139	100 %

¹ Für die Nebenleistungen und die Versorgungsaufwendungen wurden die tatsächlichen Werte für das jeweilige Geschäftsjahr angesetzt, da hierfür kein Zielwert bestimmt wird.

² Für beitragsbasierte Versorgungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

B. Gewährte und geschuldete Vergütung im Berichtsjahr

Die im Geschäftsjahr 2024 erfassten Aufwendungen für die Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands nach IFRS, wie sie im Konzernanhang ausgewiesen sind, betragen 3,6 Mio. Euro. Dies entspricht eine Reduktion um 34,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr (5,5 Mio. Euro). Diese ist vor allem auf die Neubewertung der LTI Zielvergütung zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2024 zurückzuführen.

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 2024 ausgezahlte Jahresfestvergütung, die im Geschäftsjahr 2024 angefallenen Nebenleistungen aller Vorstandsmitglieder sowie um die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 (STI 2023).

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 2023) entsprechen somit den Zahlungen für die im Geschäftsjahr 2023 erbrachten Leistungen, da sie erst nach Bilanzfeststellung tatsächlich zufließen (Performancezeitraum: Januar 2023 bis Dezember 2023, Zahlung im April 2024). Der STI 2023 für das Geschäftsjahr 2023 wird daher als im Berichtsjahr 2024 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet, der STI 2024 hingegen wird nicht in diesem Vergütungsbericht, sondern erstmals im Vergütungsbericht 2025 als im Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen.

Für den LTI 2024 gilt Folgendes: Die zugrunde liegende Leistung wird bis zum Geschäftsjahresende am 31. Dezember 2027 gänzlich erbracht und die Auszahlung erfolgt entsprechend erst im Geschäftsjahr 2028 (Performancezeitraum: Januar 2024 bis Dezember 2027, Zah-

lung voraussichtlich im April 2028). Der LTI 2024 für das Geschäftsjahr 2024 wird daher nicht in diesem Vergütungsbericht, sondern erstmals im Vergütungsbericht 2028 als im Geschäftsjahr 2028 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen.

Entsprechendes gilt für den LTI 2021, LTI 2022 und den LTI 2023: Diese haben einen Performancezeitraum von Januar 2021 bis Dezember 2024 (LTI 2021), 2022 bis 2025 (LTI 2022) bzw. 2023 bis 2026 (LTI 2023) und werden voraussichtlich im April 2025 (LTI 2021), im April 2026 (LTI 2022) bzw. im April 2027 (LTI 2023) ausgezahlt, so dass sie erstmals im Vergütungsbericht 2025 als im Geschäftsjahr 2025 (LTI 2021), im Vergütungsbericht 2026 als im Geschäftsjahr 2026 (LTI 2022) bzw. im Vergütungsbericht 2027 als im Geschäftsjahr 2027 (LTI 2023) gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen werden.

Entsprechend wird in diesem Vergütungsbericht für Herrn Greschner der Nachhaltigkeitsanteil seiner Tantieme nach Konzernergebnis aus dem Geschäftsjahr 2021 als in 2024 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 2024 ausgezahlt wurde (Performancezeitraum: Januar 2021 bis Dezember 2021, Zahlung im April 2024). 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 2024 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS,
JEWELS NACH § 162 AKTG**

		Dr. Karl Tragl Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2021					
		Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2023	2023	2023	2024	2024	2024
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	750.000	750.000	56 %	802.500	802.500	55 %
	Nebenleistungen	12.331	12.331	1 %	12.761	12.761	1 %
Summe feste Vergütung		762.331	762.331	57 %	815.261	815.261	56 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	STI – Vergütungssystem 2021	439.425	394.695	29 %	185.063	429.075	30 %
	Tantieme nach Gesamtkapitalrendite ¹	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernernfolg – sofort zahlbarer Anteil ¹	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe STI		439.425	394.695	29 %	185.063	429.075	30 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	LTI – Vergütungssystem 2021 ²	592.930	n. a.	n. a.	53.137	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis ¹	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernerfolg – Nachhaltigkeitsanteil ^{1,3}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe LTI		592.930	n. a.	n. a.	53.137	n. a.	n. a.
Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG			1.157.026	80 %		1.244.097	86 %
Versorgungs- aufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ⁴	187.500	187.500	20 %	210.000	210.000	14 %
Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungs- aufwendungen)		1.982.186			1.263.460		
Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)			1.344.526	100 %		1.454.336	100 %

¹ Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der alten Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

² 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 beinhaltet die im aktuellen Geschäftsjahr ausgegebene LTI-Tranche, die jeweils mit Feststellung des Konzernabschlusses für das vierte folgende Geschäftsjahr ausgezahlt werden, sowie die Neubewertung aller vorangegangenen noch nicht ausbezahlten LTI Tranchen.

³ 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 (inkl. bilanzieller Aufzinsungseffekte).

⁴ Für beitragsbasierte Versorgungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

**IM GESCHÄFTSJAHR 2024 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS,
JEWELS NACH § 162 AKTG**

		Felix Bietenbeck Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020					
		Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2023	2023	2023	2024	2024	2024
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	463.500	463.500	54 %	504.000	504.000	54 %
	Nebenleistungen	19.979	19.979	3 %	20.247	20.247	2 %
Summe feste Vergütung		483.479	483.479	57 %	524.247	524.247	56 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	STI – Vergütungssystem 2021	271.297	236.817	28 %	116.181	265.168	28 %
	Tantieme nach Gesamtkapitalrendite ¹	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis – sofort zahlbarer Anteil ¹	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe STI		271.297	236.817	28 %	116.181	265.168	28 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	LTI – Vergütungssystem 2021 ²	394.000	n. a.	n. a.	867	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis ¹	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis – Nachhaltigkeitsanteil ^{1,3}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe LTI		394.000	n. a.	n. a.	867	n. a.	n. a.
Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG			720.296	84 %		789.415	84 %
Versorgungs- aufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ⁴	123.545	131.216	15 %	138.000	145.670	16 %
Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungs- aufwendungen)		1.272.321			779.295		
Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)			851.512	100 %		935.086	100 %

¹ Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der alten Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

² 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 beinhaltet die im aktuellen Geschäftsjahr ausgegebene LTI-Tranche, die jeweils mit Feststellung des Konzernabschlusses für das vierte folgende Geschäftsjahr ausgezahlt werden, sowie die Neubewertung aller vorangegangenen noch nicht ausbezahlten LTI Tranchen.

³ 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 (inkl. bilanzieller Aufzinsungseffekte).

⁴ Für beitragsbasierte Versorgungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

**IM GESCHÄFTSJAHR 2024 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS,
JEWELNS NACH § 162 AKTG**

		Christoph Burkhard Mitglied des Vorstands seit 01.06.2021					
		Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2023	2023	2023	2024	2024	2024
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	450.000	450.000	55 %	481.500	481.500	55 %
	Nebenleistungen	17.598	17.598	2 %	17.921	17.921	2 %
Summe feste Vergütung		467.598	467.598	57 %	499.421	499.421	57 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	STI – Vergütungssystem 2021	263.655	236.817	29 %	111.038	257.445	29 %
	Tantieme nach Gesamtkapitalrendite ¹	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzern- erfolg – sofort zahlbarer Anteil ¹	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe STI		263.655	236.817	29 %	111.038	257.445	29 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	LTI – Vergütungssystem 2021 ²	355.758	n. a.	n. a.	31.882	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis ¹	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernerfolg – Nachhaltigkeitsanteil ^{1,3}	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe LTI		355.758	n. a.	n. a.	31.881	n. a.	n. a.
Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG			704.415	86 %		756.866	86 %
Versorgungs- aufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ⁴	112.500	112.500	14 %	126.000	126.000	14 %
Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungs- aufwendungen)		1.199.511			768.340		
Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)			816.915	100 %		882.866	100 %

¹ Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der alten Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

² 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 beinhaltet die im aktuellen Geschäftsjahr ausgegebene LTI-Tranche, die jeweils mit Feststellung des Konzernabschlusses für das vierte folgende Geschäftsjahr ausgezahlt werden, sowie die Neubewertung aller vorangegangenen noch nicht ausbezahlten LTI Tranchen.

³ 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 (inkl. bilanzieller Aufzinsungseffekte).

⁴ Für beitragsbasierte Versorgungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungs-basierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

**IM GESCHÄFTSJAHR 2024 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS,
JEWELNS NACH § 162 AKTG**

		Alexander Greschner Mitglied des Vorstands seit 10.01.2017					
		Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2023	2023	2023	2024	2024	2024
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	450.000	450.000	35 %	450.000	450.000	44 %
	Nebenleistungen	21.358	21.358	2 %	20.903	20.903	2 %
Summe feste Vergütung		471.358	471.358	37 %	470.903	470.903	46 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	STI – Vergütungssystem 2021	254.745	n. a.	n. a.	103.950	257.445	25 %
	Tantieme nach Gesamtkapitalrendite ¹	n. a.	50.000.	3 %	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzern- erfolg – sofort zahlbarer Anteil ¹	n. a.	300.000.	23 %	n. a.	n. a.	n. a.
Summe STI		254.745	350.000	26 %	103.950	257.445	25 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	LTI – Vergütungssystem 2021 ²	288.096	n. a.	n. a.	137.953	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernergebnis ¹	n. a.	350.000	27 %	n. a.	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernerfolg – Nachhaltigkeitsanteil ^{1,3}	26.635	n. a.	n. a.	4.630	175.981	17 %
Summe LTI		314.731	350.000	27 %	142.583	175.981	17 %
Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG			1.171.358	91 %		904.329	88 %
Versorgungs- aufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ⁴	125.875	125.875	10 %	128.236	128.236	12 %
Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungs- aufwendungen)		878.613			845.671		
Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)			1.297.233	100 %		1.032.565	100 %

¹ Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der alten Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

² 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 beinhaltet die im aktuellen Geschäftsjahr ausgegebene LTI-Tranche, die jeweils mit Feststellung des Konzernabschlusses für das vierte folgende Geschäftsjahr ausgezahlt werden, sowie die Neubewertung aller vorangegangenen noch nicht ausbezahlten LTI Tranchen.

³ 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 (inkl. bilanzieller Aufzinsungseffekte).

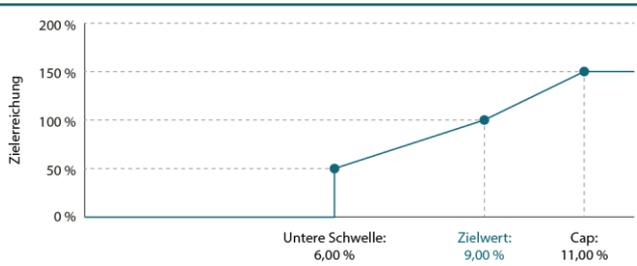
⁴ Für beitragsbasierte Versorgungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungs-basierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

C. Erläuterungen zur Zielerreichung

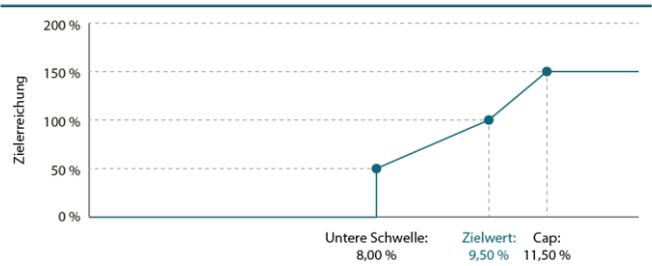
Im Berichtsjahr 2024 wurde unter dem Vergütungssystem allen Vorständen eine variable Vergütung in Bezug auf ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 nur in Form des STI 2023 ausbezahlt und vorstehend als gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG ausgewiesen.

Für das Geschäftsjahr 2023 hatte der Aufsichtsrat die folgenden Ziel- und Schwellenwerte für die vier Leistungskriterien des STI 2023 festgelegt. Hierbei wurden die Zielfestlegungen gegenüber denen für das Geschäftsjahr 2022 bei der EBT-Marge angepasst, so dass für das Geschäftsjahr 2023 im Hinblick auf die jeweiligen Leistungskriterien des STI 2023 die nachstehend grafisch dargestellten Zielerreichungsverläufe galten:

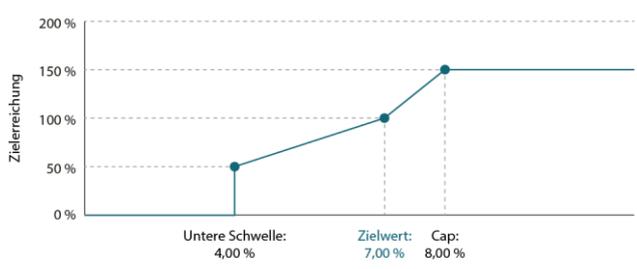
UMSATZWACHSTUM



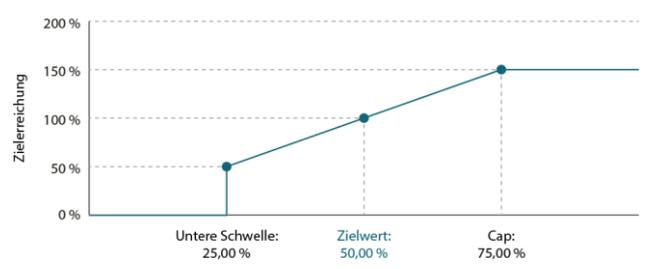
EBT-MARGE



OFC-MARGE



QUANTITATIVES NACHHALTIGKEITZIEL



Der Aufsichtsrat hat in 2024 folgende Zielerreichungen für den STI 2023 festgestellt:

Leistungskriterium	Schwellenwert für 50 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Maximalwert für 150 % Zielerreichung (Cap)	Ist-Wert 2023	Zielerreichung 2023
Umsatzwachstum	6,00	9,00	11,00	17,87	150,00
EBT-Marge ¹	8,00	9,50	11,50	9,09	86,48
OCF-Marge	4,00	7,00	8,00	2,01	0,00
Quantitatives Nachhaltigkeitsziel: Umsatzwachstum mit akkubetriebenen Produkten	25,00	50,00	75,00	72,46	144,92
Gesamtzielerreichung					95,35

¹ Sondereffekte des Jahres nur zu 50 Prozent berücksichtigt.

Für die Vorstandsmitglieder haben sich damit im Berichtsjahr folgende Auszahlungsbeträge für den STI 2023 ergeben:

	Zielbetrag für 2023	Zielerreichung für 2023 je Leistungskriterium				Gesamtzielerreichung für 2023	Auszahlungsbetrag in 2024
		Umsatzwachstum (25 %)	EBT-Marge (25 %)	OCF-Marge (25 %)	Umsatzwachstum mit akkubetriebenen Produkten (25 %)		
Dr. Karl Tragl	450.000	150,00 %	86,48 %	0,00 %	144,92 %	95,35 %	429.075
Felix Bietenbeck	278.100	150,00 %	86,48 %	0,00 %	144,92 %	95,35 %	265.168
Christoph Burkhard	270.000	150,00 %	86,48 %	0,00 %	144,92 %	95,35 %	257.445
Alexander Greschner	270.000	150,00 %	86,48 %	0,00 %	144,92 %	95,35 %	257.445
Summe	1.268.100						1.209.133

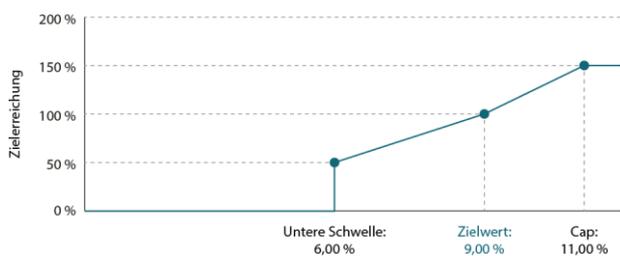
Ausblick Leistungskriterien STI und LTI

Die nachfolgenden Angaben zur Anwendung der Leistungskriterien für den STI 2024, den LTI 2021 - 2024 und den LTI 2024 - 2027 erfolgen aus Transparenzgründen freiwillig. Die Auszahlungen des STI 2024 sowie des LTI 2021 - 2024 erfolgen jeweils erst im Geschäftsjahr 2025 und werden entsprechend erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen. Der LTI 2024 - 2027 kommt erst im Jahr 2028 zur Auszahlung und wird insoweit erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen.

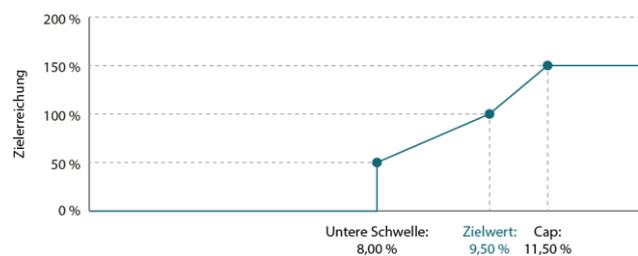
Kurzfristige variable Vergütung (STI) nach dem Vergütungssystem

Vor Beginn des Geschäftsjahres 2024 hatte der Aufsichtsrat unter dem Vergütungssystem die folgenden zu 2023 unveränderten Ziel- und Schwellenwerte für die vier Leistungskriterien des STI 2024 festgelegt.

UMSATZWACHSTUM



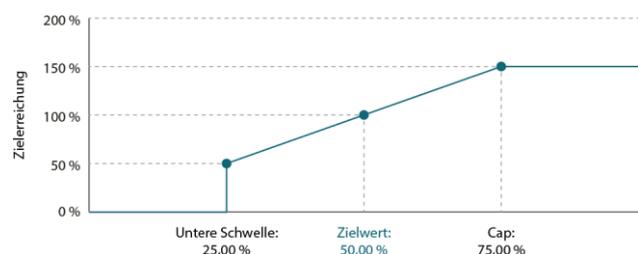
EBT-MARGE



OCF-MARGE



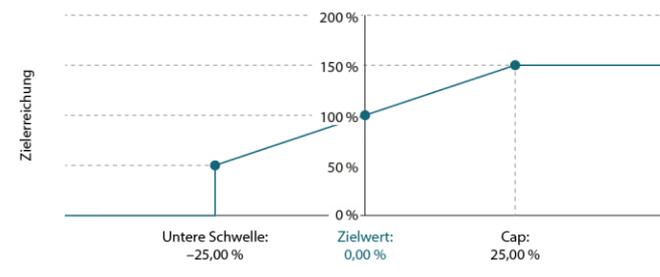
QUANTITATIVES NACHHALTIGKEITSZIEL



Langfristige variable Vergütung (LTI) nach dem Vergütungssystem

Vor Beginn des Geschäftsjahres 2024 hat der Aufsichtsrat für das Vergütungssystem Ziel- und Schwellenwerte für die drei Leistungskriterien des LTI festgelegt, so dass für die für das Geschäftsjahr 2024 ausgegebene LTI-Tranche 2024 – 2027 im Hinblick auf die jeweiligen Leistungskriterien die im Folgenden dargestellten Zielerreichungsverläufe gelten. Die Zielfestlegungen wurde dabei nur für das Strategieziel gegenüber denen für die LTI-Tranche für die Geschäftsjahre 2023 - 2026 angepasst.

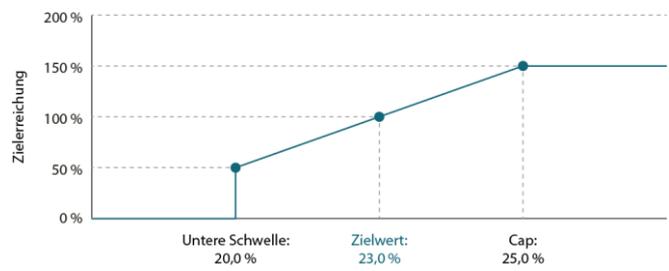
OUTPERFORMANCE – RELATIVER TSR



ROCE



STRATEGIEZIEL



Zusammengefasst ergeben sich für die LTI Tranche 2024-2027 damit folgende Zielvorgabe

IN %

Leistungskriterium	Schwellenwert für 50 % 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	20,00	23,00	25,00

Da unter dem Vergütungssystem die Performanceperiode der ersten LTI-Tranche 2021 erst am 31. Dezember 2024, für die zweite LTI-Tranche 2022 erst am 31. Dezember 2025, für die dritte LTI-Tranche 2023 erst am 31. Dezember 2026 und für die vierte LTI-Tranche 2024 erst am 31. Dezember 2027 endet, erhielten die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 noch keine Auszahlungen aus den bisherigen LTI-Tranchen des Vergütungssystems und folglich liegt für das Berichtsjahr 2024 auch keine gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG aus diesen bisherigen LTI-Tranchen vor.

Vor Beginn des Geschäftsjahres 2021 hatte der Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder Dr. Tragl, Burkhard und Bietenbeck unter dem Vergütungssystem Ziel- und Schwellenwerte für die drei Leistungskriterien des LTI 2021 - 2024 festgelegt. In Bezug auf diese für den abgelaufenen Leistungszeitraum 2021 - 2024 maßgeblichen Zielerreichungsverläufe ergeben sich folgende Zielerreichungen für den LTI 2021 - 2024:

IN %

Leistungskriterium	Schwellenwert für 50 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Maximalwert für 150 % Zielerreichung (Cap)	Ist-Wert 2021 - 2024	Zielerreichung 2021 - 2024
Outperformance – relativer TSR	- 25,00	0,00	25,00	-3,63	92,74
ROCE	8,00	9,00	11,00	10,97	149,25
Strategieziel: SBU-Umsatzverteilung	23,00	25,00	27,00	21,01	0,00
Gesamtzielerreichung					80,66

Dies entspricht für die Vorstandsmitglieder Dr. Tragl, Burkhard und Bietenbeck für den LTI 2021 - 2024 folgenden Gesamtzieleerreichungen bzw. in 2025 auszahlenden Beträgen:

	Dr. Karl Tragl	Felix Bietenbeck	Christoph Burkhard
	Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2021	Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020	Mitglied des Vorstands seit 01.06.2021
jeweils bezogen auf LTI 2021 - 2024			
Zielbetrag für Tranche ¹	393.750	405.000	236.250
Zuteilungskurs	16,86	16,86	16,86
Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Performance Shares	23.354 St.	24.021 St.	14.012 St.
Outperformance – relativer TSR (1/3)	92,74 %	92,74 %	92,74 %
ROCE (1/3)	149,25 %	149,25 %	149,25 %
Strategieziel: SBU-Umsatzverteilung (1/3)	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Gesamtzieleerreichung	80,66 %	80,66 %	80,66 %
Finale Anzahl virtueller Performance Shares	18.837 St.	19.376 St.	11.302 St.
Schlusskurs	14,07	14,07	14,07
Auszahlungsbetrag für 2025	265.042	272.615	159.025

¹ Für Herrn Dr. Tragl und Herrn Burkhard anteilig ab 01.06.2021.

In der nachfolgenden Tabelle sind zu Informationszwecken zudem die Eckdaten für alle jeweils ausgegebenen Performance Shares der jeweiligen LTI-Tranchen 2022, 2023 und 2024 nebst ihrem zum 31. Dezember 2024 beizulegenden Zeitwert für alle Vorstandsmitglieder gesondert aufgeführt:

	Tranche	Zielbetrag	Zuteilungskurs	Bedingt zugeteilte Anzahl virtueller Performance Shares	Anzahl maximal möglicher virtueller Performance Shares (150 % Zielerreichung)	Beizulegender Zeitwert zum 31.12.2024
Dr. Karl Tragl	LTI 2022	675.000	26,92	25.079	37.619	202.013
	LTI 2023	675.000	16,08	41.978	62.966	338.813
	LTI 2024	722.250	17,71	40.782	61.173	397.256
Felix Bietenbeck	LTI 2022	405.000	26,92	15.047	22.571	121.208
	LTI 2023	417.150	16,08	25.942	38.913	209.386
	LTI 2024	433.350	17,71	25.613	38.419	249.203
Christoph Burkhard	LTI 2022	405.000	26,92	15.047	22.571	121.208
	LTI 2023	405.000	16,08	25.187	37.780	203.288
	LTI 2024	453.600	17,71	24.469	36.704	238.354
Alexander Greschner	LTI 2023	405.000	16,08	25.187	37.780	203.288
	LTI 2024	405.000	17,71	22.868	34.303	222.761
Summe		5.401.350		287.199	430.799	2.506.778

Kurz- und langfristige Vergütung für Herrn Alexander Greschner

Im Berichtsjahr 2024 wurde Herrn Alexander Greschner als variable Vergütung nach seiner bisherigen Vergütungsstruktur der Nachhaltigkeitsanteil der Tantieme nach Konzernergebnis für das Geschäftsjahr 2021 ausgezahlt und entsprechend in diesem Bericht als gewährte Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG des Berichtsjahres 2024 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 2024 gewährte und geschuldete Vergütung in €
Tantieme nach Unternehmenserfolg 2021 – Nachhaltigkeitsanteil zur Auszahlung in 2024 (LTI)	> 5 % (bezogen auf den Durchschnitt der Konzern EBIT-Marge der Geschäftsjahre 2022 und 2023)	9,63 %.	175.981 €	n.a.	n.a. €	175.981 €

Ab dem Geschäftsjahr 2023 galten auch für Herrn Greschner die oben beschriebenen Zielvorgaben nach dem Vergütungssystem.

D. Einhaltung der Maximalvergütung

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder kann stets erst rückwirkend überprüft werden, sobald der Auszahlungsbetrag der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten LTI-Tranche ermittelt wurde. Da alle genannten Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr eine LTI-Tranche mit dem Gültigkeitszeitraum 2024 - 2027 erhalten haben, erfolgt diese Überprüfung in Bezug auf das Berichtsjahr 2024 erst mit Auszahlung der LTI-Tranche im Geschäftsjahr 2028, so dass erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028, der der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2029 vorgelegt wird, über die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG berichtet werden kann. Auch über die Einhaltung der Maximalvergütung der Herren Dr. Tragl, Bietenbeck und Burkhard für das Geschäftsjahr 2021 kann entsprechend erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025, über die Einhaltung für das Geschäftsjahr 2022 erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 und über die Einhaltung für alle Vorstände für das Geschäftsjahr 2023 erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 berichtet werden.

E. Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung und Hinterbliebenenbezüge

Die Gesellschaft gewährt jedem Vorstandsmitglied unter dem Vergütungssystem 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 bisher geltenden abweichenden Vergütungsstruktur kann Herr Alexander Greschner eine Altersrente aus einer bereits vor dem Berichtsjahr erdienten leistungsorientierten Pensionszusage beziehen. Der entsprechende Dienstzeitaufwand und die in diesem Zusammenhang bestehende Pensionsrückstellung nach IAS 19 ergeben sich aus der folgenden Tabelle. Die Gesellschaft hatte Herrn Greschner zudem eine weitere Pensionszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungsleistung erteilt, bei der der zugesagte jährliche Beitrag letztmals in 2024 gezahlt und zur Finanzierung einer Rückdeckungsversicherung verwendet wird.

Zur Art und Höhe der Leistungen aus den vorgenannten beitragsbasierten 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 leistungsorientierten Versorgungsleistungen von Herrn Greschner jeweils der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ausgewiesen.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

IN €

	Beitrag		Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19		Aktiv- bzw. Anwartschaftsbarwert ¹ zum	
	2023	2024	2023	2024	31.12.2023	31.12.2024
Dr. Karl Tragl	187.500	210.000	–	–	553.204	769.927
Felix Bietenbeck	115.875	138.000	–	–	368.638	511.058
Christoph Burkhard	112.500	126.000	–	–	329.186	458.744
Alexander Greschner	112.500	112.500	13.375	15.736	1.515.921	1.650.337

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

Die Anwartschaftsbarwerte für alle ehemaligen Mitglieder des Vorstands betragen – bewertet nach IAS 19 – am Bilanzstichtag 29.388.793 Euro (31. Dezember 2023: 31.217.323 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 seiner Zielerreichung wird in diesem Vergütungsbericht für Herrn Lehner der (zeitanteilige) Nachhaltigkeitsanteil seiner Tantieme nach Konzernergebnis aus dem Geschäftsjahr 2021 als in 2024 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 2024 ausgezahlt wurde (Performancezeitraum: Januar 2021 bis Dezember 2021, Zahlung im April 2024).

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 2024 gewährte und geschuldete Vergütung in € ²
Tantieme nach Unternehmenserfolg 2021 – Nachhaltigkeitsanteil zur Auszahlung in 2024 (LTI)	> 5 % (bezogen auf den Durchschnitt der Konzern EBIT-Marge der Geschäftsjahre 2022 und 2023)	9,63 %	73.325 €	n.a.	n.a.	73.325 €

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

² Die in 2024 gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn Lehner ist nur zeitanteilig, bezogen auf seine Dienstzeit von Januar bis März 2021

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.

IM GESCHÄFTSJAHRE 2024 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS, JEWEILS NACH § 162 AKTG

IN €

		Martin Lehner²					
		Mitglied des Vorstands von 18.10.2007 bis 31.08.2017					
		Vorsitzender des Vorstands von 01.09.2017 bis 31.12.2020					
		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
		2023	2023	2023	2024	2024	2024
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	–	–	0 %	–	–	0 %
	Nebenleistungen	3.290	3.290	1 %	–	3.679	2 %
	Laufende Pensionszahlungen	–	–	0 %	–	–	0 %
Summe feste Vergütung		3.290	3.290	1 %	–	3.679	2 %
Summe LTI	Tantieme nach Konzernergebnis – Nachhaltigkeitsanteil ^{2,3}	8.840	n.a.	n.a.	n.a.	73.325	32 %
		8.840	n.a.	n.a.	n.a.	73.325	32 %
Sonstige Vergütungsbestandteile	Abfindungen	–	345.661	99 %	–	150.000	66 %
Zwischensumme		–	345.661	99 %	–	150.000	66 %
Gewährte und geschuldete¹ Vergütung nach § 162 AktG			348.951	100 %		227.004	100 %
Versorgungsaufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ⁴	–	–	0 %	–	–	0 %
Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungsaufwendungen)		12.131			–		
Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)			348.951	100 %		227.004	100 %

¹ In den betreffenden Geschäftsjahren sind keine geschuldeten Vergütungen angefallen.

² Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der bisherigen Vergütungsstruktur vergleichbar Herrn Greschner.

³ 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.

⁴ Für beitragsbasierte Versorgungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

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 2024 Pensionszahlungen in Höhe von insgesamt 920.856 Euro geleistet (2023: 888.000 Euro). Diese sind in der Tabelle als Summenposition angegeben.

IM GESCHÄFTSJAHR 2024 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS, JEWEILS NACH § 162 AKTG

		Weitere ehemalige Mitglieder des Vorstands (kumulierte Angabe) (vor mehr als 10 Jahren ausgeschieden)					
		Nettoaufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete ¹ Vergütung	In % der Gesamtvergütung	Nettoaufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete ¹ Vergütung	In % der Gesamtvergütung
		2023	2023	2023	2024	2024	2024
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	–	888.000	100 %	–	920.856	100 %
Summe feste Vergütung		–	888.000	100 %	–	920.856	100 %
Summe STI	Tantieme nach Konzernergebnis – sofort zahlbarer Anteil ²	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Tantieme nach Konzernergebnis ²	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Tantieme nach Konzernergebnis – Nachhaltigkeitsanteil ^{2,3}	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		–	888.000	100 %	–	920.856	100 %
Versorgungsaufwendungen	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ⁴	–	–	0 %	–	–	0 %
Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungsaufwendungen)		–			–		
Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)			888.000	100 %		920.856	100 %

¹ In den betreffenden Geschäftsjahren sind keine geschuldeten Vergütungen angefallen.

² Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der bisherigen Vergütungsstruktur vergleichbar Herrn Greschner.

³ 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.

⁴ Für beitragsbasierte Versorgungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

VII. 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. Der Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 15. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 87,07 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt; insofern bestand auch hier keine Veranlassung, das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, seine Umsetzung oder die Art und Weise der Vergütungsberichterstattung zu hinterfragen (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG).

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 Steuerungsanreiz 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 Aufsichtsratsitzungen, 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 2024 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. Insofern enthält der Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Berichtsjahr 2024 die Angabe der festen Vergütung 2024, der Vergütung für Ausschusstätigkeit in 2024, der Sitzungsgelder für 2024 sowie die erfolgsabhängige Vergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr 2023, welche in 2024 zur Auszahlung kam.

Im Geschäftsjahr kam eine erfolgsorientierte Vergütung zur Auszahlung, die auf Grundlage des Konzernergebnisses nach Steuern der Wacker Neuson SE im Geschäftsjahr 2023 in Höhe von 185,9 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 2024 bei 0,5 Mio. Euro (2023: 0,5 Mio. Euro).

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

IN €

		Feste Vergütung		Vergütung der Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Erfolgsabhängige Vergütung aus dem vorangegangenen Geschäftsjahr		Gesamtvergütung (gewährt und geschuldet)
Johann Neunteufel (Vorsitzender)	2023	60.000	46 %	10.000	8 %	7.500	6 %	52.500 ¹	40 %	130.000
	2024	60.000	46 %	10.000	8 %	9.000	6 %	52.500 ¹	40 %	131.500
Ralph Wacker (stellv. Vorsitzender)	2023	45.000	43 %	10.000	10 %	9.000	9 %	41.250 ¹	39 %	105.250
	2024	45.000	43 %	10.000	10 %	9.000	8 %	41.250 ¹	39 %	105.250
Mag. Kurt Helletzgruber	2023	30.000	39 %	10.000	13 %	7.500	10 %	29.063 ¹	38 %	76.563
	2024	30.000	39 %	10.000	13 %	7.500	9 %	30.000 ¹	39 %	77.500
Christian Kekelj (Arbeitnehmer)	2023	30.000	49 %	–	0 %	9.000	15 %	22.500 ¹	37 %	61.500
	2024	30.000	49 %	–	0 %	9.000	14 %	22.500 ¹	37 %	61.500
Prof. Dr. Matthias Schüppen	2023	30.000	38 %	10.000	13 %	9.000	11 %	30.938 ¹	39 %	79.938
	2024	30.000	38 %	10.000	13 %	9.000	11 %	30.000 ¹	38 %	79.000
Elvis Schwarzmaier (Arbeitnehmer)	2023	30.000	43 %	5.000	7 %	9.000	13 %	26.250 ¹	37 %	70.250
	2024	30.000	43 %	5.000	7 %	9.000	13 %	26.250 ¹	37 %	70.250
Summe	2023	225.000	43 %	45.000	9 %	51.000	10 %	202.500	39 %	523.500
	2024	225.000	43 %	45.000	9 %	52.500	9 %	202.500	39 %	525.000

¹ Deckelung auf das 0,75fache der festen Vergütungen inkl. Ausschusstätigkeit
Spesen, weitere den Aufsichtsräten erstattete Auslagen sowie Umsatzsteuern sind in der vorstehenden Tabelle nicht berücksichtigt.

VIII. 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 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 Konzerns in Deutschland abgestellt.

Die tatsächlich gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können 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 BELEGSCHAFTSVERGÜTUNG UND ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG
(ANGEGEBEN IST JEWEILS DIE GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG OHNE VERSORGUNGS-AUFWAND)**

IN €

	2024	2023	Veränderung 2024 gegenüber 2023 in %	2022	Veränderung 2023 gegenüber 2022 in %	2021	Veränderung 2022 gegenüber 2021 in %	2020	Veränderung 2021 gegenüber 2020
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands									
Dr. Karl Tragl (seit 06/2021)	1.244.336	1.157.026	8 %	1.125.956	3%	443.524	154%	n. a.	n. a.
Felix Bietenbeck (seit 10/2020)	789.415	720.296	10 %	844.004	-15%	639.282	32%	118.504	439 %
Christoph Burkhard (seit 06/2021)	756.866	704.415	7 %	685.469	3%	270.431	153%	n. a.	n. a.
Alexander Greschner (seit 01/2017)	904.329	1.171.358	-23 %	1.220.236	-4%	956.334	28%	1.011.82	-5 %
Ehemalige Mitglieder des Vorstands									
Mag. Kurt Helletzgruber (12/2020 bis 05/2021)	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	682.607	n. a.	136.521	400 %
Martin Lehner (bis 12/2020)	227.004	348.951	-35 %	1.281.197	-73%	1.417.779	-10%	1.820.457	-22 %
Wilfried Trepels (bis 11/2020)	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	267.579	n. a.	1.974.059	-86 %
Cem Peksaglam (bis 08/2017)	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	80.152	-100 %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats									
Johann Neunteufel (Vorsitzender)	131.500	130.000	1 %	134.500	-3%	86.169	56%	129.371	-33 %
Ralph Wacker	105.250	105.250	0 %	93.250	13%	71.169	31%	111.250	-36 %
Mag. Kurt Helletzgruber (stellv. Vorsitzender)	77.500	76.563	1 %	81.063	-6%	28.614	183%	81.667	-65 %
Christian Kekelj	61.500	61.500	0 %	64.500	-5%	46.169	40%	69.000	-33 %
Prof. Dr. Matthias Schüppen	79.000	79.938	-1 %	87.000	-8%	61.169	42%	86.917	-30 %
Elvis Schwarzmaier	70.250	70.250	0 %	73.250	-4%	51.169	43%	77.750	-34 %

IN MIO. €

	2024	2023	Veränderung 2024 gegenüber 2023	2022	Veränderung 2023 gegenüber 2022	2021	Veränderung 2022 gegenüber 2021	2020	Veränderung 2021 gegenüber 2020
			in %		in %		in %		
Ertragskennzahlen									
Jahresüberschuss der Wacker Neuson SE nach § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB	103,3	162,0	-36 %	135,4	20 %	85,2	59 %	-38	–
Konzernüberschuss nach IFRS	70,2	185,9	-62 %	142,6	30 %	137,9	3 %	14,1	88 %

IN €

	2024	2023	Veränderung 2024 gegenüber 2023	2022	Veränderung 2023 gegenüber 2022	2021	Veränderung 2022 gegenüber 2021	2020	Veränderung 2021 gegenüber 2020
			in %		in %		in %		in %
Belegschaftsvergütung									
Belegschaft der Wacker Neuson Group in Deutschland	89.630	84.645	6 %	79.829	6 %	78.178	2 %	71.112	12 %

München, den 20. März 2025

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, München

Prüferteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Wacker Neuson SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben.

Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des International Standard on Quality Management (ISQM 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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 20. März 2025

Forvis Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Christian Schönhofer
Wirtschaftsprüfer

Isabel Hohenegg
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Kontakt

Wacker Neuson SE

Investor Relations
Preußenstraße 41
80809 München

Tel. +49 (0)89 - 354 02 -1823

E-Mail: ir@wackerneuson.com

Webseite: www.wackerneusongroup.com

Impressum

Herausgeber:

Wacker Neuson SE

Redaktion und Text:

Wacker Neuson SE

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, etwas das künftige wirtschaftliche Umfeld, das Verhalten von Wettbewerbern und anderen Marktteilnehmern sowie 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 2025. 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 26. März 2025.