



Vergütungsbericht  
2022  
MBB SE, Berlin

## Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und Ausgestaltung der Vergütung für die Geschäftsführenden Direktoren und für den Verwaltungsrat der MBB SE. Mit ihm wird den erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Anforderungen des §162 AktG in Form einer jährlichen, separaten und gemeinsamen Vergütungsberichterstattung von Geschäftsführung und Verwaltungsrat entsprochen.

### Gesellschaftsorgane

MBB SE wird unter Anwendung des monistischen Systems durch einen Verwaltungsrat und die Geschäftsführenden Direktoren vertreten. Bei einem monistischen System ist die Geschäftsleitung nicht institutionell von der Überwachung getrennt, sondern beide Funktionen können von dem Verwaltungsrat wahrgenommen werden.

#### Verwaltungsrat

- Dr. Christof Nesemeier, Diplom-Kaufmann, Vorsitzender und Executive Chairman (Verwaltungsrat seit dem 9. März 2015)
- Gert-Maria Freimuth, Diplom-Kaufmann, Stellvertretender Vorsitzender, Vorsitzender des Nominierungsausschusses (Verwaltungsrat seit dem 9. März 2015)
- Dr. Peter Niggemann, Rechtsanwalt, Mitglied (Verwaltungsrat seit dem 9. März 2015)
- Anton Breitkopf, Diplom-Betriebswirt, Vorsitzender des Prüfungsausschusses (Verwaltungsrat seit dem 18. Juli 2018)

Dr. Christof Nesemeier ist Aufsichtsratsvorsitzender der Friedrich Vorwerk Group SE und der Friedrich Vorwerk Management SE.

Gert-Maria Freimuth ist Vorsitzender des Aufsichtsrats der Aumann AG, der Delignit AG und der DTS IT AG.

Anton Breitkopf ist stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der DTS IT AG und der Delignit AG.

Alle bisherigen Mitglieder des Verwaltungsrats wurden durch die Hauptversammlung am 24. August 2020 neu bestellt. Ihre Bestellung läuft bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des jeweiligen Mitglieds des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2025 beschließt, längstens jedoch bis zum 23. August 2026.

#### Geschäftsführende Direktoren

- Dr. Constantin Mang, Ökonom, Chief Executive Officer (CEO)
- Dr. Jakob Ammer, Betriebswirt, Chief Operating Officer (COO)
- Torben Teichler, Betriebswirt, Chief Investment Officer (CIO)
- Dr. Christof Nesemeier, Diplom-Kaufmann, Executive Chairman

Dr. Constantin Mang verantwortet als CEO (Chief Executive Officer) die Bereiche Strategie, Mergers & Acquisitions, Finanzen, Investor Relations und IT. Dr. Jakob Ammer verantwortet als COO (Chief Operating Officer) die Entwicklung des Beteiligungsportfolios sowie die Prozessoptimierung. Torben Teichler verantwortet als CIO (Chief Investment Officer) die Bereiche Kapitalanlage, Treasury, Compliance und Recht.

Dr. Constantin Mang ist außerdem Mitglied des Aufsichtsrats der DTS IT AG.

### Vergütungssystem

Der Vergütungsbericht nimmt Bezug auf das Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren der MBB SE. Unter Berücksichtigung der Vorgaben von § 87a Abs. 1 AktG hat der Verwaltungsrat am 14. April 2021 ein Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren beschlossen, welches seit dem 1. Juli 2021 angewendet wird. Dieses Vergütungssystem wurde durch Beschluss der Hauptversammlung am 8. Juni 2021 gebilligt. Es ist abrufbar unter [www.mbb.com/ir/corporate-governance.html](http://www.mbb.com/ir/corporate-governance.html).

Weiterhin nimmt der Vergütungsbericht Bezug auf das Vergütungssystem des Verwaltungsrats der MBB SE. Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder gemäß der Beschlüsse der Hauptversammlung vom 30. Juni 2014, 28. Juni 2017, 28. Juni 2018 und vom 28. August 2020 wurde durch Beschluss der Hauptversammlung am 8. Juni 2021 bestätigt.

Als gewährte Vergütung wird im Bericht diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrundeliegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht wurde, auch wenn der Zufluss (d. h. die tatsächliche Auszahlung) erst im folgenden Geschäftsjahr erfolgt. Leistungen aus einem Aktienoptions-

programm gelten in dem Geschäftsjahr als gewährte Vergütung, in dem die Optionsrechte ausgeübt werden. Eine Vergütung gilt als geschuldet, wenn eine rechtliche Verpflichtung bereits besteht, die fällig ist, aber dem Organmitglied noch nicht zugeflossen ist.

Etwasige Abweichungen vom Vergütungssystem bestanden nicht.

Bei Prozentangaben und Zahlen in diesem Bericht können Rundungsdifferenzen auftreten.

## Vergütungsbestandteile

### Bezugnahme auf das Vergütungssystem und langfristige Unternehmensentwicklung

Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und des Verwaltungsrats der MBB SE basieren auf dem Vergütungssystem der MBB SE und wird damit nach den Vorgaben des Aktiengesetzes unter Berücksichtigung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) festgesetzt. Die Struktur und Angemessenheit der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren der MBB SE werden regelmäßig vom Verwaltungsrat überprüft. Dabei wird auch die Vergütungshöhe von Vorständen, Geschäftsführern und Arbeitnehmern innerhalb des MBB Konzerns berücksichtigt. Verwaltungsratsmitglieder sind dabei für Entscheidungen, die die Höhe ihrer eigenen Vergütung betreffen, nicht stimmberechtigt.

Der Verwaltungsrat legt einen Schwerpunkt auf die Förderung der Geschäftsstrategie sowie die langfristige Unternehmensentwicklung. Dabei soll insbesondere der Unternehmenswert und damit der Wert für die Aktionäre langfristig gesteigert werden. Durch die Anknüpfung der variablen Vergütungsbestandteile an die Entwicklung des handelsrechtlichen Eigenkapitals, die Entwicklung des Aktienkurses der MBB SE sowie an Börsenpreise gehaltener Eigenkapitaltitel wird eine Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren hergestellt. Der Verwaltungsrat hat den Anteil der mehrjährigen Vergütungsbestandteile entsprechend hoch gewichtet, was dazu beiträgt, dass das Handeln der Geschäftsführenden Direktoren im laufenden Geschäftsjahr auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

### Vergütungsbestandteile der Geschäftsführenden Direktoren

Die Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems umfassen für die Geschäftsführenden Direktoren der MBB SE:

#### Feste Vergütungsbestandteile

- Grundgehalt
- Nebenleistungen

#### Variable Vergütungsbestandteile

- Jährliche variable Vergütung
- Aktienbasiertes Long-Term Incentive Programm mit mehrjähriger Laufzeit (LTIP)

Eine Möglichkeit der Rückforderung jährlicher variabler Vergütungsbestandteile durch die MBB SE ist gemäß dem zugrundeliegenden Vergütungssystem nicht vorgesehen. Während der Laufzeit des aktienbasierten Long-Term Incentive Programms können auftretende Forderungen der MBB SE gegen Arbeitnehmer aufgrund von grober Pflichtverletzung mit den Ansprüchen aus dem Aktienoptionsprogramm verrechnet werden.

### Grundgehalt und Nebenleistungen

Das Grundgehalt umfasst jährlich fixierte Bezüge, die in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich nachträglich gezahlt werden und schließt sozialversicherungsrechtliche Beträge ein, sofern der Geschäftsführende Direktor nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit ist. Die Sachbezüge umfassen die Nutzung eines Firmenwagens.

Die Geschäftsführenden Direktoren sind außerdem in der Gruppen-Unfallversicherung und der konzernweiten Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) eingeschlossen.

### Jährliche variable Vergütung

Die jährliche variable Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren ist vom Eigenkapitalzuwachs der MBB SE abhängig. Bemessungsgrundlage ist dabei ein Prozentsatz desjenigen Betrages, den das Eigenkapital der MBB SE am Ende eines jeden Geschäftsjahres das Eigenkapital am Beginn des Geschäftsjahres übersteigt. Das Eigenkapital umfasst jeweils die Positionen des § 266 Abs. 3 A. HGB. Grundlage der Berechnung sind die testierten Jahresabschlüsse, wobei das Eigenkapital mit bestimmten Modifikationen

berechnet wird. So werden beispielsweise Aktiva, die einen Börsenpreis haben, mit dem Börsenpreis angesetzt und Verkäufe von Aktiva, an denen MBB SE mehr als 5 % hält, werden nur in definierten Einzelfällen berücksichtigt.

Ist in einem oder mehreren Geschäftsjahren die Bemessungsgrundlage negativ, wird der sich ergebende Negativbetrag auf die folgenden Geschäftsjahre vorgetragen und gegen die künftigen Mehrbeträge verrechnet, bis die vorgetragenen Negativbeträge ausgeglichen sind.

Die Verteilungsquote ist für jedes einzelne Mitglied des Geschäftsführenden Direktoriums vertraglich festgelegt unter Orientierung an Vergütungssystem, Aufgaben, Verantwortung, Erfolg und Betriebszugehörigkeit. Die Feststellung von Anspruch und Höhe einer variablen Vergütung erfolgt nach billigem Ermessen durch den Verwaltungsrat, in der ersten Verwaltungsratssitzung, die dem Geschäftsjahresende folgt.

Der Verwaltungsrat kann für Erlöse aus Verkäufen von nicht-börsennotierten Beteiligungen oder Umplatzierungen im Rahmen von Börsengängen bei Unternehmen, an denen MBB SE mehr als 5 % hält, zusätzliche Anreize setzen. Dies ist beispielsweise im Rahmen des Börsenganges der Friedrich Vorwerk Group SE geschehen, in dessen Zusammenhang die Geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2021 einen Bonus von insgesamt 13.309.325,11 € und im Geschäftsjahr 2022 einen Bonus von insgesamt 2.473.558 € erhalten haben. Dieser Sonderbonus reflektiert den Eigenkapitalzuwachs der MBB SE im Geschäftsjahr 2021 von 185.170.112,23 €, der insbesondere auf den Börsengang der Friedrich Vorwerk Group SE zurückzuführen ist. Für das Geschäftsjahr 2021 war durch diesen Sonderbonus außerdem die jährliche variable Vergütung abgegolten, sodass die oben beschriebene jährliche variable Vergütung erstmals wieder im Jahr 2022 Anwendung fand. Aufgrund der Bewertungseffekte börsennotierter Finanzanlagen fiel die Bonusbemessungsgrundlage für das Geschäftsjahr 2022 negativ aus, sodass für das Geschäftsjahr 2022 kein variabler Bonus an die Geschäftsführenden Direktoren geflossen ist.

#### **Aktienbasiertes Long-Term Incentive Programm mit mehrjähriger Laufzeit (LTIP)**

Das Geschäftsmodell der MBB SE baut wesentlich auf den Einsatz qualifizierter, engagierter Führungspersonen, die mit diesen Modellen einerseits einen langfristigen Anreiz erhalten sollen, den Wert der MBB dauerhaft und nachhaltig zu erhöhen und andererseits dem Unternehmen langfristig verbunden zu bleiben. Im Jahr 2020 hat die MBB SE ein eigenkapitalbasiertes Aktienoptionsprogramm 2020 aufgelegt, welches am 26. August 2024 endet.

Mit Beschluss vom 24. August 2020 hat die Hauptversammlung den Verwaltungsrat ermächtigt, bis zum 30. Juni 2025 bis zu 240.000 auf den Inhaber lautende Stückaktien der Gesellschaft an Bezugsberechtigte gemäß des § 192 Abs. 2 Nr. 3 AktG zu gewähren.

Das Optionsprogramm basiert auf der Kursentwicklung der MBB SE Aktie im Zeitraum des Aktienoptionsprogramms. Die Höhe der Ausübbarkeit von ausgegebenen Aktienoptionsrechten wird anhand eines Kurs-Kriterien-Modells ermittelt.

Das Aktienoptionsprogramm 2020 setzt sich aus einem Kriterium A (Überschreiten von Kurs-Schwellen) und einem Kriterium B (erreichter Durchschnittskurs) zusammen. Jedes Kriterium ermittelt eine prozentuale Ausübbarkeit bezogen auf die ausgegebenen Aktienoptionsrechte.

Das Kriterium A basiert auf dem Erreichen eines Kurs-Schwellenwertes. Der jeweilige Schwellenwert gilt als erfüllt, wenn dieser Wert innerhalb der Laufzeit des Aktienoptionsprogramms per 90 XETRA-Handelstagen (nicht zwingend aufeinander folgend und als gleitender Durchschnitt auf Basis des jeweiligen Tages-Schlusskurses) erreicht oder überschritten und in diesem Zeitraum in Summe mindestens 90.000 Aktien auf XETRA gehandelt wurden. Es gelten folgende Kurs-Schwellenwerte:

Kurs-Schwellenwert	Kumulierte prozentuale Ausübbarkeit ausgegebener Aktienoptionsrechte
77,00 €	1,8 %
88,00 €	4,8 %
99,00 €	9,0 %
111,00 €	14,4 %
122,00 €	21,0 %
133,00 €	28,8 %
144,00 €	37,8 %
155,00 €	48,0 %
166,00 €	60,0 %

Das Kriterium B bewertet am Ende des Aktienoptionsprogramms den erreichten Durchschnittskurs mit seiner Steigerung gemessen an der Zielvorgabe. Die Zielvorgabe ist ein Durchschnittskurs am Ende der Wartezeit in Höhe von 110,00 €, woraus sich eine Kurssteigerung in Höhe von 50,00 € zum Ausübungspreis in Höhe von 60,00 € als weiterer Zielwert ergibt.

Die rechnerischen Ergebnisse beider Kriterien werden addiert, wobei die maximale Ausübbarkeit der ausgegebenen Aktienoptionen auf 100 % begrenzt ist.

Der geldwerte Vorteil der ausgeübten Aktienoptionsrechte wird durch die MBB SE versteuert.

Der absolute Höchstbetrag je Bezugsberechtigten für ausübbarere Aktienoptionsrechte beträgt 199,00 € abzüglich des Ausübungspreises je Aktie, danach multipliziert mit der Gesamtanzahl der jeweils dem Bezugsberechtigten zugeteilten Aktienoptionsrechte. Sofern die Voraussetzungen für die Ausübung der Optionsrechte vorliegen, können diese insbesondere nur dann ausgeübt werden, wenn ein zwölfmonatiges, unterbrechungsfreies und ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis des Bezugsberechtigten mit der MBB SE vorliegt und die Wartezeit von vier Jahren zuzüglich eines Werktages beginnend ab dem Tag der Ausgabe abgelaufen ist. Ferner ist die Ausübung nur dann möglich, wenn der Verwaltungsrat die Ausübbarkeit, die Gesamthöhe der ausübbareren Aktienoptionsrechte sowie den Ausübungspreis durch Beschluss festgestellt hat.

Tritt ein Bezugsberechtigter vor Ende der Laufzeit des Programms aus dem Unternehmen aus, endet die Zuführung in die Kapitalrücklage und Rückstellung an seinem Austrittsdatum. Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses während der Laufzeit hat eine reduzierende Auswirkung auf die Höhe ausübbarer Aktienoptionsrechte.

Die Bezugsrechte wurden mit einer Monte-Carlo-Simulation unter Berücksichtigung der absoluten Erfolgsziele bewertet. Folgende Parameter sind in die Bewertung der Bezugsrechte eingeflossen:

Parameter	
Bewertungsstichtag	24.08.2020
Ausübungspreis	60,00 €
Aktienkurs	72,40 €
Risikoloser Zinssatz	-0,73 %
Dividendenrendite	1,32 %
Erwartete Volatilität	41,84 %
Laufzeit	4,1 Jahre
<b>Beizulegender Zeitwert</b>	<b>16,57 €</b>

Die Schätzungen für die erwartete Volatilität wurden aus der historischen Aktienkursentwicklung der MBB SE abgeleitet. Als Zeitfenster wurde die Restlaufzeit der Optionsrechte herangezogen.

Aus dem Aktienoptionsprogramm wurden zum Bilanzstichtag insgesamt 230.000 Bezugsrechte gewährt.

## Vergütungsbestandteile des Verwaltungsrats

Die Vergütung des Verwaltungsrats basiert auf dem Vergütungssystem der MBB SE und nimmt Bezug auf die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems umfassen für die Mitglieder des Verwaltungsrats der MBB SE:

Feste Vergütungsbestandteile

- Sitzungsgelder
- Aufsichtsratsvergütung in der MBB Gruppe
- Beratungsleistungen

### Sitzungsgelder

In dem derzeit bestehenden Vergütungssystem erhält jedes Mitglied des Verwaltungsrats eine feste Vergütung pro Sitzung, welche sich auf 5.000,00 € zuzüglich etwaiger Umsatzsteuer beläuft. Der Vorsitzende des Verwaltungsrats erhält das Dreifache, der Stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache dieser Vergütung, jeweils zuzüglich etwaiger Umsatzsteuer.

### Aufsichtsratsvergütung in der MBB Gruppe

Die Verwaltungsratsmitglieder der MBB SE beziehen zum Teil zusätzliche Vergütungen aus ihrer Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglieder bei Tochtergesellschaften der MBB SE, die unter dem Kapitel „Gesellschaftsorgane“ aufgeführt sind.

Aufsichtsratsvergütungen von Vorständen für konzerninterne Mandate werden gemäß der Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex mit der Vergütung aus der Eigenschaft als Geschäftsführender Direktor verrechnet. Dies gilt für alle ab dem 1. Juli 2021 neu abgeschlossenen Dienstverträge der Geschäftsführenden Direktoren.

### Beratungsleistungen

Es bestehen Beratungsverträge mit Gert-Maria Freimuth und Anton Breitkopf für konkrete Einzelprojekte, die über den Umfang hinausgehen, der aufgrund der Organstellung ohnehin geschuldet ist. Herr Gert-Maria Freimuth erhält dafür einen Tagessatz in Höhe von 2,0 T€ bei einem Jahresbudgetrahmen von 140,0 T€, Herr Anton Breitkopf erhält einen Tagessatz in Höhe von 1,5 T€ bei einem Jahresbudgetrahmen von 150,0 T€.

### Nebenleistungen

Der Verwaltungsrat ist eingeschlossen in der konzernweiten Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung).

## Bezüge der Organe

### Eigenkapitalbasiertes Aktienoptionsprogramm 2020

Die eigenkapitalbasierten Optionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2020 wurden zum Ausgabezeitpunkt einmalig bewertet und der ratierlich auf das Geschäftsjahr 2022 entfallene, beizulegende Zeitwert im Personalaufwand und in der Kapitalrücklage mit 744,1 T€ (Vorjahr: 846,6 T€) erfasst. Für den Ausgleich des Steueraufwands wurde im Geschäftsjahr 2022 die entsprechende Rückstellung um 718,6 T€ erhöht (Vorjahr: 811,3 T€).

Die Anzahl ausgegebener Optionen sowie die Rückstellung aus der Versteuerung des geldwerten Vorteils haben sich im laufenden Geschäftsjahr wie folgt entwickelt:

Optionen aus Aktienoptionsprogramm 2020	Ausgegebene Optionen		Rückstellung	Versteuerung geldwerter Vorteil	
	1.1.2022	31.12.2022	1.1.2022	Zuführung	31.12.2022
	Stück	Stück	T€	T€	T€
Dr. Christof Nesemeier	100.000	100.000	505.713	373.654	879.367
Dr. Constantin Mang	50.000	50.000	297.355	219.706	517.061
Klaus Seidel	50.000	50.000	158.675	0	158.675
Dr. Jakob Ammer	10.000	10.000	59.471	43.941	103.412
Torben Teichler	10.000	10.000	50.571	37.365	87.937
Team	10.000	10.000	57.147	43.941	101.088
<b>Gesamt</b>	<b>230.000</b>	<b>230.000</b>	<b>1.128.933</b>	<b>718.608</b>	<b>1.847.540</b>

Die Zuführung in die Kapitalrücklage und Rückstellung für die Klaus Seidel zugeteilten Aktienoptionsrechte endete mit seinem Austritt am 30. Juni 2021. Sein vorzeitiger Austritt wird einen reduzierenden Effekt auf die Anzahl der ausübaren Optionsrechte zum Ausübungszeitpunkt haben.

### Höhe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die folgenden Übersichten über die gewährte Gesamtvergütung für die Geschäftsführenden Direktoren sowie Verwaltungsratsmitglieder der MBB SE verdeutlichen die Verteilung der einzelnen Vergütungsbestandteile im Verhältnis zueinander.

Die Vergütung erfolgte für die Geschäftsführenden Direktoren gänzlich durch die MBB SE und für die Verwaltungsratsmitglieder gänzlich durch die MBB SE bzw. durch Unternehmen der MBB Gruppe. Vergütungszusagen im Rahmen einer regulären oder vorzeitigen Beendigung der Geschäftsführertätigkeit bestanden im Berichts- und Vorjahr nicht.

Im Geschäftsjahr 2022 ist der hohe Anteil an variablen Bezügen mit Sondervergütungen zu erklären, die durch den Verwaltungsrat im Rahmen des Börsenganges der Friedrich Vorwerk Group SE beschlossen wurden.

2022	Fest					Variabel		Gesamt	Anteil
Bezüge der Organe T€	Grundgehalt	Sitzungs- gelder	Neben- leistungen <sup>1</sup>	AR-Ver- gütung <sup>2</sup>	Beratung	Bonus jährlich	Sonderbonus IPO <sup>2</sup>		Bezüge fest/var.
<b>Geschäftsführende Direktoren</b>									
Dr. Constantin Mang, CEO	360	0	0	0	0	0	931	1.291	28%/72%
Dr. Jakob Ammer, COO, seit 1. Juli 2021	180	0	0	0	0	0	190	370	49%/51%
Torben Teichler, CIO, seit 1. Juli 2021	200	0	0	0	0	0	241	441	45%/55%
Dr. Christof Nesemeier, Executive Chairman	265	0	21	38	0	0	1.111	1.435	23%/77%
<b>Verwaltungsratsmitglieder</b>									
Dr. Christof Nesemeier	0	0	0	0	0	0	0	0	n.a.
Gert-Maria Freimuth	0	45	0	20	134	0	0	199	100%/0%
Anton Breitkopf	0	20	0	15	148	0	0	183	100%/0%
Dr. Peter Niggemann	0	20	0	0	0	0	0	20	100%/0%
<b>2021</b>									
Bezüge der Organe T€	Fest Grundgehalt	Sitzungs- gelder	Neben- leistungen <sup>1</sup>	AR-Ver- gütung <sup>2</sup>	Beratung	Variabel Bonus jährlich	Sonderbonus IPO	Gesamt	Anteil Bezüge fest/var.
<b>Geschäftsführende Direktoren</b>									
Dr. Constantin Mang, CEO	270	0	0	0	0	0	3.724	3.994	7%/93%
Dr. Jakob Ammer, COO, seit 1. Juli 2021	90	0	0	0	0	0	<sup>3</sup>	90	100%/3%
Torben Teichler, CIO, seit 1. Juli 2021	100	0	0	0	0	0	<sup>3</sup>	100	100%/3%
Dr. Christof Nesemeier, Executive Chairman	420	0	20	53	0	0	4.551	5.017	6%/94%
Klaus Seidel, COO, bis 30. Juni 2021	115	0	0	0	0	0	3.310	3.425	3%/97%
<b>Verwaltungsratsmitglieder</b>									
Dr. Christof Nesemeier	0	0	0	0	0	0	0	0	n.a.
Gert-Maria Freimuth	0	45	0	40	140	0	0	225	100%/0%
Anton Breitkopf	0	20	0	13	135	0	0	168	100%/0%
Dr. Peter Niggemann	0	30	0	0	0	0	0	30	100%/0%

<sup>1</sup> Die Nebenleistungen umfassen die Privatnutzung eines Dienstwagens.

<sup>2</sup> Die Aufsichtsratsvergütungen erfolgen für die Tätigkeiten im Aufsichtsrat der Friedrich Vorwerk Group SE, der Aumann AG und der Delignit AG. Mit Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems der MBB SE zum zweiten Halbjahr 2021 soll Vergütung für konzerninterne Aufsichtsratsmandate von Vorständen mit ihrem Gehalt aus der Vorstandstätigkeit bei der MBB SE verrechnet werden. Herr Dr. Nesemeier hat für konzerninterne Aufsichtsratsmandate im Geschäftsjahr 2021 insgesamt eine Vergütung von 52,5 T€ erzielt. Davon entfiel auf das zweite Halbjahr 2021 eine Vergütung 26,3 T€, die mit der Auszahlung des IPO Sonderbonus in 2022 verrechnet wurde. Die Vergütung für konzerninterne Aufsichtsratsmandate von Herrn Dr. Nesemeier aus dem Geschäftsjahr 2022 beträgt 37,7 T€ und soll mit dem variablen Bonus 2023 verrechnet werden.

<sup>3</sup> Es wurden vor ihrer Bestellung zum Geschäftsführenden Direktor, im April 2021, IPO Sonderboni von jeweils 758,6 T€ an Dr. Jakob Ammer und 965,4 T€ an Torben Teichler ausgezahlt.

### Maximalvergütung gemäß Vergütungssystem der MBB SE

Die Summe aus Grundgehältern mit Nebenleistungen und jährlichen variablen Vergütungen für alle Geschäftsführenden Direktoren der MBB SE von 3.536,6 T€ liegt unterhalb der im Vergütungssystem der MBB SE festgesetzten Höchstgrenzen des kleineren Betrags aus 2% der Marktkapitalisierung der MBB SE (zum Ende des Geschäftsjahres 2022: 10.656,5 T€) bzw. 20.000 T€.

### Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren mit der Ertragsentwicklung und durchschnittlichen Vergütung von Mitarbeitern der MBB SE

Die folgende Tabelle vergleicht die Veränderung der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren mit der Ertragsentwicklung der MBB SE sowie mit der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der MBB SE gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren auch maßgeblich von der Entwicklung von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des handelsrechtlichen Eigenkapitals der MBB SE angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter der MBB SE abgestellt. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, berücksichtigt. Soweit Arbeitnehmer im betreffenden Geschäftsjahr zugleich eine Vergütung als Geschäftsführender Direktor der MBB SE erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Vergleich der Vergütungen mit Leistungsentwicklung der MBB					
Differenz Vj. (%)	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren</b>					
Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren	-92,0 %	213,8 %	-27,8 %	371,8 %	-73,2 %
<b>Ertragsentwicklung des Unternehmens</b>					
Jahresergebnis der MBB SE (HGB)	-27,9 %	-91,7 %	-122,0 %	-10.892,3 %	-94,3 %
Eigenkapital der MBB SE (HGB)	55,2 %	-21,2 %	-2,9 %	89,3 %	-1,1 %
<b>Durchschnittliches Mitarbeiterentgelt<sup>1</sup></b>					
Mitarbeiter der MBB SE	-82,2 %	16,7 %	19,2 %	230,0 %	-80,7 %

<sup>1</sup> Durchschnittliches Arbeitsentgelt der Beschäftigten auf der Basis von Vollzeitäquivalenten

Berlin, den 29. März 2023

Der Verwaltungsrat der MBB SE

Dr. Christof Nesemeier  
*Vorsitzender*

Die Geschäftsführenden Direktoren der MBB SE

Dr. Constantin Mang  
*Chief Executive Officer*

Dr. Jakob Ammer  
*Chief Operating Officer*

Torben Teichler  
*Chief Investment Officer*

Dr. Christof Nesemeier  
*Executive Chairman*

## Prüfungsvermerk

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

An die MBB SE, Berlin

#### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der MBB SE, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

#### Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards. Die Prüfung des Vergütungsberichts wurde nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

#### Verantwortung der Geschäftsführenden Direktoren und des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat und die Geschäftsführenden Direktoren sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

#### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Düsseldorf, den 29. März 2023

Nexia GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuerberatungsgesellschaft

gez. Dr. Grabs

Wirtschaftsprüfer

gez. Peters

Wirtschaftsprüferin

