



MBB

Vergütungsbericht

2025

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 dem Vergütungsbericht wird den Anforderungen des § 162 AktG in Form einer jährlichen, separaten und gemeinsamen Vergütungsberichterstattung von Geschäftsführung und Verwaltungsrat entsprochen.

Die MBB hat das Geschäftsjahr 2025 erneut sehr erfolgreich mit einem Umsatz von 1.170,0 Mio. € (Vorjahr 1.068,4 Mio. €) sowie einem bereinigten EBITDA von 216,9 Mio. € abgeschlossen. Das bereinigte EBITDA stieg dabei um 46 % verglichen zum Vorjahr (149,0 Mio. €), was einer bereinigten EBITDA-Marge von 18,6 % entspricht (Vorjahr: 14,0 %). Auch für das Geschäftsjahr 2026 erwartet MBB eine in Summe positive Geschäftsentwicklung. Für einen detaillierten Bericht zum Gang der Geschäfte sowie den Prognosebericht wird auf den Geschäftsbericht 2025 verwiesen, der unter www.mbb.com/ir/finanzberichte.html abrufbar ist.

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. Christof Nesemeier ist Aufsichtsratsvorsitzender der Friedrich Vorwerk Group SE und der Friedrich Vorwerk Management SE sowie Mitglied des Aufsichtsrats der DTS IT AG.

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

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

Geschäftsführende Direktoren

- Dr. Christof Nesemeier, Diplom-Kaufmann, Executive Chairman
- Torben Teichler, Betriebswirt, Chief Financial Officer (CFO)
- Dr. Constantin Mang, Ökonom, Chief Executive Officer (CEO) bis zum 30. Juni 2025
- Dr. Jakob Ammer, Betriebswirt, Chief Operating Officer (COO) bis zum 30. Juni 2025

Im Rahmen der Verwaltungsratssitzung vom 16. Januar 2025 wurden Dr. Christof Nesemeier, Gründungsaktionär und Executive Chairman, sowie Torben Teichler für eine weitere Amtszeit von 4,5 Jahren bis zum 31. Dezember 2029 als Geschäftsführende Direktoren bestellt. Die Neuaufstellung der Geschäftsführung erfolgte im Zusammenhang mit den Entscheidungen von Dr. Constantin Mang sowie Dr. Jakob Ammer, ihre zum 30. Juni 2025 auslaufenden Dienstverträge nicht zu verlängern.

Dr. Christof Nesemeier verantwortet als Executive Chairman die Bereiche Strategie, Mergers & Acquisitions sowie Operations. Torben Teichler verantwortet als Chief Financial Officer die Bereiche Kapitalanlage, Finanzen und Investor Relations.

Vergütungssystem

Der Vergütungsbericht nimmt Bezug auf das jeweilige Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren der MBB SE. Nach § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre über die Billigung des vom Verwaltungsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Geschäftsführenden Direktoren.

Unter Berücksichtigung der Vorgaben von § 87a Abs. 1 AktG hat der Verwaltungsrat am 16. Januar 2025 ein neues Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren (Vergütungssystem 2025) beschlossen, welches ausschließlich für die neuen, in 2025 abgeschlossenen Dienstverträge der Geschäftsführenden Direktoren Torben Teichler und Dr. Christof Nesemeier mit Laufzeitbeginn ab 01. Juli 2025 gilt. Das Vergütungssystem wurde durch Beschluss der Hauptversammlung am 17. Juni 2025 gebilligt. Es ist abrufbar unter www.mbb.com/ir/corporate-governance.html.

Das bisherige Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren (Vergütungssystem 2021) gemäß dem Beschluss des Verwaltungsrats vom 14. April 2021 mit der Billigung der Hauptversammlung vom 8. Juni 2021 galt für Dienstverträge von Geschäftsführenden Direktoren, welche zwischen dem 01. Juli 2021 und dem 31. Dezember 2024 abgeschlossen wurden. Es ist ebenfalls 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.

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.

Etwaige Abweichungen vom Vergütungssystem bestanden nicht.

Bei Prozentangaben und Zahlen in diesem Bericht können Rundungsdifferenzen auftreten.

Der Vergütungsbericht 2024 wurde gemäß § 120a Abs. 4 AktG von der Hauptversammlung am 17. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 96,02 % der abstimmungsberechtigten Aktionäre gebilligt. Inhalt und Form des Vergütungsberichtes sind daher nach Ansicht des Verwaltungsrats sowie der Geschäftsführenden Direktoren unverändert angemessen.

Vergütungsbestandteile

Bezugnahme auf das Vergütungssystem und langfristige Unternehmensentwicklung

Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und des Verwaltungsrats der MBB SE basiert auf dem jeweils gültigen 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.

Sowohl im Vergütungssystem 2021 wie auch im Vergütungssystem 2025 für die Geschäftsführenden Direktoren, legte der Verwaltungsrat 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 Ergebnisentwicklung, die Entwicklung des Aktienkurses der MBB SE sowie an die 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 langfristig orientierten 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.

Für die zum 30. Juni 2025 ausgeschiedenen Geschäftsführenden Direktoren Dr. Constantin Mang sowie Dr. Jakob Ammer bemisst sich die Vergütung im Geschäftsjahr 2025 ausschließlich am Vergütungssystem 2021 der Geschäftsführenden Direktoren vom 14. April 2021. Für die Geschäftsführenden Direktoren Dr. Christof Nesemeier und Torben Teichler bemisst sich die feste Vergütung (Grundgehalt und Nebenleistungen) bis zum 30. Juni 2025 am Vergütungssystem 2021 sowie ab dem 01. Juli 2025 am Vergütungssystem 2025 der Geschäftsführenden Direktoren der MBB SE vom 16. Januar 2025.

Vergütungsbestandteile der Geschäftsführenden Direktoren gemäß des Vergütungssystems 2021

Die Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems 2021 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.

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 Umpflichtungen im Rahmen von Börsengängen bei Unternehmen, an denen MBB SE mehr als 5 % hält, zusätzliche Anreize setzen.

Für das Geschäftsjahr 2025 fiel die Bonusbemessungsgrundlage negativ aus, folglich ist für das Geschäftsjahr 2025 aus dem Vergütungssystem 2021 kein jährlicher variabler Bonus an die Geschäftsführenden Direktoren geflossen.

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

Das eigenkapitalbasierte Aktienoptionsprogramm 2020 der MBB SE endete am 26. August 2024. Im Geschäftsjahr 2025 wurde hieraus keine Vergütung gewährt.

Vergütungsbestandteile der Geschäftsführenden Direktoren gemäß des Vergütungssystems 2025

Die Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems 2025 umfassen für die Geschäftsführenden Direktoren der MBB SE:

Feste Vergütungsbestandteile

- Feste Jahresvergütung
- Nebenleistungen

Variable Vergütungsbestandteile

- Jährliche variable Vergütung
- Long-Term Incentive

Der Verwaltungsrat legt einen Schwerpunkt auf die Förderung der Geschäftsstrategie sowie die langfristige Unternehmensentwicklung und hat den Anteil variabler Vergütungsbestandteile entsprechend hoch gewichtet. Die Zielvergütung aller variabler Vergütungsbestandteile beträgt bei 100% Zielerreichung das 11-fache der Festvergütung. Der Verwaltungsrat kann den Geschäftsführenden Direktoren anbieten, die variable Vergütung ganz oder in Teilen in Aktien zu erhalten. Eine nachträgliche Änderung von Erfolgszielwerten oder Vergleichsparametern für variable Vergütungsbestandteile ist ausgeschlossen. Im Falle von außerordentlichen Entwicklungen ist der Verwaltungsrat entsprechend § 87 Abs. 2 AktG berechtigt, die Bezüge auf die angemessene Höhe herabzusetzen.

Für die Gesamtvergütung aus Fixvergütung und variabler Vergütung eines Geschäftsjahres ist eine Maximalvergütung von insgesamt 10,0 Mio. € für die Geschäftsführenden Direktoren festgelegt. Davon entfallen als Maximalvergütung 8,0 Mio. € auf Herrn Dr. Nesemeier und 2,0 Mio. € auf Herrn Teichler. Die Maximalvergütung entspricht der jeweiligen Zielvergütung und orientiert sich damit an der Vergütung von CEOs und CFOs vergleichbarer börsennotierter Beteiligungsunternehmen.

Ein Geschäftsführender Direktor der zugleich Verwaltungsratsmitglied der MBB SE ist, muss sich auf seine Vergütung als Verwaltungsrat dasjenige voll anrechnen lassen, was er als Geschäftsführender Direktor an Vergütung bezieht. Bei sonstigen konzerninternen sowie konzernfremden Aufsichtsratsmandaten, hat der Verwaltungsrat entschieden, keine Anrechnung vorzunehmen.

Dieses Vergütungssystem gilt für seit dem 16. Januar 2025 abgeschlossene Dienstverträge von Geschäftsführenden Direktoren mit Laufzeit bis einschließlich 2029. Die hierin beschriebenen variablen Vergütungen gelten für Herrn Dr. Nesemeier sowie Herrn Teichler bereits für das gesamte Geschäftsjahr 2025 und ersetzen etwaige Regelungen aus vorherigen Dienstverträgen. Werden Geschäftsführende Direktoren abberufen, können beide Parteien den Dienstvertrag mit einer Frist von 6 Monaten ordentlich kündigen. Eine Kopplungsklausel besteht nicht. Abfindungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung sind nicht vereinbart. Zahlungen einschließlich Nebenleistungen sind dementsprechend der Höhe nach auf den Wert von zwei Jahresvergütungen und jedenfalls nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrages begrenzt. Eine Change-of-Control Klausel besteht nicht. Im Falle von Arbeitsunfähigkeit, wird die Vergütung für eine Dauer von insgesamt bis zu 3 Monaten in vollem Umfang weitergewährt; etwaige Zahlungen von Kassen oder Versicherungen werden angerechnet. Bei Berufsunfähigkeit endet der Dienstvertrag mit dem Ende des Quartals, in dem die dauernde Berufsunfähigkeit festgestellt wurde.

Die Bestandteile des Vergütungssystems der Geschäftsführenden Direktoren setzen sich wie folgt zusammen:

Feste Jahresvergütung und Nebenleistungen

Das Grundgehalt umfasst jährlich fixierte Bezüge, die grundsätzlich in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich nachträglich gezahlt werden und schließt sozialversicherungsrechtliche Beträge ein. Im zweiten Halbjahr 2025 wurde die Vergütung für konzerninterne Aufsichtsratsmandate von Herrn Dr. Nesemeier aus den Geschäftsjahren 2022, 2023 und 2024 in Höhe von insgesamt 87,7 T€ mit dem Grundgehalt verrechnet.

Die Nebenleistungen umfassen die Nutzung eines Firmenwagens bzw. die Erstattung von KFZ-Kosten. 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 bereinigten Ergebnis vor Steuern der Tochterunternehmen basierend auf der jeweiligen Beteiligungsquote der MBB SE (EBT-Bonus) sowie von der Wertentwicklung der angelegten liquiden Mittel inklusive der Zinserträge der MBB SE im jeweiligen Geschäftsjahr (Treasury-Bonus) abhängig.

Basis für die Berechnung des „Bereinigten anteiligen EBT-Bonus“ sind die Werte entsprechend des MBB-Konzernabschlusses nach IFRS, dort insbesondere die Angaben zu den Umsatzerlösen, den bereinigten Ergebnissen vor Steuern (bereinigtes EBT) und den jeweiligen Kapitalanteilen an den Tochtergesellschaften. Diese Werte werden nach vom Verwaltungsrat festgelegten Vorgaben modifiziert. Der Bonusanspruch berechnet sich sodann auf Basis der Summe der Bereinigten anteiligen EBTs sowie festgelegter gestaffelter Bonusprozentsätze für festgelegte absolute Bandbreiten des Bereinigten anteiligen EBTs. Sofern eine definierte Mindesthöhe des Bereinigten anteiligen EBTs nicht erreicht wird, besteht kein EBT-Bonusanspruch.

Die Berechnung des „Treasury-Bonus“ erfolgt auf Basis der Wertentwicklung der im Rahmen der Kapitalanlage angelegten Mittel inklusive der Zinserträge der MBB SE im jeweiligen Geschäftsjahr. Ist in einem oder mehreren Geschäftsjahren die Bemessungsgrundlage negativ, wird der sich ergebende Negativbetrag (High Watermark) auf die folgenden Geschäftsjahre vorgetragen und gegen die künftigen Mehrbeträge verrechnet, bis die vorgetragenen Negativbeträge ausgeglichen sind. Solange die High Watermark am jeweiligen Geschäftsjahresende unterschritten ist, besteht der Treasury-Bonus Anspruch bei positiver Wertentwicklung im jeweiligen Jahr lediglich zur Hälfte des festgelegten Bonus-Prozentsatzes. Gleiches gilt beim Überschreiten der High Watermark für die im Geschäftsjahr aufgeholte Wertentwicklung bis zur High Watermark.

Darüber hinaus kann der Verwaltungsrat für besondere Ereignisse, die geeignet sind, für MBB außerordentlich Wert zu generieren, wie beispielsweise Börsengänge, zusätzliche Anreize durch Ermessensboni setzen.

Long-Term Incentive

Das Geschäftsmodell der MBB SE baut wesentlich auf den Einsatz qualifizierter, engagierter Führungspersonen, die mit dem Long-Term Incentive einerseits einen langfristigen Anreiz erhalten sollen, den Wert der MBB dauerhaft und nachhaltig zu erhöhen und andererseits dem Unternehmen langfristig verbunden zu bleiben. Das Long-Term Incentive beinhaltet zwei Komponenten, einerseits die Komponente „Bereinigte anteilige EBT-Marge“ und des Weiteren die Komponente „Volumengewichteter Geschäftsjahresaktiendurchschnittskurs“.

Das Long-Term Incentive für die Komponente „Bereinigte anteilige EBT-Marge“ erhöht den im Rahmen der jährlichen Vergütung ermittelten Bereinigten anteiligen EBT-Bonus. Die Erhöhung erfolgt proportional zur Steigerung der Bereinigten anteiligen EBT-Marge eines jeweiligen Jahres verglichen zu einem vordefinierten Bereinigten anteiligen EBT-Margen Prozentsatz, der als Bezugspunkt dient. Die Bereinigte anteilige EBT-Marge ergibt sich dabei wie folgt: Bereinigtes anteiliges EBT im betreffenden Geschäftsjahr dividiert durch Bereinigte anteilige Umsatzerlöse der MBB-Gruppe im betreffenden Geschäftsjahr.

Die langfristige Wertentwicklung der MBB SE kommt im Aktienkurs des Unternehmens zum Ausdruck. Daher basiert die Long-Term Incentive Komponente „Volumengewichteter Geschäftsjahresaktiendurchschnittskurs“ auf der Aktienkursentwicklung der MBB SE. Die zuvor genannten Boni „Treasury-Bonus“, „Bereinigter anteiliger EBT-Bonus“ und „Bereinigte anteilige EBT-Marge“ erhöhen sich deshalb proportional mit dem Prozentsatz, um den der Volumengewichtete Geschäftsjahresaktiendurchschnittskurs über dem Ausgangs-Aktienkurs zum Geschäftsjahresende 2024 liegt.

Beide Long-Term Incentive Komponenten zielen darauf ab, einen Anreiz für die sukzessive und nachhaltige Steigerung der MBB SE zuzurechnenden Profitabilität sowie die Steigerung des Aktienkurses zu setzen.

Die jährliche variable Vergütung sowie die Vergütung aus dem Long Term Incentive von Herrn Dr. Nesemeier sowie Herrn Teichler resultiert im Wesentlichen aus der sehr positiven Ergebnis- sowie Aktienkursentwicklung im Geschäftsjahr 2025. Die Auszahlung der jährlichen variablen Vergütung sowie des Long-Term Incentive erfolgen mit der Gehaltsabrechnung des Monats, die auf den Monat der Billigung des Konzernjahresabschlusses durch den Verwaltungsrat der MBB SE folgt.

Verwaltungsrat und Geschäftsführende Direktoren haben im Dezember 2025 einstimmig beschlossen, dass jeder festangestellte Mitarbeiter der MBB SE, der im Dezember 2025 beschäftigt war und zum 01. April 2026 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis für MBB tätig ist, einen Jubiläumsbonus von 30.000 € brutto anlässlich des 30-jährigen Bestehens von MBB erhält. Dieser Jubiläumsbonus von insgesamt 240.000 € geht zu Lasten des Bonus der Geschäftsführenden Direktoren und wurde beim Ausweis der Vergütung in diesem Bericht bereits berücksichtigt.

Vergütungsbestandteile des Verwaltungsrats

Die Vergütung des Verwaltungsrats basiert auf dem Vergütungssystem für den Verwaltungsrat 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, Vergütungen aus 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.

Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütung 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.

Ein Geschäftsführender Direktor, der zugleich Verwaltungsratsmitglied der MBB SE ist, muss sich auf seine Vergütung als Verwaltungsrat (jährliche Vergütung und Sitzungsgelder) dasjenige voll anrechnen lassen, was er als Geschäftsführender Direktor an Vergütung bezieht. Bei sonstigen konzerninternen sowie konzernfremden Aufsichtsratsmandaten, hat der Verwaltungsrat entschieden, keine Anrechnung vorzunehmen. Dies gilt für alle ab dem 1. Januar 2025 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**Höhe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2025**

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.

2025 Bezüge der Organe T€	Fest					Beratung	Variabel		Gesamt	Anteil Bezüge fest/var.
	Grund- vergütung	Sitzungs- gelder	Neben- leistungen ¹	AR-Ver- gütung ²	Bonus jährlich		Bonus LTI			
Geschäftsführende Direktoren										
Dr. Christof Nesemeier, Executive Chairman	378	0	22	25	0	1.063	2.023	3.512	12%/88%	
Torben Teichler, CFO	240	0	0	0	0	258	401	899	27%/73%	
Dr. Constantin Mang (bis 30. Juni 2025)	180	0	0	0	0	0	0	180	100%/0%	
Dr. Jakob Ammer (bis 30. Juni 2025)	110	0	0	0	0	0	0	110	100%/0%	
Verwaltungsratsmitglieder										
Dr. Christof Nesemeier	0	0	0	0	0	0	0	0	n.a.	
Gert-Maria Freimuth	0	38	0	43	140	0	0	220	100%/0%	
Anton Breitkopf	50	25	0	15	0	0	0	90	100%/0%	

2024 Bezüge der Organe T€	Fest					Beratung	Variabel		Gesamt	Anteil Bezüge fest/var.
	Grund- vergütung	Sitzungs- gelder	Neben- leistungen ¹	AR-Ver- gütung ²	Bonus jährlich		LTIP			
Geschäftsführende Direktoren										
Dr. Constantin Mang, CEO	360	0	0	0	0	0	3.212	3.572	10%/90%	
Dr. Jakob Ammer, COO	220	0	0	0	0	0	638	858	26%/74%	
Torben Teichler, CIO	220	0	0	0	0	0	597	817	27%/73%	
Dr. Christof Nesemeier, Executive Chairman	265	0	22	25	0	0	6.070	6.382	5%/95%	
Verwaltungsratsmitglieder										
Dr. Christof Nesemeier	0	0	0	0	0	0	0	0	n.a.	
Gert-Maria Freimuth	0	38	0	43	136	0	0	216	100%/0%	
Anton Breitkopf	50	25	0	15	0	0	0	90	100%/0%	
Dr. Peter Niggemann (bis 26. Juni 2024)	0	5	0	0	0	0	0	5	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. Gemäß dem Vergütungssystem 2021 wurden Vergütungen für konzerninterne Aufsichtsratsmandate Geschäftsführender Direktoren jeweils mit der Vergütung aus der Eigenschaft als Geschäftsführender Direktor verrechnet. Dies galt 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€ sollten mit dem jährlichen variablen Bonus verrechnet werden. Da die Geschäftsführenden Direktoren entsprechend des Vergütungssystems 2021 für die Geschäftsjahr 2023 und 2024 keinen jährlichen variablen Boni erhielten, wurde der Betrag nunmehr im zweiten Halbjahr 2025 mit dem Grundgehalt verrechnet. Ab dem Geschäftsjahr 2025 hat der Verwaltungsrat beschlossen keine Anrechnung konzerninterner Aufsichtsratsvergütungen vorzunehmen.

Maximalvergütung gemäß Vergütungssystem der MBB SE

Die Summe aus Grundgehältern mit Nebenleistungen und jährlichen variablen Vergütungen aller Geschäftsführenden Direktoren der MBB SE liegt insgesamt und bezogen auf die einzelnen Geschäftsführenden Direktoren unterhalb der im jeweiligen Vergütungssystem der MBB SE festgesetzten Höchstgrenzen.

Gemäß des Vergütungssystems 2021 lag die festgesetzte Höchstgrenze bei dem kleineren Betrag aus 20.000 T€ bzw. 2% der Marktkapitalisierung der MBB SE. Zum Ende des Geschäftsjahres 2025 entsprachen 2% der Marktkapitalisierung der MBB SE 21.956 T€.

Gemäß des Vergütungssystems 2025 wurde für die Gesamtvergütung aus Fixvergütung und variabler Vergütung in der Berichtsperiode eine Maximalvergütung von insgesamt 10,0 Mio. € für die Geschäftsführenden Direktoren festgelegt. Davon entfallen als Maximalvergütung 8,0 Mio. € auf Herrn Dr. Nesemeier und 2,0 Mio. € auf Herrn Teichler.

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 festangestellten 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. (%)	2021	2022	2023	2024	2025
Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren					
Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren	371,8 %	-73,2 %	-70,3 %	1.006,5 %	-59,6 %
Ertragsentwicklung des Unternehmens					
Jahresergebnis der MBB SE (HGB)	-10.892,3 %	-94,3 %	-37,1 %	29,9 %	1.007,8 %
Eigenkapital der MBB SE (HGB)	89,3 %	-1,1 %	-1,0 %	-8,0 %	23,3 %
Durchschnittliches Mitarbeiterentgelt¹					
Mitarbeiter der MBB SE	230,0 %	-80,7 %	-15,4 %	26,8 %	-0,9 %

¹ Durchschnittliches Arbeitsentgelt der Beschäftigten auf der Basis von Vollzeitäquivalenten

Berlin, den 26. März 2026

Der Verwaltungsrat der MBB SE

gez. Dr. Christof Nesemeier
Vorsitzender

Die Geschäftsführenden Direktoren der MBB SE

gez. Dr. Christof Nesemeier
Executive Chairman

gez. Torben Teichler
Chief Financial Officer

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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 an das Qualitätsmanagementsystem 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 26. März 2026

Nexia GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

gez. Dr. Grabs
Wirtschaftsprüfer

gez. Weyers
Wirtschaftsprüfer

