

Wacker Neuson SE

**Vergütungsbericht**

**2025**

# Vergütungsbericht 2025

## 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 2025 nach.

Ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Wacker Neuson SE war erstmals von der ordentlichen Hauptversammlung am 26. Mai 2021 gebilligt worden („Vergütungssystem 2021+“). Der Aufsichtsrat der Wacker Neuson SE hat dieses Vergütungssystem 2021+ für das aktuelle Berichtsjahr turnusgemäß unter Berücksichtigung der strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft im Hinblick auf Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit überprüft. Das Vergütungssystem 2021+ hatte sich grundsätzlich bewährt, weshalb grundlegende Anpassungen nicht erforderlich waren und nur eine punktuelle Weiterentwicklung stattfand.

Der Aufsichtsrat der Wacker Neuson SE hat daher das aktuell gültige „Vergütungssystem 2025+“ für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft, welches weiterhin 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 3. Dezember 2024 beschlossen (nachfolgend auch das „Vergütungssystem“). Das Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 95,14 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt; zudem wurde von der gleichen Hauptversammlung ein angepasstes System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit einer Mehrheit von 88,99 Prozent der abgegebenen Stimmen beschlossen. Sofern in diesem Vergütungsbericht nicht ausdrücklich auf das vorherige „Vergütungssystem 2021+“ Bezug genommen wird, beziehen sich die Ausführungen jeweils auf dieses aktuell gültige Vergütungssystem.

Das Vergütungssystem 2021+ fand ab dem Berichtsjahr 2023 erstmals für die Vorstandsverträge aller aktiven Vorstände und das Vergütungssystem ab dem Berichtsjahr 2025 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 Herr Greschner im Hinblick auf die variable Vergütung und die Altersversorgung beschrieben.

Dieser Vergütungsbericht wird gemäß § 120a Abs. 4 AktG der Hauptversammlung im Mai 2026 zur Billigung vorgelegt werden. Der Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. Mai 2025 mit einer

Mehrheit von 90,00 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt; insofern bestand auch – unbeschadet der beschriebenen turnusmäßigen eigenen Überprüfung durch den Aufsichtsrat – 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 2025

### Umsatz und Profitabilität entwickelten sich im Jahresverlauf zunehmend positiv

Das Geschäftsjahr 2025 der Wacker Neuson SE sowie des Wacker Neuson Konzerns (im Folgenden die „Wacker Neuson Group“, der „Konzern“ oder die „Unternehmensgruppe“) war von einer allmählichen operativen Erholung nach dem schwachen Jahr 2024, einem sich stabilisierenden Auftragsbestand und einer soliden Finanzstruktur geprägt. Im Jahresverlauf verstärkte sich insbesondere im zweiten Quartal die Ergebnisqualität, und die Unternehmensgruppe bestätigte bzw. präziserte ihre Jahresziele für 2025 trotz eines weiterhin verhaltenen Marktumfelds. Nach dem deutlichen Nachfragerückgang 2024 war insbesondere das erste Quartal 2025 noch von einem schwachen Umsatzniveau und niedriger Auslastung geprägt, während sich Auftragsrückgänge seit Jahresbeginn wieder leicht über dem Umsatzniveau bewegten (Book-to-Bill > 1). Die Weltwirtschaft wuchs laut IWF langsamer, die Bauwirtschaft erholte sich nur zäh, und regionale Nachfrageentwicklungen verliefen heterogen, mit Schwäche in Europa und Nordamerika sowie Wachstum u. a. in China. Die Branchenverbände VDMA, CECE und CEMA signalisierten zwar eine Stimmungsaufhellung und steigende Kapazitätsauslastungen, aber nur eine schrittweise Erholung von Bau- und Landwirtschaftsmärkten. Ab Sommer 2025 wirkten sich die eingeführten US-Zölle auf europäische Maschinen und Komponenten zunehmend belastend auf die Nachfrage in Nordamerika aus. Durch kurzfristige Anpassungen in Beschaffung, Produktion und Logistik konnte die Wacker Neuson Group diese Effekte begrenzen.

Strategisch setzte die Wacker Neuson Group 2025 ihre Effizienzagenda fort und profitierte im ersten Halbjahr von den bereits 2024 gestarteten Maßnahmen zur Kostenreduktion und Prozessoptimierung. Ein wesentlicher Meilenstein war der Produktionsstart der ersten kompakten Baggermodelle aus der Kooperation mit John Deere im Werk in Horsching in der Nähe von Linz, die vor allem die Marktposition in Nordamerika stärken soll. Das zero emission Portfolio wurde um weitere vollelektrische Bagger und Radlader erweitert, und im Bereich Dual View-Dumper sowie reversierbare Akku- und konventionelle Rüttelplatten wurden zusätzliche Produktneheiten eingeführt. Starke Impulse kamen von internationalen Leitmesse wie der Bauma im April und der Agritechnica im November 2025, auf denen die Marken Wacker Neuson, Kramer und Weidemann ihre Innovationskraft mit neuen zero emission Maschinen, digitalen Services und einem überarbeiteten Maschinendesign unterstrichen. Diese Auftritte trugen zur positiven Geschäftsentwicklung und zur Stärkung der Markenwahrnehmung im Jahresverlauf bei.

Zum Jahresende 2025 lag der Umsatz bei 2.218,8 Mio. Euro und damit erwartungsgemäß auf Vorjahresniveau (2024: 2.234,9 Mio. Euro). Dank der operativen Kostenmaßnahmen, die im Geschäftsjahr 2024 initiiert wurden, konnte die EBIT-Marge gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden. Aufgrund von Einmaleffekten im vierten Quartal 2025 – darunter im Wesentlichen zusätzliche Rechts- und Beratungskosten im Zusammenhang mit Übernahmegesprächen mit der Doosan Bobcat Inc., zusätzliche Rückstellungen aufgrund von Auswirkungen der Kursentwicklung im vierten Quartal auf den virtuellen Stock Option Plan der Gesellschaft sowie Wertminderungen auf kurzfristige und langfristige Vermögenswerte – betrug das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) 132,4 Mio. Euro. Die EBIT-Marge betrug somit 6,0 Prozent (2024: 5,5 Prozent) und lag damit unterhalb des zuletzt prognostizierten Korridors.

### Cashflow-Entwicklung von Vorratsabbau geprägt

Der Brutto-Cashflow (Cashflow aus operativer Geschäftstätigkeit vor Investitionen in das Net Working Capital) lag v.a. infolge des höheren EBT im Geschäftsjahr 2025 und der positiven Veränderung der übrigen Verbindlichkeiten mit 277,1 Mio. Euro 49,9 Prozent über dem Vorjahr (2024: 184,8 Mio. Euro). Nach Investitionen in das Net Working Capital sowie nach gezahlten Ertragssteuern lag der Cashflow aus operativer Geschäftstätigkeit im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 268,3 Mio. Euro und damit -12,1 Prozent unter dem Vorjahr (2024: 305,3 Mio. Euro). Der Rückgang ist durch die geringere Veränderung im Net Working Capital gegenüber dem Vorjahr geprägt, in dem insbesondere ein signifikanter Abbau von Vorräten erfolgte. Der Free Cashflow, also der Cashflow aus operativer Geschäftstätigkeit abzüglich des Cashflows aus Investitionstätigkeit, lag mit 201,6 Mio. Euro über dem Vorjahresniveau (2024: 184,6 Mio. Euro). Der höhere Free Cashflow resultiert im Wesentlichen aus dem deutlich geringeren Mittelabfluss für Investitionen sowie Auszahlungen für Zugänge zum Konsolidierungskreis im Berichtszeitraum, während der Cashflow aus operativer Geschäftstätigkeit im Vergleich zum Vorjahr rückläufig war.

Nachdem der Konzern das Geschäftsjahr 2024 mit einem rückläufigen Umsatz abgeschlossen hatte, wurde die Dividendenausschüttung im Mai 2025 im Vergleich zum Vorjahr nach unten angepasst. Mit 0,60 Euro je dividendenberechtigter Stückaktie lag die Ausschüttungssumme 2025 bei insgesamt rund 40,8 Mio. Euro und somit unter dem Vorjahr (Ausschüttung für Geschäftsjahr 2023 in 2024: 1,15 Euro je Aktie bzw. 78,2 Mio. Euro).

Die Nettofinanzverschuldung sank im Jahresverlauf 2025 um -40,3 Prozent auf 185,4 Mio. Euro am Jahresende (31. Dezember 2024: 310,6 Mio. Euro). Wesentliche Treiber hierfür waren die Rückgänge der langfristigen und kurzfristigen Verbindlichkeiten gegenüber Finanzinstituten. Infolge der reduzierten Nettofinanzverschuldung sank auch die Kennzahl Gearing (Verschuldungsgrad) um 8,5 Prozentpunkte auf 12,2 Prozent (31. Dezember 2024: 20,7 Prozent).

Ende des Geschäftsjahres 2025 lag das von der Unternehmensgruppe eingesetzte Kapital (Capital Employed) mit 1.903,2 Mio. Euro auf einem niedrigeren Niveau als im Vorjahr (31. Dezember 2024: 2.006,4 Mio. Euro). Der aus dem EBIT errechnete NOPLAT des Geschäftsjahres 2025 lag mit 93,1 Mio. Euro über dem Vorjahr (2024: 85,1 Mio. Euro). Die aus den beiden zuvor genannten Größen errechnete Kennzahl Return on Capital Employed vor Steuern (ROCE I) stieg infolge des EBIT-Anstiegs auf 7,0 Prozent (2024: 6,1 Prozent). Der Return on Capital Employed nach Steuern (ROCE II) lag mit 4,9 Prozent ebenfalls über dem Vorjahreswert (2024: 4,2 Prozent).

### Breites Angebot an batterieelektrisch betriebenen Baugeräten und Kompaktmaschinen

Teil der Strategie 2030 – und in der Produkt- und 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 generelle schwache Nachfrage nach emissionsfreien Produkten hat auch die Nachfrage nach den zero emission Produkten des Konzerns im Geschäftsjahr 2025 negativ beeinflusst. Obwohl der Umsatz in einigen Monaten des Jahres 2025 noch über dem Vorjahr lag, konnte diese Entwicklung den Umsatzrückgang nicht vollständig kompensieren.

### III. Strategie und Vorstandsvergütung

In ihrer Strategie 2030 geht die Unternehmensgruppe davon aus, ihren Wachstumskurs der vergangenen Jahre fortzusetzen und langfristig 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 2025. Parallel hierzu soll die EBIT-Marge in den kommenden Jahren nachhaltig über 11 Prozent liegen (2025: 6,0 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 unterscheidet sich dabei vom vorherigen Vergütungssystem 2021+ im Wesentlichen in den folgenden Punkten, die noch näher erläutert werden:

- Die Maximalvergütung wurde jeweils erhöht, für den Vorstandsvorsitzenden von EUR 2.900.000,00 auf EUR 3.830.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder von EUR 1.800.000,00 auf EUR 2.310.000,00.
- Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung (LTI) wurde das Leistungskriterium „Strategieziel“ durch zwei jeweils gleichgewichtete neue strategische Leistungskriterien mit Bezug auf den Geschäftsbereich Baugeräte ersetzt.

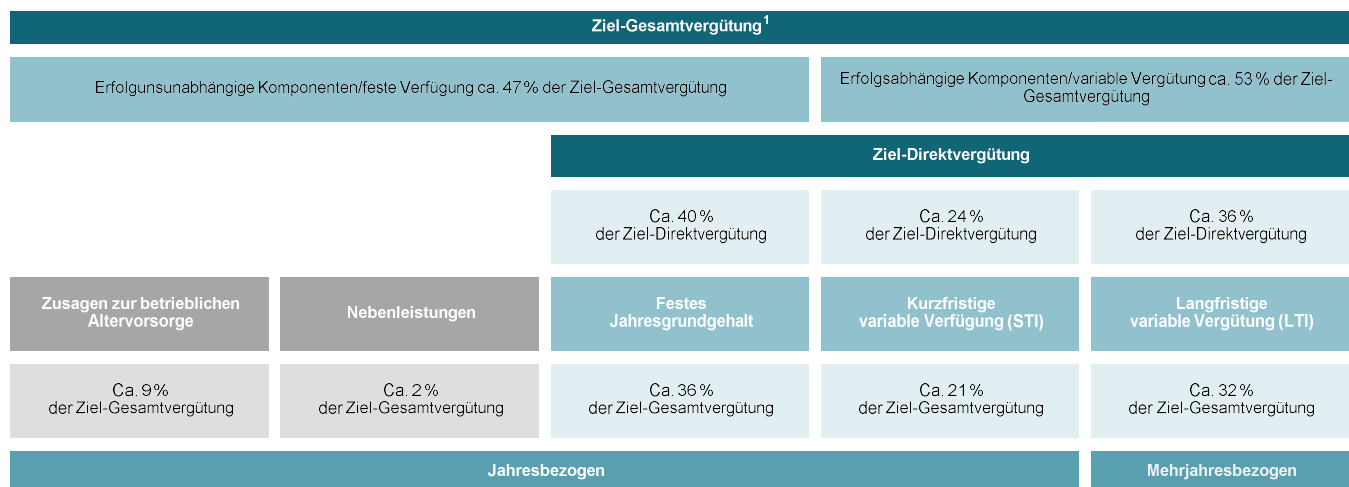
Das Vergütungssystem fand wie oben erläutert im Berichtsjahr für alle aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung.

#### 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:



<sup>1</sup> 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	
<b>Erfolgsunabhängige Komponenten</b>		
Festes Jahresgrundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Feste, vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen, monatlichen Raten ausgezahlt wird</li> </ul>	
Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beitragsorientierte Pensionszusagen über den Durchführungsweg einer rückgedeckten Unterstützungskasse</li> <li>Jährliche Zuführung eines Betrags in Höhe von rd. 25 % des jeweils geltenden Festgehalts                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Altersleistung wahlweise als Einmalkapital oder als lebenslange Rente</li> <li>Rentenalter 65 Jahre – jeweils mit der Möglichkeit, die Leistungen (mit Abschlägen) vorzeitig ab einem Alter von 62 Jahren in Anspruch zu nehmen</li> <li>Dabei Auswahlmöglichkeit zwischen zwei Leistungsplänen:                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Entweder: Zusätzlich eine Invaliditätsrente mit 100 % der Altersrente sowie im Todesfall eine Hinterbliebenenrente von 60 % der Altersrente</li> <li>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</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Private Nutzung des Dienstwagens</li> <li>Zuschüsse zu Versicherungen</li> <li>Ggf. den Besonderheiten des Einzelfalles Rechnung tragende Sondervereinbarungen, z. B. Übernachtungskosten am Dienstsitz für eine Übergangszeit</li> </ul>	
<b>Erfolgsabhängige Komponenten</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (STI) (siehe auch nachstehende grafische Darstellung)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zielbonus</li> </ul>
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Jahr</li> </ul>
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsatzwachstum (25 %)</li> <li>Marge des Ergebnis vor Steuern (EBT-Marge) (25 %)</li> <li>Marge des Operativen Cashflows (25 %)</li> <li>Quantitatives Nachhaltigkeitsziel (25 %)</li> </ul>
	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses</li> </ul>
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deckelung auf 150 % des Zielbetrags</li> </ul>
Langfristige variable Vergütung (LTI) (siehe auch nachstehende grafische Darstellung)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>Virtueller Performance Share Plan</li> </ul>
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vier Jahre</li> <li>Zuteilung jeweils am 1. Januar eines jeden Geschäftsjahres</li> </ul>
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relativer Total Shareholder Return vs. SDAX (1/3)</li> <li>Return on Capital Employed (ROCE) (1/3)</li> <li>Zwei den Geschäftsbereich Baugeräte betreffende gleichgewichtete Strategieziele (jeweils 1/6)</li> </ul>
	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deckelung auf 180 % des Zielbetrags</li> </ul>

Der Aufsichtsrat kann in Ausnahmefällen von Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Im Geschäftsjahr 2025 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

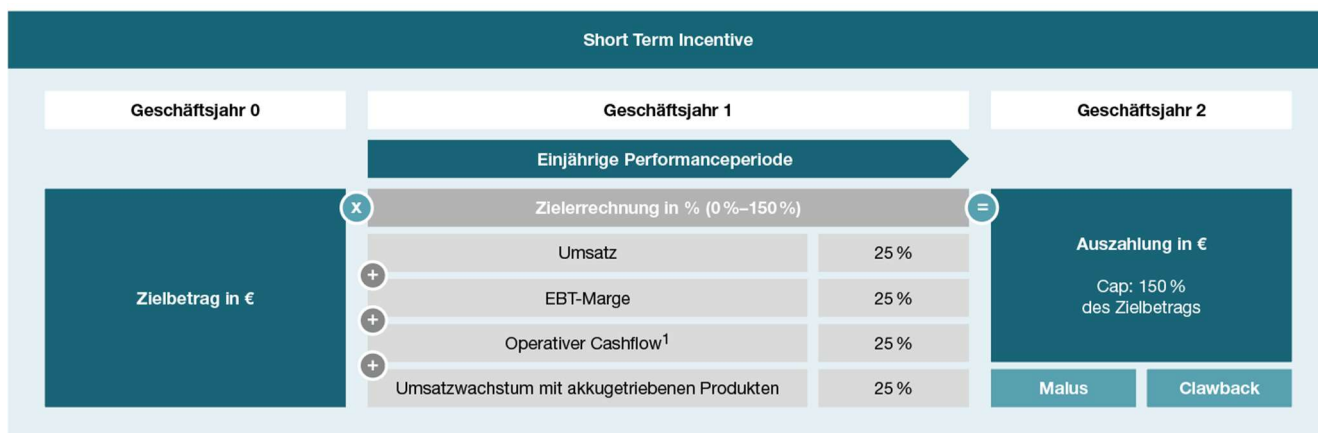
Die zugesagten Nebenleistungen runden das marktübliche Vergütungspaket ab und dienen daher ebenfalls der Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder.

#### 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 Operativen Cash-Flow-Marge in das Vergütungssystem ist eine logische Konsequenz der strategischen EBIT- sowie Net Working Capital-Ziele, um zukünftige Investitionen und Kapitalkosten des Konzern für zukünftiges Wachstum aus dem starken Fundament des operativen Geschäfts zu finanzieren.
- Das quantitative Nachhaltigkeitsziel bezieht sich auf die Steigerung des Konzernumsatzes im jeweiligen Geschäftsjahr gegenüber dem Vorjahr mit akkugetriebenen 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. Mit diesen besonders innovativen und nachhaltigen Produkten will der Konzern strategisch einen Mehrwert für seine Kunden und die Umwelt schaffen. Gleichzeitig strebt der Konzern an, die ökologischen Folgen seiner Geschäftstätigkeit auf ein Minimum zu begrenzen und zugleich innovationsführend dieses Marktsegment auszubauen.



<sup>1</sup> 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 zwei quantitative Strategieziele. Die im LTI verwendeten finanziellen Leistungskriterien sind die Entwicklung des TSR sowie des ROCE. Die Strategieziele sind quantitative Leistungskriterien. Unter dem Vergütungssystem 2021+ war nur ein quantitatives Leistungskriterium definiert.

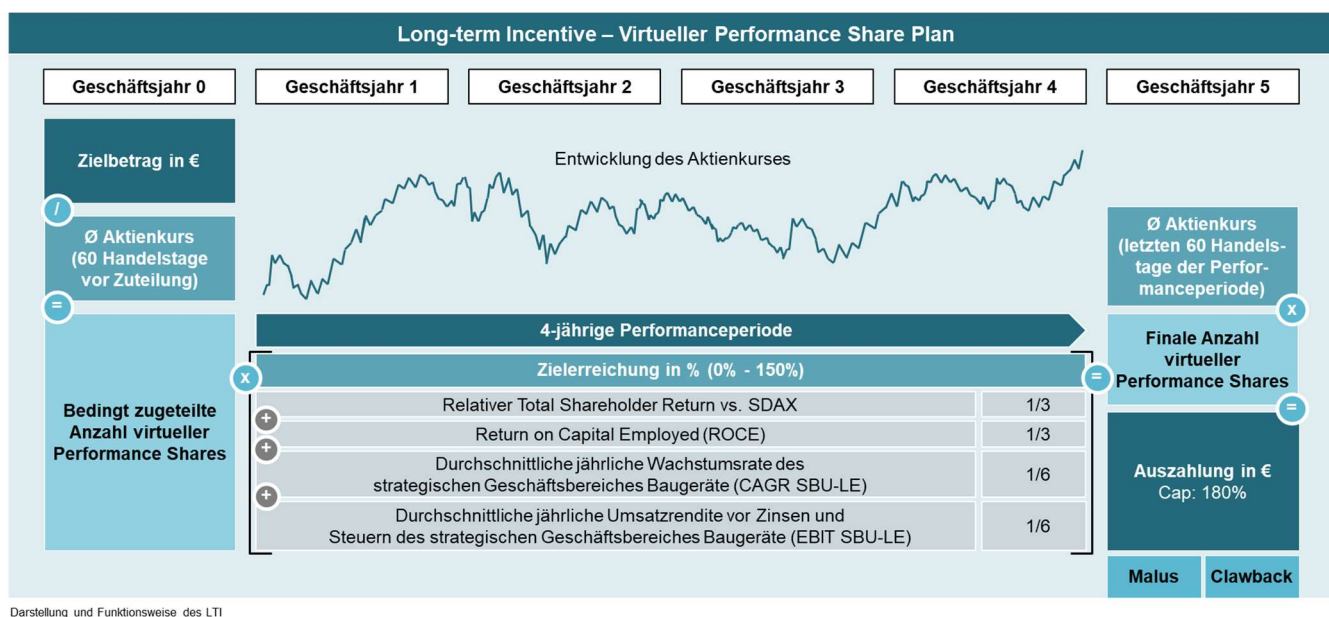
- Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während der Performanceperiode. Die Integration des TSR in das Vergütungssystem 2025+ steht im Einklang mit dem Ziel der Gesellschaft, ihren Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Zur Ermittlung der Zielerreichung 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-Profabilitätsziel mit dem Effizienzziel im Bereich der Kapitalbindung.

Als eines der zwei Strategieziele im Rahmen des LTI wurde vom Aufsichtsrat neu für das Vergütungssystem die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) des strategischen Geschäftsbereiches Baugeräte festgelegt („CAGR SBU-LE“). Ein weiteres neues Strategieziel im Rahmen des LTI stellt die durchschnittliche jährliche Umsatzrendite vor Zinsen und Steuern des strategischen Geschäftsbereiches Baugeräte als Quotient von dessen auf die gesamte Wertschöpfungskette des Konzerns bezogenen EBIT (Gewinn vor Zinsen und Steuern und Umsatz) und dem Umsatz des Geschäftsbereichs dar („EBIT SBU-LE“).

Diese beiden Leistungskriterien sollen die strategische Weiterentwicklung und den ertragreichen Ausbau dieses Geschäftsbereichs unterstützen. In dieser strebt der Konzern an, die marktführende Position im Bereich der Baugeräte auszubauen, was neben Wachstums- auch Profitabilitätsmaßnahmen umfasst.

Unter dem bisherigen Vergütungssystem 2021+, welches für die Geschäftsjahre bis einschließlich 2024 angewendet wurde und für diesen Bericht daher noch für die ausgewiesenen Vorjahreszahlen relevant ist, wurde als Strategieziel im Rahmen des LTI vom Aufsichtsrat die Steigerung des Anteils des strategischen Geschäftsbereiches Baugeräte am Konzernumsatz festgelegt („SBU-Umsatzverteilung“).



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 2025 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 2025 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. Dabei zieht der Aufsichtsrat auch Erkenntnisse aus horizontalen und vertikalen Marktvergleichen heran und wird bei Bedarf von externen Vergütungsexperten beraten, die sowohl vom Vorstand als auch von der Gesellschaft unabhängig sind:

### ▪ 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 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 (STAND: AUGUST 2020)

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 gewährleisten.

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. Dieser vertikale Vergleich wurde letztmals im Februar 2025 für 2024 mit externer Beratung durchgeführt.

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 2025 wurden die Werte wie oben beschrieben gegenüber dem Vergütungssystem 2021+ erhöht. Die Maximalvergütung beträgt nun

- für den Vorstandsvorsitzenden 3.830.000 Euro (zuvor: 2.900.000 Euro),
- für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 2.310.000 Euro (zuvor: 1.800.000 Euro).

## V. Frühere Vergütungsstruktur von Herrn Alexander Greschner

Für Herrn Alexander Greschner (CSO), der bereits seit dem 10. Januar 2017 Vorstandsmitglied der Gesellschaft ist, galt das zuvor beschriebene Vergütungssystem 2021+ erst seit Beginn des Geschäftsjahres 2023 und das Vergütungssystem 2025+ ab Beginn des Geschäftsjahres 2025. Da im Berichtsjahr 2025 aus seinem früher geltenden Vorstandsdienstvertrag letztmalig nachlaufend noch Tantiemen sowie Einzahlungen in eine Altersversorgung geschuldet werden, wird nachfolgend die früher 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 Incentive, 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, wobei Beiträge für letztere im Geschäftsjahr 2024 letztmals erfolgt sind.

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

Vergütungskomponenten	Bemessungsgrundlage/Parameter	
<b>Erfolgsabhängige Komponenten</b>		
Tantieme nach Konzernergebnis (STI/LTI)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beteiligung (STI) und Deferral (LTI)</li> </ul>
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Jahr (aktuelles Geschäftsjahr) bzw. drei Jahre (aktuelles Geschäftsjahr und die zwei folgenden Geschäftsjahre)</li> </ul>
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsatz</li> <li>EBIT-Marge</li> </ul>
	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>60 % mit Billigung des Konzernabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr</li> <li>40 % mit Billigung des Konzernabschlusses für das zweite auf das abgelaufene Geschäftsjahr folgende Geschäftsjahr</li> </ul>
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deckelung auf 500.000 €</li> </ul>

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 früheren 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 früheren 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 früheren Vergütungsstruktur ist Herrn Greschner im Jahr 2025 zugeflossen und wird daher in diesem 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 früheren 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 früheren Vergütungsstruktur, die in 2025 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			
		2024	in %	2025	in %	2024	in %	2025	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	Festvergütung	802.500	36 %	840.000	36 %	504.000	36 %	504.000	36 %
	Nebenleistungen <sup>1</sup>	12.761	1 %	19.898	1 %	20.247	1 %	21.116	2 %
<b>Summe feste Vergütung</b>		<b>815.261</b>	<b>37 %</b>	<b>859.898</b>	<b>37 %</b>	<b>524.247</b>	<b>37 %</b>	<b>525.116</b>	<b>38 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung (STI)</b>	STI – Vergütungssystem 2021+	481.500	22 %	n.a.	n.a.	302.400	21 %	n.a.	n.a.
	STI – Vergütungssystem 2025+ <sup>2</sup>	n.a.	n.a.	504.000	22 %			302.400	21 %
<b>Summe Zielvergütung STI</b>		<b>481.500</b>	<b>22 %</b>	<b>504.000</b>	<b>22 %</b>	<b>302.400</b>	<b>21 %</b>	<b>302.400</b>	<b>21 %</b>
<b>Langfristige variable Vergütung (LTI)</b>	LTI – Vergütungssystem 2021+	722.250	33 %	n.a.	n.a.	453.600	32 %	n.a.	n.a.
	LTI – Vergütungssystem 2025+ <sup>2</sup>	n.a.	n.a.	756.000	32 %	n.a.	n.a.	453.600	32 %
<b>Summe Zielvergütung LTI</b>		<b>722.250</b>	<b>33 %</b>	<b>756.000</b>	<b>32 %</b>	<b>453.600</b>	<b>32 %</b>	<b>453.600</b>	<b>32 %</b>
<b>Ziel-Direktvergütung</b>		<b>2.019.011</b>	<b>91 %</b>	<b>2.119.898</b>	<b>91 %</b>	<b>1.280.247</b>	<b>90 %</b>	<b>1.281.116</b>	<b>91 %</b>
<b>Versorgungsaufwendungen</b>	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 <sup>1,3</sup>	<b>210.000</b>	<b>9 %</b>	<b>210.000</b>	<b>9 %</b>	<b>138.000</b>	<b>10 %</b>	<b>126.000</b>	<b>9 %</b>
<b>Ziel-Gesamtvergütung (jeweils inkl. Versorgungsaufwendungen)</b>		<b>2.229.011</b>	<b>100 %</b>	<b>2.329.898</b>	<b>100 %</b>	<b>1.418.247</b>	<b>100 %</b>	<b>1.407.116</b>	<b>100 %</b>

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

<sup>2</sup> Für das Jahr 2024 galt für den STI und LTI noch das Vergütungssystem 2021+.

<sup>3</sup> Für beitragsbasierte Versorgungsleistungen 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			
		2024	in %	2025	in %	2024	in %	2025	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	Festvergütung	481.500	36 %	504.000	36 %	450.000	35 %	450.000	36 %
	Nebenleistungen <sup>1</sup>	17.921	1 %	18.515	1 %	20.903	2 %	21.538	2 %
<b>Summe feste Vergütung</b>		<b>499.421</b>	<b>37 %</b>	<b>522.515</b>	<b>37 %</b>	<b>470.903</b>	<b>37 %</b>	<b>471.538</b>	<b>38 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung (STI)</b>	STI – Vergütungssystem 2021+	288.900	21 %			270.000	21 %		
	STI – Vergütungssystem 2025+ <sup>2</sup>			302.400	22 %			270.000	21 %
<b>Summe Zielvergütung STI</b>		<b>288.900</b>	<b>21 %</b>	<b>302.400</b>	<b>22 %</b>	<b>270.000</b>	<b>21 %</b>	<b>270.000</b>	<b>21 %</b>
<b>Langfristige variable Vergütung (LTI)</b>	LTI – Vergütungssystem 2021+	433.350	32 %			405.000	32 %		
	LTI – Vergütungssystem 2025+ <sup>2</sup>			453.600	32 %			405.000	32 %
<b>Summe Zielvergütung LTI</b>		<b>433.350</b>	<b>32 %</b>	<b>453.600</b>	<b>32 %</b>	<b>405.000</b>	<b>32 %</b>	<b>405.000</b>	<b>32 %</b>
<b>Ziel-Direktvergütung</b>		<b>1.221.671</b>	<b>90 %</b>	<b>1.278.515</b>	<b>91 %</b>	<b>1.145.903</b>	<b>90 %</b>	<b>1.146.538</b>	<b>91 %</b>
<b>Versorgungsaufwendungen</b>	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 <sup>1,3</sup>	126.000	10 %	126.000	9 %	128.236	10 %	119.320	9 %
<b>Ziel-Gesamtvergütung (jeweils inkl. Versorgungsaufwendungen)</b>		<b>1.347.671</b>	<b>100 %</b>	<b>1.404.515</b>	<b>100 %</b>	<b>1.274.139</b>	<b>100 %</b>	<b>1.265.858</b>	<b>100 %</b>

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

<sup>2</sup> Für das Jahr 2024 galt für den STI und LTI noch das Vergütungssystem 2021+.

<sup>3</sup> Für beitragsbasierte Versorgungsleistungen 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 2025 erfassten Aufwendungen für die Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands nach IFRS, wie sie im Konzernanhang ausgewiesen sind, betragen 7,8 Mio. Euro. Dies entspricht einem Anstieg um 116,67 Prozent gegenüber dem Vorjahr (3,6 Mio. Euro). Diese ist vor allem auf die Neubewertung der LTI Zielvergütung zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2025 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 2025 ausgezahlte Jahresfestvergütung, die im Geschäftsjahr 2025 angefallenen Nebenleistungen aller Vorstandsmitglieder, die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 (STI 2024) sowie um die langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (LTI 2021) mit Auszahlung in 2025.

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 2024) entsprechen somit den Zahlungen für die im Geschäftsjahr 2024 erbrachten Leistungen, da sie erst nach Bilanzfeststellung tatsächlich zufließen (Performancezeitraum: Januar 2024 bis Dezember 2024, Zahlung im April 2025). Der STI 2024 für das Geschäftsjahr 2024 wird daher als im Berichtsjahr 2025 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet, der STI 2025 hingegen wird nicht in diesem Vergütungsbericht, sondern erstmals im Vergütungsbericht 2026 als im Geschäftsjahr 2026 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen.

Für den LTI 2025 gilt Folgendes: Die zugrunde liegende Leistung wird bis zum Geschäftsjahresende am 31. Dezember 2028 gänzlich erbracht und die Auszahlung erfolgt entsprechend erst im Geschäftsjahr 2029 (Performancezeitraum: Januar 2025 bis Dezember 2028, Zahlung voraussichtlich im April 2029). Der LTI 2025 für das Geschäftsjahr 2025 wird daher nicht in diesem Vergütungsbericht, sondern erstmals im Vergütungsbericht 2029 als im Geschäftsjahr 2029 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen.

Entsprechendes gilt für den LTI 2022, LTI 2023 und den LTI 2024: Diese haben einen Performancezeitraum von Januar 2022 bis Dezember 2025 (LTI 2022), 2023 bis 2026 (LTI 2023) bzw. 2024 bis 2027 (LTI 2024) und werden voraussichtlich im April 2026 (LTI 2022), im April 2027 (LTI 2023) bzw. im April 2028 (LTI 2024) ausgezahlt, so dass sie erstmals im Vergütungsbericht 2026 als im Geschäftsjahr 2026 (LTI 2022), im Vergütungsbericht 2027 als im Geschäftsjahr 2027 (LTI 2023) bzw. im Vergütungsbericht 2028 als im Geschäftsjahr

2028 (LTI 2024) gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen werden.

Im Berichtsjahr 2025 ausgezahlt wurde hingegen der LTI 2021. Dieser hatte einen Performancezeitraum von Januar 2021 bis Dezember 2024 und wurde im April 2025 ausgezahlt, so dass er erstmals in diesem Vergütungsbericht als im Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen wird.

Entsprechend wird in diesem Vergütungsbericht für Herrn Greschner der Nachhaltigkeitsanteil seiner Tantieme nach Konzernergebnis aus dem Geschäftsjahr 2022 als in 2025 gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ausgewiesen, da die zugrunde liegende Leistung bis zum Geschäftsjahresende am 31. Dezember 2022 gänzlich erbracht und der Nachhaltigkeitsanteil im April 2025 ausgezahlt wurde (Performancezeitraum: Januar 2022 bis Dezember 2022, Zahlung im April 2025). 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 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS,  
JEWELS NACH § 162 AKTG**

IN €

		<b>Dr. Karl Tragl Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2021</b>					
		Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2024	2024	2024	2025	2025	2025
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	Festvergütung	802.500	802.500	55 %	840.000	840.000	55 %
	Nebenleistungen	12.761	12.761	1 %	19.898	19.898	1 %
<b>Summe feste Vergütung</b>		<b>815.261</b>	<b>815.261</b>	<b>56 %</b>	<b>859.898</b>	<b>859.898</b>	<b>56 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung (STI)</b>	STI – Vergütungssystem 2021+	185.063	429.075	30 %	n.a.	180.563	12 %
	STI – Vergütungssystem 2025+	n.a.	n.a.	n.a.	189.000	n.a.	n.a.
<b>Summe STI</b>		<b>185.063</b>	<b>429.075</b>	<b>30 %</b>	<b>189.000</b>	<b>180.563</b>	<b>12 %</b>
<b>Langfristige variable Vergütung (LTI)</b>	LTI – Vergütungssystem 2021+ <sup>2</sup>	<b>53.137</b>	n. a.	n. a.	760.966	265.042	18 %
	LTI – Vergütungssystem 2025+ <sup>2</sup>				850.256	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernerfolg – Nachhaltigkeitsanteil <sup>1,3</sup>	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
<b>Summe LTI</b>		<b>53.137</b>	<b>n. a.</b>	<b>n. a.</b>	<b>1.611.222</b>	<b>265.042</b>	<b>18 %</b>
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG</b>			1.244.097	86 %		<b>1.305.503</b>	86 %
<b>Versorgungs- aufwendungen</b>	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 <sup>4</sup>	210.000	210.000	14 %	210.000	210.000	14 %
<b>Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungs- aufwendungen)</b>		<b>1.263.460</b>			<b>2.870.120</b>		
<b>Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)</b>			1.454.336	100 %		<b>1.515.503</b>	100 %

<sup>1</sup> Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der früheren Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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).

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

**IM GESCHÄFTSJAHR 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS,  
JEWELNS NACH § 162 AKTG**

IN €

		<b>Felix Bietenbeck</b> 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
		2024	2024	2024	2025	2025	2025
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	Festvergütung	504.000	504.000	54 %	504.000	504.000	49 %
	Nebenleistungen	20.247	20.247	2 %	21.116	21.116	2 %
<b>Summe feste Vergütung</b>		<b>524.247</b>	<b>524.247</b>	<b>56 %</b>	<b>525.116</b>	<b>525.116</b>	<b>51 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung (STI)</b>	STI – Vergütungssystem 2021+	116.181	265.168	28 %	n.a.	113.400	11 %
	STI – Vergütungssystem 2025+	n. a.	n. a.	n. a.	113.400	n.a.	
<b>Summe STI</b>		<b>116.181</b>	<b>265.168</b>	<b>28 %</b>	<b>113.400</b>	<b>113.400</b>	<b>11 %</b>
<b>Langfristige variable Vergütung (LTI)</b>	LTI – Vergütungssystem 2021+ <sup>2</sup>	867	n. a.	n. a.	464.177	272.615	26 %
	LTI – Vergütungssystem 2025+ <sup>2</sup>	n. a.	n. a.	n. a.	510.147	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernerfolg – Nachhaltigkeitsanteil <sup>1,3</sup>	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
<b>Summe LTI</b>		<b>867</b>	<b>n. a.</b>	<b>n. a.</b>	<b>974.324</b>	<b>272.615</b>	<b>26 %</b>
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG</b>			<b>789.415</b>	<b>84 %</b>		<b>911.131</b>	<b>88 %</b>
<b>Versorgungs- aufwendungen</b>	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 <sup>4</sup>	138.000	145.670	16 %	126.000	126.000	12 %
<b>Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungs- aufwendungen)</b>		<b>779.295</b>			<b>1.738.839</b>		
<b>Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)</b>			<b>935.086</b>	<b>100 %</b>		<b>1.037.131</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der früheren Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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).

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

**IM GESCHÄFTSJAHR 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS,  
JEWELNS NACH § 162 AKTG**

IN €

		<b>Christoph Burkhard</b> 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
		2024	2024	2024	2025	2025	2025
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	Festvergütung	481.500	481.500	55 %	504.000	504.000	55 %
	Nebenleistungen	17.921	17.921	2 %	18.515	18.515	2 %
<b>Summe feste Vergütung</b>		<b>499.421</b>	<b>499.421</b>	<b>57 %</b>	<b>522.515</b>	<b>522.515</b>	<b>57 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung (STI)</b>	STI – Vergütungssystem 2021+	111.038	257.445	29 %	n.a.	108.338	12 %
	STI – Vergütungssystem 2025+	n. a.	n. a.	n. a.	113.400	n.a.	n.a.
<b>Summe STI</b>		<b>111.038</b>	<b>257.445</b>	<b>29 %</b>	<b>113.400</b>	<b>108.338</b>	<b>12 %</b>
<b>Langfristige variable Vergütung (LTI)</b>	LTI – Vergütungssystem 2021+ <sup>2</sup>	31.882	n. a.	n. a.	456.580	159.025	17 %
	LTI – Vergütungssystem 2025+ <sup>2</sup>				510.147	n. a.	n. a.
	Tantieme nach Konzernerfolg – Nachhaltigkeitsanteil <sup>1,3</sup>	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
<b>Summe LTI</b>		<b>31.881</b>	<b>n. a.</b>	<b>n. a.</b>	<b>966.726</b>	<b>159.025</b>	<b>17 %</b>
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG</b>			<b>756.866</b>	<b>86 %</b>		<b>789.878</b>	<b>86 %</b>
<b>Versorgungs- aufwendungen</b>	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 <sup>4</sup>	126.000	126.000	14 %	126.000	126.000	14 %
<b>Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungs- aufwendungen)</b>		<b>768.340</b>			<b>1.728.643</b>		
<b>Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)</b>			<b>882.866</b>	<b>100 %</b>		<b>915.878</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der früheren Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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).

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

**IM GESCHÄFTSJAHR 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS,  
JEWELS NACH § 162 AKTG**

IN €

		<b>Alexander Greschner</b> 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
		2024	2024	2024	2025	2025	2025
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	Festvergütung	450.000	450.000	44 %	450.000	450.000	51 %
	Nebenleistungen	20.903	20.903	2 %	21.538	21.538	2 %
<b>Summe feste Vergütung</b>		<b>470.903</b>	<b>470.903</b>	<b>46 %</b>	<b>471.538</b>	<b>471.538</b>	<b>53 %</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung (STI)</b>	STI – Vergütungssystem 2021+	103.950	257.445	25 %	n.a.	101.250	11 %
	STI – Vergütungssystem 2025+	n. a.	n. a.	n.a.	101.250	n. a.	n.a.
<b>Summe STI</b>		<b>103.950</b>	<b>257.445</b>	<b>25 %</b>	<b>101.250</b>	<b>101.250</b>	<b>11 %</b>
<b>Langfristige variable Vergütung (LTI)</b>	LTI – Vergütungssystem 2021+ <sup>2</sup>	137.953	n. a.	n. a.	299.276	n. a.	n. a.
	LTI – Vergütungssystem 2025+ <sup>2</sup>				455.488		
	Tantieme nach Konzernernst & Young – Nachhaltigkeitsanteil <sup>1,3</sup>	4.630	175.981	17 %	10.093	200.000	23 %
<b>Summe LTI</b>		<b>142.583</b>	<b>175.981</b>	<b>17 %</b>	<b>764.858</b>	<b>200.000</b>	<b>23 %</b>
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG</b>			<b>904.329</b>	<b>88 %</b>		<b>772.788</b>	<b>87 %</b>
<b>Versorgungsaufwendungen</b>	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 <sup>4</sup>	<b>128.236</b>	<b>128.236</b>	<b>12 %</b>	<b>119.320</b>	<b>119.320</b>	<b>13 %</b>
<b>Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungsaufwendungen)</b>		<b>845.671</b>			<b>1.456.965</b>		
<b>Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)</b>			<b>1.032.565</b>	<b>100 %</b>		<b>892.108</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der früheren Vergütungsstruktur von Herrn Greschner.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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).

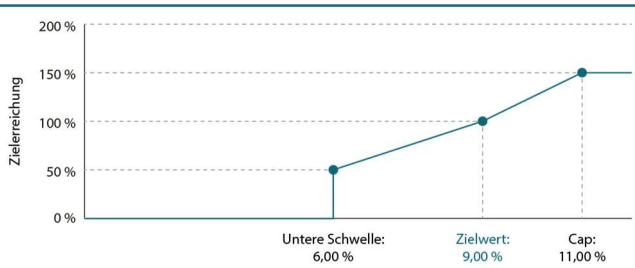
<sup>4</sup> Für beitragsbasierte Versorgungen werden die tatsächlichen Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung angegeben, für leistungsorientierte Zusagen der Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

**C. Erläuterungen zur Zielerreichung**

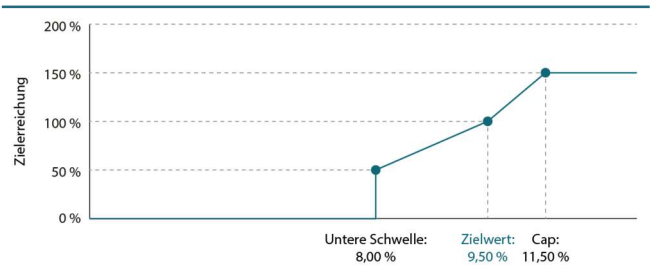
Im Berichtsjahr 2025 wurde unter dem Vergütungssystem allen Vorständen eine variable Vergütung in Bezug auf ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 zum einen in Form des STI 2024 ausbezahlt und vorstehend als gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG ausgewiesen.

Für das Geschäftsjahr 2024 hatte der Aufsichtsrat die folgenden Ziel- und Schwellenwerte für die vier Leistungskriterien des STI 2024 festgelegt. Hierbei wurden die Zielfestlegungen gegenüber denen für das Geschäftsjahr 2023 nicht angepasst, so dass für das Geschäftsjahr 2024 im Hinblick auf die jeweiligen Leistungskriterien des STI 2024 unverändert die nachstehend grafisch dargestellten Zielerreichungsverläufe galten:

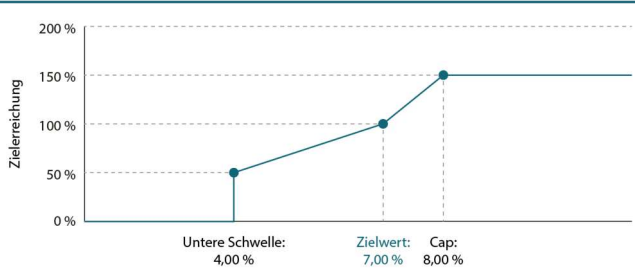
**UMSATZWACHSTUM**



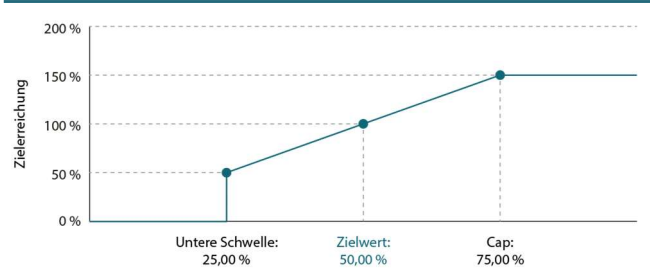
**EBT-MARGE**



**OFC-MARGE**



**QUANTITATIVES NACHHALTIGKEITSZIEL**



Der Aufsichtsrat hat in 2025 folgende Zielerreichungen für den STI 2024 festgestellt:

Leistungskriterium	Schwellenwert für 50 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Maximalwert für 150 % Zielerreichung (Cap)	Ist-Wert 2024	Zielerreichung 2024
Umsatzwachstum	6,00	9,00	11,00	-15,82	0,00
EBT-Marge <sup>1</sup>	8,00	9,50	11,50	4,54	0,00
OCF-Marge	4,00	7,00	8,00	9,36	150,00
Quantitatives Nachhaltigkeitsziel: Umsatzwachstum mit akkubetriebenen Produkten	25,00	50,00	75,00	-17,51	0,00
<b>Gesamtzielerreichung</b>					<b>37,50</b>

IN %

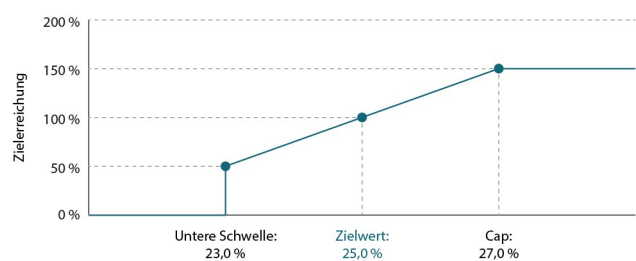
Für die Vorstandsmitglieder haben sich damit im Berichtsjahr folgende Auszahlungsbeträge für den STI 2024 ergeben:

	Zielbetrag für 2024	Zielerreichung für 2024 je Leistungskriterium				Gesamtzielerreichung für 2024	Auszahlungsbetrag in 2025
		Umsatzwachstum (25 %)	EBT-Marge (25 %)	OCF-Marge (25 %)	Umsatzwachstum mit akkubetriebenen Produkten (25 %)		
Dr. Karl Tragl	481.500	0,00 %	0,00 %	150,00 %	0,00 %	37,50 %	180.563
Felix Bietenbeck	302.400	0,00 %	0,00 %	150,00 %	0,00 %	37,50 %	113.400
Christoph Burkhard	288.900	0,00 %	0,00 %	150,00 %	0,00 %	37,50 %	108.338
Alexander Greschner	270.000	0,00 %	0,00 %	150,00 %	0,00 %	37,50 %	101.250
<b>Summe</b>	<b>1.342.800</b>						<b>503.551</b>

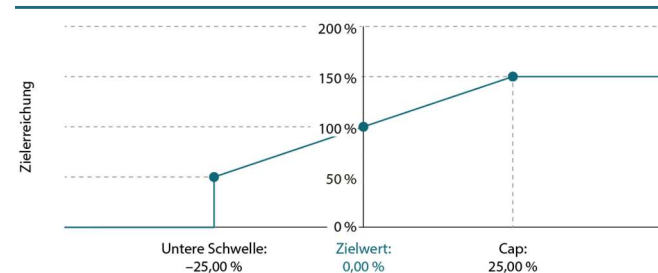
Im Berichtsjahr 2025 wurde unter dem Vergütungssystem 2021+ den Vorstandsmitgliedern Dr. Tragl, Burkhard und Bietenbeck zudem eine zum Teil zeitanteilige langfristige variable Vergütung in Bezug auf ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 in Form des LTI 2021-2024 ausbezahlt und vorstehend als gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG ausgewiesen.

Für das Geschäftsjahr 2021 hatte der Aufsichtsrat die folgenden Ziel- und Schwellenwerte für die vier Leistungskriterien des LTI 2021-2024 festgelegt:

**STRATEGIEZIEL**

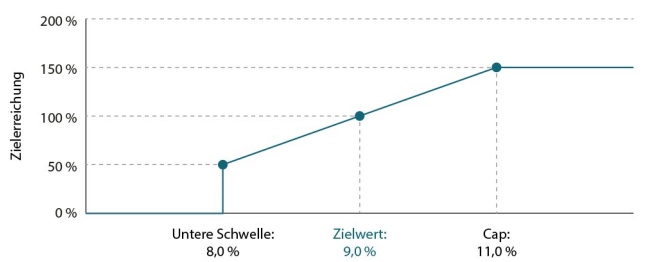


**OUTPERFORMANCE – RELATIVER TSR**



Der Aufsichtsrat hat in 2025 folgende Zielerreichungen für den LTI 2021-2024 festgestellt:

**ROCE**



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
<b>Gesamtzielerreichung</b>					<b>80,66</b>

Für die Vorstandsmitglieder Dr. Tragl, Burkhard und Bietenbeck haben sich damit im Berichtsjahr folgende Auszahlungsbeträge für den LTI 2021-2024 ergeben:

IN €			
	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 <sup>1</sup>	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 %
<b>Gesamtzielerreichung</b>	<b>80,66 %</b>	<b>80,66 %</b>	<b>80,66 %</b>
Finale Anzahl virtueller Performance Shares	18.837 St.	19.376 St.	11.302 St.
Schlusskurs	14,07	14,07	14,07
<b>Auszahlungsbetrag für 2025</b>	<b>265.042</b>	<b>272.615</b>	<b>159.025</b>

<sup>1</sup> Für Herrn Dr. Tragl und Herrn Burkhard anteilig ab 01.06.2021

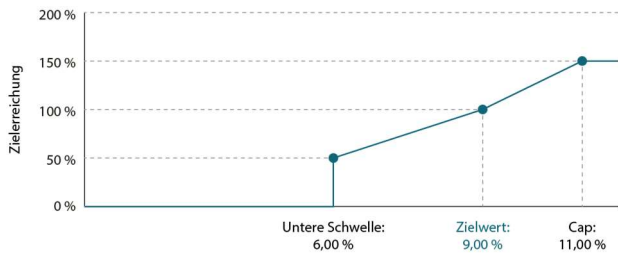
**Ausblick Leistungskriterien STI und LTI**

Die nachfolgenden Angaben zur Anwendung der Leistungskriterien für den STI 2025, den LTI 2022 - 2025 und den LTI 2025 - 2028 erfolgen aus Transparenzgründen freiwillig. Die Auszahlungen des STI 2025 sowie des LTI 2022 - 2025 erfolgen jeweils erst im Geschäftsjahr 2026 und werden entsprechend erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen. Der LTI 2025 - 2028 kommt erst im Jahr 2029 zur Auszahlung und wird insoweit erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2029 als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen.

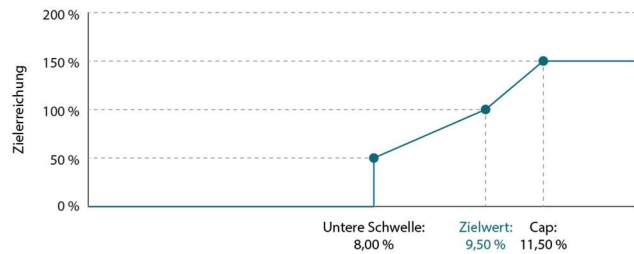
**Kurzfristige variable Vergütung (STI) nach dem Vergütungssystem**

Vor Beginn des Geschäftsjahres 2025 hatte der Aufsichtsrat unter dem Vergütungssystem die folgenden zu 2024 unveränderten Ziel- und Schwellenwerte für die vier Leistungskriterien des STI 2025 festgelegt.

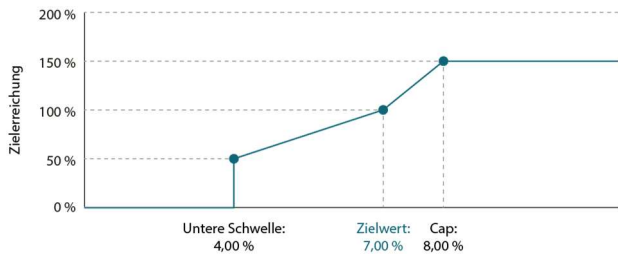
**UMSATZWACHSTUM**



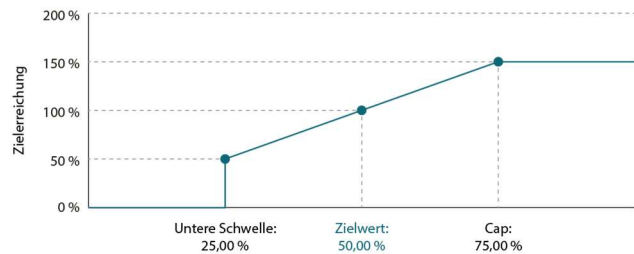
**EBT-MARGE**



**OCF-MARGE**



**QUANTITATIVES NACHHALIGKEITSZIEL**

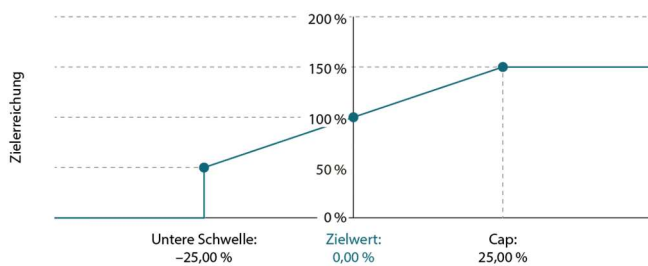




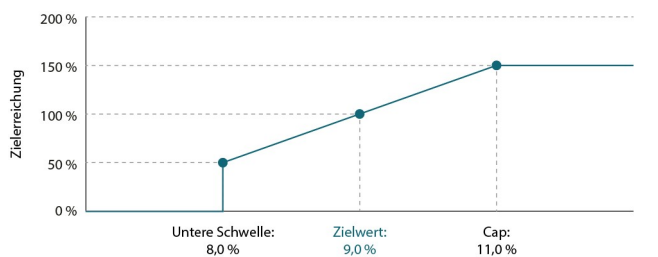
### Langfristige variable Vergütung (LTI) nach dem Vergütungssystem

Vor Beginn des Geschäftsjahres 2025 hat der Aufsichtsrat für das Vergütungssystem 2025+ Ziel- und Schwellenwerte für die nun vier Leistungskriterien des LTI festgelegt, so dass für die für das Geschäftsjahr 2025 ausgegebene LTI-Tranche 2025 - 2028 im Hinblick auf die jeweiligen Leistungskriterien die im Folgenden dargestellten Zielerreichungsverläufe gelten. Die Zielfestlegungen wurde dabei für die LTI-Tranche für die Geschäftsjahre 2025 - 2028 nur durch Definition von nun zwei Strategieziele gegenüber nur einem Strategieziel nach dem Vergütungssystem 2021+ angepasst.

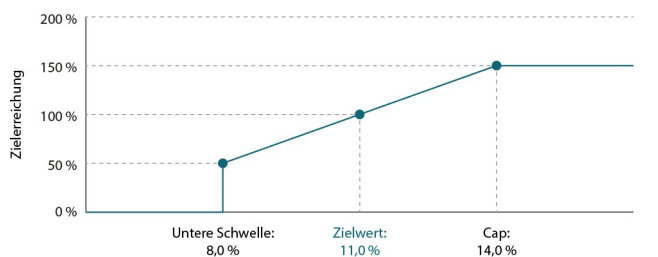
#### OUTPERFORMANCE – RELATIVER TSR



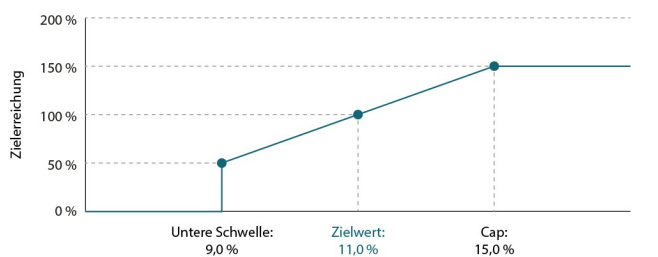
#### ROCE



#### STRATEGIEZIEL CAGR SBU-LE



#### STRATEGIEZIEL EBIT SBU-LE



Zusammengefasst ergeben sich für die LTI Tranche 2025 - 2028 damit folgende Zielvorgabe

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: CAGR SBU-LE	8,00	11,00	14,00
Strategieziel: EBIT SBU-LE	9,00	11,00	15,00

Unter dem Vergütungssystem 2021+ endet die Performanceperiode der zweiten LTI-Tranche 2022 erst am 31. Dezember 2025, für die dritte LTI-Tranche 2023 erst am 31. Dezember 2026, für die vierte LTI-Tranche 2024 erst am 31. Dezember 2027 und für die fünfte LTI-Tranche 2025 (diese unter dem Vergütungssystem 2025+) erst am 31. Dezember 2028. Insoweit erhielten die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 lediglich Auszahlungen aus der ersten LTI-Tranche 2021, deren Performanceperiode am 31. Dezember 2024 endete; diese stellt für das Berichtsjahr 2025 eine gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG dar.

Vor Beginn des Geschäftsjahres 2022 hatte der Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder Dr. Tragl, Burkhard und Bietenbeck unter dem Vergütungssystem 2021+ Ziel- und Schwellenwerte für die damals drei Leistungskriterien des LTI 2022 - 2025 festgelegt. In Bezug auf diese für den abgelaufenen Leistungszeitraum 2022 - 2025 maßgeblichen Zielerreichungsverläufe ergeben sich folgende Zielerreichungen für den LTI 2022 - 2025:

IN %

Leistungskriterium	Schwellenwert für 50 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Maximalwert für 150 % Zielerreichung (Cap)	Ist-Wert 2022 - 2025	Zielerreichung 2022 - 2025
Outperformance – relativer TSR	- 25,00	0,00	25,00	-8,29	83,42
ROCE	8,00	9,00	11,00	9,38	109,5
Strategieziel: SBU-Umsatzverteilung	23,00	25,00	27,00	20,84	0,00
<b>Gesamtzielerreichung</b>					<b>64,31</b>

Dies entspricht für die Vorstandsmitglieder Dr. Tragl, Burkhard und Bietenbeck für den LTI 2022 - 2025 folgenden Gesamtzielerreichungen bzw. in 2026 auszahlenden Beträgen unter dem Vergütungssystem 2021+:

IN €

	Dr. Karl Tragl Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2021	Felix Bietenbeck Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020	Christoph Burkhard Mitglied des Vorstands seit 01.06.2021
jeweils bezogen auf LTI 2022 - 2025			
Zielbetrag für Tranche	675.000	405.000	405.000
Zuteilungskurs	26,92	26,92	26,92
Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Performance Shares	25.078 St.	15.047 St.	15.047 St.
Outperformance – relativer TSR (1/3)	83,42 %	83,42 %	83,42 %
ROCE (1/3)	109,50 %	109,50 %	109,50 %
Strategieziel: SBU-Umsatzverteilung (1/3)	0,00 %	0,00 %	0,00 %
<b>Gesamtzielerreichung</b>	<b>64,31 %</b>	<b>64,31 %</b>	<b>64,31 %</b>
Finale Anzahl virtueller Performance Shares	16.128 St.	9.677 St.	9.677 St.
Schlusskurs	20,69	20,69	20,69
<b>Auszahlungsbetrag für 2026</b>	<b>333.694</b>	<b>200.216</b>	<b>200.216</b>

In der nachfolgenden Tabelle sind zu Informationszwecken zudem die Eckdaten für alle jeweils ausgegebenen Performance Shares der jeweiligen LTI-Tranchen 2023, 2024 und 2025 nebst ihrem zum 31. Dezember 2025 beizulegenden Zeitwert für alle Vorstandsmitglieder gesondert aufgeführt:

IN €

	Tranche	Zielbetrag	Zuteilungs- kurs	Bedingt zugeteilte Anzahl virtueller Performance Shares	Anzahl maximal möglicher virtueller Performance Shares (150 % Zielerrei- chung)	Beizulegender Zeitwert zum 31.12.2025
Dr. Karl Tragl	LTI 2023 <sup>1</sup>	675.000	16,08	41.978	62.966	661.997
	LTI 2024 <sup>1</sup>	722.250	17,71	40.782	61.173	585.159
	<b>LTI 2025</b>	<b>756.000</b>	<b>14,07</b>	<b>53.731</b>	<b>80.597</b>	<b>850.245</b>
Felix Bietenbeck	LTI 2023 <sup>1</sup>	417.150	16,08	25.942	38.913	409.114
	LTI 2024 <sup>1</sup>	433.350	17,71	25.613	38.419	365.758
	<b>LTI 2025</b>	<b>453.600</b>	<b>14,07</b>	<b>32.239</b>	<b>48.358</b>	<b>510.147</b>
Christoph Burkhard	LTI 2023 <sup>1</sup>	405.000	16,08	25.187	37.780	397.198
	LTI 2024 <sup>1</sup>	453.600	17,71	24.469	36.704	351.095
	<b>LTI 2025</b>	<b>453.600</b>	<b>14,07</b>	<b>32.239</b>	<b>48.358</b>	<b>510.147</b>
Alexander Greschner	LTI 2023 <sup>1</sup>	405.000	16,08	25.187	37.780	397.198
	LTI 2024 <sup>1</sup>	405.000	17,71	22.868	34.303	328.127
	<b>LTI 2025</b>	<b>405.000</b>	<b>14,07</b>	<b>28.785</b>	<b>43.177</b>	<b>455.488</b>
<b>Summe</b>		<b>5.984.550</b>		<b>379.019</b>	<b>568.528</b>	<b>5.821.673</b>

<sup>1</sup>Es gilt für diese LTI Tranchen noch das Vergütungssystem 2021+

### Kurz- und langfristige Vergütung für Herrn Alexander Greschner

Im Berichtsjahr 2025 wurde Herrn Alexander Greschner als variable Vergütung nach seiner bisherigen Vergütungsstruktur der Nachhaltigkeitsanteil der Tantieme nach Konzernergebnis für das Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt und entsprechend in diesem Bericht als gewährte Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG des Berichtsjahres 2025 ausgewiesen. Dieser Auszahlung lag die Anwendung folgender Leistungskriterien zugrunde:

Leistungskriterium	Minimalwert des Leistungs- kriteriums	Erreichter Wert des Leistungs- kriteriums	Rechnerisch erdienter Betrag in € ohne Berücksichtigung von Maximalwert und Deckelung (Cap)	Maximalwert des Leistungs- kriteriums	Deckelung der Auszahlung in € (Cap)	In 2025 gewährte und geschuldete Vergütung in €
Tantieme nach Unternehmenserfolg 2022 – Nachhaltigkeitsanteil zur Auszahlung in 2025 (LTI)	> 5 % (bezogen auf den Durchschnitt der Konzern EBIT-Marge der Geschäftsjahre 2023 und 2024)	7,89 %	200.000 €	n.a.	n.a. €	200.000 €

Ab dem Geschäftsjahr 2023 gelten auch für die variable Vergütung von Herrn Greschner die oben beschriebenen Zielvorgaben nach den Vergütungssystemen 2021+ bzw. 2025+.

#### 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 2025 - 2028 erhalten haben, erfolgt diese Überprüfung in Bezug auf das Berichtsjahr 2025 erst mit Auszahlung der LTI-Tranche im Geschäftsjahr 2029, so dass erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2029, der der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2030 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 2022 kann entsprechend erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026, über die Einhaltung für das Geschäftsjahr 2023 erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 und über die Einhaltung für alle Vorstände für das Geschäftsjahr 2024 erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 berichtet werden.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für 2021 ist nun nach Abrechnung der LTI-Tranche 2021-2024 im Geschäftsjahr 2025 ermittelbar. Die Ist-Vergütung für 2021 beläuft sich für Herrn Dr. Tragl (zeitanteilig) auf 69,86 %, bei Herrn Bietenbeck auf 68,90 % und bei Herrn Burkhard (zeitanteilig) auf 67,94 % der jeweils geltenden Maximalvergütung.

#### 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 leistungsbezogenen 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 Leistungszusage erteilt, bei der der zugesagte jährliche Beitrag letztmals in 2024 gezahlt und zur Finanzierung einer Rückdeckungsversicherung verwendet wurde.

Zur Art und Höhe der Leistungen aus den vorgenannten beitragsbasierten Versicherungen 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 Versicherungen jeweils der tatsächlich gezahlte Beitrag, bei den leistungsbezogenen Versicherungen von Herrn Greschner jeweils der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 ausgewiesen.

#### BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

	Beitrag		Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19		Aktiv- bzw. Anwartschaftsbarwert <sup>1</sup> zum	
	2024	2025	2024	2025	31.12.2024	31.12.2025
Dr. Karl Tragl	210.000	210.000	–	–	769.927	1.000.308
Felix Bietenbeck	138.000	126.000	–	–	511.058	663.846
Christoph Burkhard	126.000	126.000	–	–	458.744	590.293
Alexander Greschner	112.500	112.500	15.736	6.727	1.650.337	1.857.574

<sup>1</sup> Für kongruent rückgedeckte beitragsbasierte Versicherungen 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 27.220.946 Euro (31. Dezember 2024: 29.388.793 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.

Vertraglich hat Herr Lehner 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 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 je-

weiligen 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 2025 Pensionszahlungen in Höhe von insgesamt 944.799 Euro geleistet (2024: 920.856 Euro). Diese sind in der Tabelle als Summenposition angegeben.

### IM GESCHÄFTSJAHR 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS, JEWEILS NACH § 162 AKTG

IN €

		Martin Lehner <sup>2</sup> 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 <sup>1</sup> Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete <sup>1</sup> Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2024	2024	2024	2025	2025	2025
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	Festvergütung	–	–	0 %	–	–	0 %
	Nebenleistungen	–	3.679	2 %	–	4.004	3 %
	Laufende Pensionszahlungen	–	–	0 %	–	–	0 %
<b>Summe feste Vergütung</b>		<b>–</b>	<b>3.679</b>	<b>2 %</b>	<b>–</b>	<b>4.004</b>	<b>3 %</b>
<b>Summe LTI</b>	Tantieme nach Konzernergebnis – Nachhaltigkeitsanteil <sup>2,3</sup>	n.a.	73.325	32 %	n.a.	–	n.a.
<b>Sonstige Vergütungsbestandteile</b>	Abfindungen	–	150.000	66 %	–	150.000	97 %
<b>Zwischensumme</b>		<b>–</b>	<b>150.000</b>	<b>66 %</b>	<b>–</b>	<b>150.000</b>	<b>97 %</b>
<b>Gewährte und geschuldete<sup>1</sup> Vergütung nach § 162 AktG</b>			<b>227.004</b>	<b>100 %</b>		<b>154.004</b>	<b>100 %</b>
<b>Versorgungsaufwendungen</b>	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 <sup>4</sup>	–	–	0 %	–	–	0 %
<b>Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungsaufwendungen)</b>		<b>–</b>			<b>–</b>		
<b>Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)</b>			<b>227.004</b>	<b>100 %</b>		<b>154.004</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> In den betreffenden Geschäftsjahren sind keine geschuldeten Vergütungen angefallen.

<sup>2</sup> Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der früheren Vergütungsstruktur vergleichbar Herrn Greschner.

<sup>3</sup> 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.

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

**IM GESCHÄFTSJAHR 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS,  
JEWELNS NACH § 162 AKTG**

IN €

**Günther Binder <sup>2</sup>**  
Mitglied des Vorstands von 18.10.2007 bis 31.12.2016

		Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete <sup>1</sup> Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete <sup>1</sup> Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2024	2024	2024	2025	2025	2025
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	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	n.a.	n.a.	n.a.	–	77.481	100 %
<b>Summe feste Vergütung</b>		<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>–</b>	<b>77.481</b>	<b>100 %</b>
<b>Summe STI</b>	Tantieme nach Konzernernfolg – sofort zahlbarer Anteil <sup>2</sup>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Tantieme nach Konzern- ergebnis <sup>2</sup>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Summe LTI</b>	Tantieme nach Konzernernfolg – Nachhaltigkeitsanteil <sup>2,3</sup>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Sonstige Vergütungsbestandteile</b>	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.
<b>Zwischensumme</b>		<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>–</b>	<b>77.481</b>	<b>100 %</b>
<b>Gewährte und geschuldete<sup>1</sup> Vergütung nach § 162 AktG</b>		<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>		<b>77.481</b>	<b>100 %</b>
<b>Versorgungs- aufwendungen</b>	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 <sup>4</sup>	n.a.	n.a.	n.a.	–	–	0 %
<b>Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungs- aufwendungen)</b>		<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>–</b>		
<b>Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)</b>		<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>		<b>77.481</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> In den betreffenden Geschäftsjahren sind keine geschuldeten Vergütungen angefallen.

<sup>2</sup> Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der früheren Vergütungsstruktur vergleichbar Herrn Greschner.

<sup>3</sup> 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.

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

**IM GESCHÄFTSJAHR 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS,  
JEWELNS NACH § 162 AKTG**

IN €

		Weitere ehemalige Mitglieder des Vorstands (kumulierte Angabe) (vor mehr als 10 Jahren ausgeschieden)					
		Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete <sup>1</sup> Vergütung	In % der Gesamt- vergütung	Netto- aufwand nach IFRS	Gewährte und geschuldete <sup>1</sup> Vergütung	In % der Gesamt- vergütung
		2024	2024	2024	2025	2025	2025
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	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	–	920.856	100 %	–	944.799	100 %
<b>Summe feste Vergütung</b>		<b>–</b>	<b>920.856</b>	<b>100 %</b>	<b>–</b>	<b>944.799</b>	<b>100 %</b>
<b>Summe STI</b>	Tantieme nach Konzernergebnis – sofort zahlbarer Anteil <sup>2</sup>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Tantieme nach Konzern- ergebnis <sup>2</sup>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Summe LTI</b>	Tantieme nach Konzernergebnis – Nachhaltigkeitsanteil <sup>2,3</sup>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Sonstige Vergütungsbestandteile</b>	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.
<b>Zwischensumme</b>		n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Gewährte und geschuldete<sup>1</sup> Vergütung nach § 162 AktG</b>		<b>–</b>	<b>920.856</b>	<b>100 %</b>	<b>–</b>	<b>944.799</b>	<b>100 %</b>
<b>Versorgungsaufwendungen</b>	Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung oder Dienstzeitaufwand nach IAS 19 <sup>4</sup>	–	–	0 %	–	–	0 %
<b>Nettoaufwand nach IFRS (inkl. Versorgungsaufwendungen)</b>		<b>–</b>			<b>–</b>		
<b>Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Versorgungsaufwendungen)</b>			<b>920.856</b>	<b>100 %</b>		<b>944.799</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> In den betreffenden Geschäftsjahren sind keine geschuldeten Vergütungen angefallen.

<sup>2</sup> Diese Vergütungsbestandteile entsprechen der früheren Vergütungsstruktur vergleichbar Herrn Greschner.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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. Danach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für ihre Tätigkeit eine feste Vergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. in dessen Ausschüssen abhängt. Daneben erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld sowie eine variable, erfolgsorientierte Vergütung. Diese Vergütungsregelung geht zurück auf einen Beschluss der Hauptversammlung vom 22. Mai 2012.

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 23. Mai 2025 wurde die Satzung und damit das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat angepasst. An dem zuvor bestehenden und beschriebenen Konzept wurde dabei festgehalten. Jedoch wurde die jährliche Vergütung für die einfache Mitgliedschaft in einem Ausschuss von zuvor EUR 5.000,00 auf jetzt EUR 10.000,00 erhöht. Der Vorsitzende in einem Ausschuss erhält nun das „3,0-fache“ statt wie bislang das „Doppelte“ der Vergütung eines einfachen Ausschussmitglieds. Daneben wurde die Höhe des Sitzungsgeldes je Aufsichtsratssitzung von EUR 1.500,00 auf EUR 2.500,00 je Sitzung erhöht werden. Mit diesen Änderungen wurde der wachsenden Verantwortung und den komplexen Anforderungen an die Mitglieder und Vorsitzenden der Ausschüsse des Aufsichtsrats Rechnung getragen werden. Gleichzeitig wurde eine wettbewerbsfähige Vergütung zur Gewinnung qualifizierter und erfahrener Aufsichtsratsmitglieder sichergestellt. Im Übrigen blieb die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats unverändert.

Dieses angepasste und aktuell gültige Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 88,99 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 90,00 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 in § 14 der Satzung geregelten 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 2,0-fache und sein Stellvertreter das 1,5-fache der Grundvergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds erhält. Die einfache Mitgliedschaft in Ausschüssen wird mit jährlich 10.000 Euro zusätzlich honoriert; Ausschussvorsitzende erhalten zusätzlich das 3,0-fache 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 Vergü-

tung des Aufsichtsrats ist nicht als Steueranreiz oder Bonifizierung des Aufsichtsrats für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft anzusehen, sondern soll in weniger erfolgreichen Jahren ein „Atmen“ der Vergütung ermöglichen. Die erfolgsorientierte Vergütung beträgt in keinem Fall mehr als das 0,75-Fache der jeweiligen Festvergütung (einschließlich Ausschussvergütung) des Aufsichtsratsmitglieds. Für ein Aufsichtsratsmitglied beträgt der Anteil der Festvergütung also mindestens 57 Prozent und der Anteil der variablen Vergütung liegt bei maximal 43 Prozent der Gesamtvergütung. Die variable Vergütung wird mit dem Beschluss des Aufsichtsrats über die Billigung des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr zur Zahlung fällig.

Zudem erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für jede Sitzung des Aufsichtsrats, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 2.500 Euro, das jeweils am Ende eines jeden Kalendervierteljahres zur Zahlung fällig ist. Für mehrere Aufsichtsratssitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gewährt.

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

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

### Vergütung des Aufsichtsrats im Berichtsjahr

Die individuelle Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 die Angabe der festen Vergütung 2025, der Vergütung für Ausschusstätigkeit in 2025, der Sitzungsgelder für 2025 sowie die erfolgsabhängige Vergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr 2024, welche in 2025 zur Auszahlung kam.

Im Geschäftsjahr kam eine erfolgsorientierte Vergütung zur Auszahlung, die auf Grundlage des Konzernergebnisses nach Steuern der Wacker Neuson SE im Geschäftsjahr 2024 in Höhe von 70,2 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 einige 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 2025 bei 0,7 Mio. Euro (2024: 0,5 Mio. Euro).

**IM GESCHÄFTSJAHR 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS, JEWELNS NACH § 162 AKTG**

IN €

		Feste Vergütung		Vergütung der Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Erfolgsabhängige Vergütung aus dem vorangegangenen Geschäftsjahr		Gesamtvergütung (gewährt und geschuldet)
Johann Neunteufel (Vorsitzender)	2024 <sup>1</sup>	60.000	46 %	10.000	8 %	9.000	6 %	52.500 <sup>2</sup>	40 %	131.500
	2025	60.000	39 %	30.000	20 %	27.500	18 %	35.067	23 %	152.567
Ralph Wacker (stellv. Vorsitzender)	2024 <sup>1</sup>	45.000	43 %	10.000	10 %	9.000	8 %	41.250 <sup>2</sup>	39 %	105.250
	2025	45.000	35 %	20.000	15 %	30.000	23 %	35.067	27 %	130.067
Mag. Kurt Helletzgruber (bis 05/2025)	2024 <sup>1</sup>	30.000	39 %	10.000	13 %	7.500	9 %	30.000 <sup>2</sup>	39 %	77.500
	2025 <sup>3</sup>	12.500	20 %	12.500	20 %	7.500	12 %	30.000 <sup>2</sup>	48 %	62.500
Christian Kekelj (Arbeitnehmer)	2024 <sup>1</sup>	30.000	49 %	–	0 %	9.000	14 %	22.500 <sup>2</sup>	37 %	61.500
	2025	30.000	36 %	–	0 %	30.000	36 %	22.500 <sup>2</sup>	28 %	82.500
Prof. Dr. Matthias Schüppen	2024 <sup>1</sup>	30.000	38 %	10.000	13 %	9.000	11 %	30.000 <sup>2</sup>	38 %	79.000
	2025	30.000	24 %	33.333	28 %	30.000	24 %	30.000 <sup>2</sup>	24 %	123.333
Peter Riegler (seit 05/2025)	2024 <sup>1</sup>	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	2025 <sup>3</sup>	20.000	40 %	6.667	14 %	22.500	46 %	n/a	n/a	49.167
Elvis Schwarzmaier (Arbeitnehmer)	2024 <sup>1</sup>	30.000	43 %	5.000	7 %	9.000	13 %	26.250 <sup>2</sup>	37 %	70.250
	2025	30.000	31 %	10.000	10 %	30.000	31 %	26.250 <sup>2</sup>	28 %	96.250
Summe	2024 <sup>1</sup>	225.000	43 %	45.000	9 %	52.500	9 %	202.500	39 %	525.000
	2025	227.500	33 %	112.500	16 %	177.500	25 %	178.885	26 %	696.385

<sup>1</sup> Aufsichtsratsvergütung in 2024 gewährt nach dem bis 31.12.2024 geltenden Vergütungssystem.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Vergütung 2025 entsprechend zeitanteilig.

## 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 das Geschäftsjahr 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 musste 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 €

	2025	2024	Veränderung 2025 gegenüber 2024 in %	2023	Veränderung 2024 gegenüber 2023 in %	2022	Veränderung 2023 gegenüber 2022 in %	2021	Veränderung 2022 gegenüber 2021
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>									
Dr. Karl Tragl (seit 06/2021)	1.305.503	1.244.336	5 %	1.157.026	8 %	1.125.956	3%	443.524	154%
Felix Bietenbeck (seit 10/2020)	911.131	789.415	15 %	720.296	10 %	844.004	-15%	639.282	32%
Christoph Burkhard (seit 06/2021)	789.878	756.866	4 %	704.415	7 %	685.469	3%	270.431	153%
Alexander Greschner (seit 01/2017)	772.788	904.329	-15 %	1.171.358	-23 %	1.220.236	-4%	956.334	28%
<b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands</b>									
Mag. Kurt Helletzgruber (12/2020 bis 05/2021)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	682.607	n.a.
Martin Lehner (bis 12/2020)	154.004	227.004	-32 %	348.951	-35 %	1.281.197	-73%	1.417.779	-10%
Wilfried Trepels (bis 11/2020)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	267.579	n.a.
Günther Binder (bis 12/2016)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>									
Johann Neunteufel (Vorsitzender)	152.567	131.500	16 %	130.000	1 %	134.500	-3%	86.169	56%
Ralph Wacker (stellv. Vorsitzender)	130.067	105.250	24 %	105.250	0 %	93.250	13%	71.169	31%
Christian Kekelj	82.500	61.500	34 %	61.500	0 %	64.500	-5%	46.169	40%
Peter Riegler (seit 05/2025)	49.167	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Prof. Dr. Matthias Schüppen	123.333	79.000	56 %	79.938	-1 %	87.000	-8%	61.169	42%
Elvis Schwarzmaier	96.250	70.250	37 %	70.250	0 %	73.250	-4%	51.169	43%
<b>Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>									
Mag. Kurt Helletzgruber (bis 05/2025)	62.500	77.500	-19 %	76.563	1 %	81.063	-6%	28.614	183%

IN MIO. €

	2025	2024	Veränderung 2025 gegenüber 2024	2023	Veränderung 2024 gegenüber 2023	2022	Veränderung 2023 gegenüber 2022	2021	Veränderung 2022 gegenüber 2021
			in %		in %		in %		
<b>Ertragskennzahlen<sup>1</sup></b>									
Jahresüberschuss der Wacker Neuson SE nach § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB	93,5	103,3	-9 %	162,0	-36 %	135,4	20 %	85,2	59 %
Konzernüberschuss nach IFRS	78,8	70,2	12 %	185,9	-62 %	142,6	30 %	137,9	3 %

<sup>1</sup> Gemäß geprüften und testierten Jahres- bzw. Konzernabschluss für das betreffende Geschäftsjahr

IN €

	2025	2024	Veränderung 2025 gegenüber 2024	2023	Veränderung 2024 gegenüber 2023	2022	Veränderung 2023 gegenüber 2022	2021	Veränderung 2022 gegenüber 2021
			in %		in %		in %		in %
<b>Belegschaftsvergütung<sup>1</sup></b>									
Belegschaft der Wacker Neuson Group in Deutschland	91.746	89.630	2 %	84.645	6 %	79.829	6 %	78.178	2 %

München, den 19. März 2026

Hans Neunteufel

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Dr. Karl Tragl

Vorsitzender des Vorstands

# Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

An die Wacker Neuson SE, München

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Wacker Neuson SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

## Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Wacker Neuson SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

## Prüferteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

## Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

## Begrenzung der Haftung und Allgemeine Auftragsbedingungen

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Wacker Neuson SE, München, geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 (<https://www.forvismazars.com/de/de/services/auditassurance/auftragsbedingungen>). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, 19. März 2026

Forvis Mazars GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

Thummert  
Wirtschaftsprüferin

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](mailto:ir@wackerneuson.com)

Webseite: [www.wackerneusongroup.com](http://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 2026. 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 2026.