

MBB

Vergütungsbericht

2024

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

Die 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)
- Anton Breitkopf, Diplom-Betriebswirt, Vorsitzender des Prüfungsausschusses (Verwaltungsrat seit dem 18. Juli 2018)
- Dr. Peter Niggemann, Rechtsanwalt, Mitglied (bis 26. Juni 2024)

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.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats Dr. Christof Nesemeier, Gert-Maria Freimuth und Anton Breitkopf 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. Die Hauptversammlung von 26. Juni 2024 hat beschlossen, die Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrats von vier auf drei Mitglieder zu ändern, nachdem Dr. Niggemann die Niederlegung seines Mandates mit Wirkung zur Hauptversammlung 2024 erklärt hatte.

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.

Dr. Jakob Ammer ist außerdem Mitglied des Aufsichtsrats der AURETAS family trust GmbH.

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.

Weiterhin nimmt der Vergütungsbericht Bezug auf das Vergütungssystem des Verwaltungsrats der MBB SE. Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder wurde mit Beschluss der Hauptversammlung vom 26. Juni 2024 neu geregelt. Zuvor galt das Vergütungssystem des Verwaltungsrats gemäß den Beschlüssen der Hauptversammlung vom 30. Juni 2014, 28. Juni 2017, 28. Juni 2018, 24. August 2020 und der Bestätigung vom 8. Juni 2021.

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 Aktienoptionsprogramm 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.

Etwas 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. 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.

Für das Geschäftsjahr 2024 fiel die Bonusbemessungsgrundlage negativ aus, folglich ist für das Geschäftsjahr 2024 kein jährlicher variabler Bonus an die Geschäftsführenden Direktoren geflossen.

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 endete. Die aus der Zuteilung des Aktienoptionsprogramms 2020 resultierende Vergütung ist im Kapitel „Bezüge der Organe“ dargestellt.

Nachfolgend sind die grundsätzlichen Regelungen des Programms beschrieben.

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 initialen Ausübungspreis in Höhe von 60,00 € als weiterer Zielwert ergibt. Dividenden der MBB SE während der Laufzeit des Programms werden berücksichtigt, indem sie den Ausübungspreis reduzieren.

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.

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. August 2020
Ausübungspreis	60,00 €
Aktienkurs	72,40 €
Risikoloser Zinssatz	-0,73 %
Dividendenrendite	1,32 %
Erwartete Volatilität	41,84 %
Laufzeit	4,1 Jahre
Beizulegender Zeitwert	16,57 €

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

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:

- Jährliche Vergütung
- Sitzungsgelder
- Aufsichtsratsvergütung in der MBB Gruppe
- Beratungsleistungen
- Nebenleistungen

Jährliche Vergütung

Jedes Mitglied des Verwaltungsrats erhält eine jährliche Vergütung von 50.000,00 €. Das jeweilige Mitglied des Verwaltungsrats muss sich auf die vorstehende Vergütung sämtliche anderen Vergütungen anrechnen lassen, die es direkt oder indirekt von der Gesellschaft erhält (z.B. Vergütungen als Geschäftsführender Direktor, Beratungs- oder Dienstleistungsverträgen etc.), d.h. die Vergütung ist nur auszuzahlen, sofern und soweit sonstige Vergütungen 50.000,00 € pro Jahr unterschreiten.

Sitzungsgelder

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats eine feste Vergütung pro Sitzung. Das Sitzungsgeld beträgt für den Vorsitzenden 15.000,00 € pro Sitzung, für den Stellvertretenden Vorsitzenden 7.500,00 € pro Sitzung und für sonstige Mitglieder des Verwaltungsrats 5.000,00 € pro Sitzung, 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 Geschäftsführenden Direktoren für konzerninterne Mandate werden gemäß den 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 und bis zum 31. Dezember 2024 neu abgeschlossenen Dienstverträge der Geschäftsführenden Direktoren.

Beratungsleistungen

Es besteht ein Beratungsvertrag mit Gert-Maria Freimuth 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 2.000,00 € bei einem Jahresbudgetrahmen von 140.000,00 €, zuzüglich etwaiger Umsatzsteuer.

Nebenleistungen

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

Bezüge der Organe

Eigenkapitalbasiertes Aktienoptionsprogramm 2020

Der Verwaltungsrat stellte in seinem Beschluss vom 28. August 2024 fest, dass für das eigenkapitalbasierte Aktienoptionsprogramm 2020 die Wartezeit von zwölf Monaten für die im Programm explizit genannten Teilnehmer als erfüllt gilt, die Wartezeit am 26. August 2024, 24 Uhr abgelaufen ist, und die Aktienoptionsrechte durch das Erreichen der Kriterien A und B ausübbar sind.

Das Kriterium A (Kurs-Schwellenwert) wurde für die ununterbrochen beschäftigten Bezugsberechtigten mit 133,00 € erfüllt und resultierte in einer Ausübbarkeit von 28,80%. Für die vorzeitig ausgeschiedenen Bezugsberechtigten galten gleiche bzw. geringere Werte, die pro-rata temporis reduziert wurden.

Das Kriterium B (Steigerung des Durchschnittskurses im Verhältnis zum Zielwert von 50,00 € gegenüber einem Ausgangswert von 60,00 €) wurde mit 89,57% erreicht. Unter Berücksichtigung der Gewichtung von 60% wurde für die ununterbrochen beschäftigten Bezugsberechtigten ein Endwert von 53,74% erreicht. Für die vorzeitig ausgeschiedenen Bezugsberechtigten galten geringere Werte.

In Summe der prozentualen Ausübbarkeit der Kriterien A und B wurden insgesamt 152.711 Optionen als ausübbar festgelegt. Der zu zahlende Ausübungspreis belief sich auf 54,25 € je Aktienoption bzw. auf 60,00 € je Aktienoption bei vorzeitiger Beschäftigungsbeendigung.

Bezüglich des Ausübungspreises beschloss der Verwaltungsrat bereits am 26. Juni 2024, dass in Hinblick auf die Abwicklung des Programms die Programmteilnehmer anstelle der Zahlung des Ausübungspreises auch eine modifizierte Abrechnung als Variante wählen können. Dabei wurde der Gegenwert der Aktien abzüglich des ursprünglich zahlbaren Ausübungspreises ermittelt und ein zusätzlicher Abschlag angewendet. In der Variante war sodann kein Ausübungspreis zu zahlen.

Entsprechend den Annahmeerklärungen der Bezugsberechtigten wurden 30.760 Aktienoptionen zu einem Ausübungspreis von 0,00 € je Option, und 82.539 Aktien zu einem Ausübungspreis von 54,25 € je Option zugeteilt. Insgesamt war damit für die Ausübung der Optionen durch die Programmberechtigten ein Ausübungspreis von 4.477.741 € zu zahlen. Ausgeübt wurden folglich insgesamt 113.299 Optionen. Die Ausübung der Optionen und die Auslieferung der Aktien erfolgt zwischen dem 17. und 18. September 2024. Für die Programmberechtigten wurde im Rahmen der für das Aktienoptionsprogramm 2020 anwendbaren Nettolohnvereinbarung insgesamt ein Betrag von 4.707.633 € als übernommener geldwerter Vorteil durch die und auf Rechnung der MBB SE versteuert.

Die Anzahl der ausgeübten Aktienoptionen, der Ausübungspreis, der Aktienwert abzüglich des Ausübungspreises zum Ausübungszeitpunkt und der durch die MBB SE versteuerte geldwerte Vorteil für die Programmteilnehmer stellt sich wie folgt dar:

Aktienoptionsprogramm 2020	Zugeweilte Aktienoptionen			Beträge zum Ausübungszeitpunkt		Summe
	Anzahl	Aus-übungspreis	Aus-übungspreis	Aktienwert abzgl. Aus-übungspreis	Versteuerter geldwerter Vorteil	
	Stück	€ je Stück	€ gesamt	€	€	
Dr. Christof Nesemeier	82.539	54,25	4.477.741	3.578.066	2.491.940	6.070.005
Dr. Constantin Mang	18.479	0,00	0	1.803.550	1.408.091	3.211.642
Klaus Seidel	3.116	0,00	0	298.201	190.790	488.992
Dr. Jakob Ammer	3.695	0,00	0	360.632	277.722	638.354
Torben Teichler	3.695	0,00	0	360.632	236.120	596.752
Team	1.775	0,00	0	169.868	102.970	272.838
Gesamt	113.299		4.477.741	6.570.949	4.707.633	11.278.582

Höhe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

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.

2024 Bezüge der Organe T€	Fest					Beratung	Variabel		Gesamt	Anteil Bezüge fest/var.
	Grund- gehalt	Sitzungs- gelder	Neben- leistungen ¹	AR-Ver- gütung ²	Bonus jährlich		LTIP ³			
Geschäftsführende Direktoren										
Dr. Constantin Mang, CEO	360	0	0	0	0	0	0	3.212	3.572	10%/90%
Dr. Jakob Ammer, COO	220	0	0	0	0	0	0	638	858	26%/74%
Torben Teichler, CIO	220	0	0	0	0	0	0	597	817	27%/73%
Dr. Christof Nesemeier, Executive Chairman	265	0	22	25	0	0	0	6.070	6.382	5%/95%
Verwaltungsratsmitglieder										
Dr. Christof Nesemeier	0	0	0	0	0	0	0	0	0	n.a.
Gert-Maria Freimuth	0	38	0	43	136	0	0	0	216	100%/0%
Anton Breitkopf	50	25	0	15	0	0	0	0	90	100%/0%
Dr. Peter Niggemann (bis 26. Juni 2024)	0	5	0	0	0	0	0	0	5	100%/0%

2023 Bezüge der Organe T€	Fest					Beratung	Variabel		Gesamt	Anteil Bezüge fest/var.
	Grund- gehalt	Sitzungs- gelder	Neben- leistungen ¹	AR-Ver- gütung ²	Bonus jährlich		LTIP			
Geschäftsführende Direktoren										
Dr. Constantin Mang, CEO	360	0	0	0	0	0	0	0	360	100%/0%
Dr. Jakob Ammer, COO	180	0	0	0	0	0	0	0	180	100%/0%
Torben Teichler, CIO	200	0	0	0	0	0	0	0	200	100%/0%
Dr. Christof Nesemeier, Executive Chairman	265	0	21	25	0	0	0	0	311	100%/0%
Verwaltungsratsmitglieder										
Dr. Christof Nesemeier	0	0	0	0	0	0	0	0	0	n.a.
Gert-Maria Freimuth	0	30	0	43	140	0	0	0	213	100%/0%
Anton Breitkopf	0	20	0	15	71	0	0	0	106	100%/0%
Dr. Peter Niggemann	0	20	0	0	0	0	0	0	20	100%/0%

¹ Die Nebenleistungen umfassen die Privatnutzung eines Dienstwagens.

² Die Aufsichtsratsvergütungen erfolgen für die Tätigkeiten im Aufsichtsrat der Friedrich Vorwerk Group SE, der Aumann AG und der Delignit AG. Mit Inkrafttreten des Vergütungssystems der MBB SE zum zweiten Halbjahr 2021 wird die Vergütung für konzerninterne Aufsichtsratsmandate Geschäftsführender Direktoren jeweils mit der Vergütung aus der Eigenschaft als Geschäftsführender Direktor verrechnet werden. Dies gilt für alle ab dem 1. Juli 2021 und bis zum 31. Dezember 2024 neu abgeschlossenen Dienstverträge der Geschäftsführenden Direktoren. Die Vergütung für konzerninterne Aufsichtsratsmandate von Herrn Dr. Nesemeier aus den Geschäftsjahren 2022, 2023 und 2024 in Höhe von insgesamt 87,7 T€ sollte mit dem jährlichen variablen Bonus verrechnet werden. Da die Geschäftsführenden Direktoren entsprechend des Vergütungssystems für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 keinen jährlichen variablen Boni erhalten, wird der Betrag nunmehr im zweiten Halbjahr 2025 mit dem Grundgehalt verrechnet.

³ Klaus Seidel, Diplom-Kaufmann, Chief Operating Officer (COO) bis zum 30. Juni 2021 erhielt im Berichtsjahr 2024 Vergütungen aus dem LTIP in Höhe von 489 T€. Weitere Vergütungskomponenten erhielt er weder im Berichtsjahr 2024 noch im Vorjahr.

Maximalvergütung gemäß Vergütungssystem der MBB SE

Die Summe aus Grundgehältern mit Nebenleistungen und jährlichen variablen Vergütungen (ohne LTIP) für alle Geschäftsführenden Direktoren der MBB SE von 1.112 T€ liegt unterhalb der im Vergütungssystem der MBB SE festgesetzten Höchstgrenzen des kleineren Betrags aus 20.000 T€ bzw. 2% der Marktkapitalisierung der MBB SE. Zum Ende des Geschäftsjahres 2024 entsprechen 2% der Marktkapitalisierung der MBB SE 10.810 T€.

Das im Jahr 2024 zugeteilte Long-Term Incentive Programm (LTIP) war je Bezugsberechtigten auf 199,00 € abzüglich dem Ausübungspreis je Aktie multipliziert mit der Gesamtanzahl der jeweils dem Bezugsberechtigten zugeteilten Aktienoptionsrechten begrenzt. Diese Grenze wurde nicht überschritten.

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 zusätzlicher Kennzahlen 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. (%)	2020	2021	2022	2023	2024
Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren					
Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren	-27,8 %	371,8 %	-73,2 %	-70,3 %	1.006,5 %
Ertragsentwicklung des Unternehmens					
Jahresergebnis der MBB SE (HGB)	-122,0 %	-10.892,3 %	-94,3 %	-37,1 %	29,9 %
Eigenkapital der MBB SE (HGB)	-2,9 %	89,3 %	-1,1 %	-1,0 %	-8,0 %
Durchschnittliches Mitarbeiterentgelt¹					
Mitarbeiter der MBB SE	19,2 %	230,0 %	-80,7 %	-15,4 %	26,8 %

¹ Durchschnittliches Arbeitsentgelt der Beschäftigten auf der Basis von Vollzeitäquivalenten

Berlin, den 27. März 2025

Der Verwaltungsrat der MBB SE

gez. Dr. Christof Nesemeier
Vorsitzender

Die Geschäftsführenden Direktoren der MBB SE

gez. Dr. Constantin Mang
Chief Executive Officer

gez. Dr. Jakob Ammer
Chief Operating Officer

gez. Torben Teichler
Chief Investment Officer

gez. 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 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt.

Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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

Die Geschäftsführenden Direktoren und der Verwaltungsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Düsseldorf, den 27. März 2025

Nexia GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

gez. Dr. Grabs
Wirtschaftsprüfer

gez. Peters
Wirtschaftsprüferin

