

A man with a prosthetic left leg is crouching on a rocky shore next to a lake. He is wearing a dark blue long-sleeved shirt and grey shorts. He is petting a small black and white dog. The background shows a calm lake and a dense green forest. The scene is bright and sunny, with some water droplets visible in the air.

ottobock.

Vergütungs- bericht.

Geschäftsjahr 2025

Inhalt.

Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren	3
Vergütungssystem und -verfahren	3
Vergütungsstruktur und Vergütungselemente	4
Zahlungen im Zusammenhang mit dem Börsengang	11
Zielgesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025	12
Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG	13
Vergütung des Verwaltungsrats	14
Vergütungssystem	14
Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG	15
Vergütung des Aufsichtsrats	16
Vergütungssystem	16
Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG	17
Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung	18
Haftungsvergütung und Aufwandsersatz der Ottobock Management SE	19
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	20



Vergütungsbericht

Mit der Börsennotierung am 9. Oktober 2025 unterliegt die Ottobock SE & Co. KGaA („Gesellschaft“) den gesetzlichen Vorschriften des Aktiengesetzes („AktG“) sowie den Empfehlungen und Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in der Fassung vom 28. April 2022.

Die Ottobock Management SE („Komplementärin“) als persönlich haftende Gesellschafterin der Gesellschaft und der Aufsichtsrat haben für das Geschäftsjahr 2025 einen Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG erstellt. Die Vorschriften der §§ 87a und 120a AktG über die Aufstellung und Billigung eines Vergütungssystems finden auf die Gesellschaft aufgrund ihrer Rechtsform als Kommanditgesellschaft auf Aktien keine unmittelbare Anwendung. Da die Geschäftsführung der Komplementärin obliegt und diese selbst nicht börsennotiert ist, gelten die genannten Vorschriften auch für sie und die Geschäftsführenden Direktoren nicht unmittelbar. Gleichwohl hat der Verwaltungsrat der Komplementärin aus Gründen guter Corporate Governance ein Vergütungssystem eingeführt, das sich in seinen Grundprinzipien an den Vorgaben der §§ 87a und 120a AktG orientiert. Dieses Vergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft 2026 zur Billigung vorgelegt.

Der vorliegende Vergütungsbericht stellt die Struktur und Höhe der Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Geschäftsführenden Direktoren und der gegenwärtigen Mitglieder des Verwaltungsrats der Komplementärin („Verwaltungsrat“) sowie der gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft („Aufsichtsrat“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025 dar. Er wurde im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben des § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) erstellt und enthält darüber hinaus Angaben zur Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren, des Verwaltungsrats und des Aufsichtsrats, die im Zusammenhang mit dem Börsengang gewährt wurden, um ein erhöhtes Maß an Nachvollziehbarkeit und Transparenz zu gewährleisten.

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (KPMG) hat den Vergütungsbericht dahingehend formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG

gemacht wurden. Der Vermerk über diese Prüfung ist diesem Vergütungsbericht beigelegt.

Alle Beträge werden in Tausend Euro (Tsd. €) angegeben, soweit nichts anderes vermerkt ist. Sämtliche Werte sind kaufmännisch auf- oder abgerundet, was bei der Addition oder den angegebenen Prozentsätzen zu geringfügigen Abweichungen führen kann.

1. Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren

Vergütungssystem und -verfahren

Leitlinien des Vergütungssystems

Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren fördert die Umsetzung der Unternehmensstrategie und schafft ein ausgewogenes Anreizsystem, das wirtschaftlichen Erfolg, Nachhaltigkeit und Mitarbeiterengagement miteinander verbindet. Sie setzt gezielte Anreize zur Sicherung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und fördert – unter Berücksichtigung der Interessen von Aktionären und weiteren Stakeholdern – eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Die Ausrichtung auf nachhaltige Wertschöpfung und eine Stärkung der Unternehmenskultur spiegeln das Bewusstsein ökologischer und sozialer Verantwortung wider. Gemäß dem Grundsatz „Pay for Performance“ ist die Vergütung überwiegend variabel ausgestaltet und orientiert sich im Sinne einer relativen Erfolgsmessung an der kollektiven Leistung der Geschäftsführenden Direktoren im Vergleich zu relevanten Marktteilnehmern. Das Vergütungssystem stellt sicher, dass die Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu Aufgaben, Leistung und der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht.

Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

In Vorbereitung auf den Börsengang hat der Verwaltungsrat ein Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren beschlossen, das den regulatorischen Anforderungen, der Marktpraxis und den Erwartungen des Kapitalmarkts entspricht. Da die Gesellschaft die Grundsätze der §§ 87a, 120a Abs. 1 AktG freiwillig auf die Komplementärin anwendet, legt der Verwaltungsrat entsprechend den Vorschriften zur Beschlussfassung über das Vergütungssystem für den Vorstand einer börsennotierten Aktiengesellschaft ein Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren fest. Bei Bedarf kann der Verwaltungsrat externe Berater hinzuziehen, wobei er auf deren Unabhängigkeit von den Geschäftsführenden Direktoren und der Gesellschaft sowie der Komplementärin achtet.

Das Vergütungssystem ist im Juli 2025 vom Verwaltungsrat beschlossen worden und gilt seit dem Börsengang der Gesellschaft. Es wird der Hauptversammlung der Gesellschaft entsprechend § 120a Abs. 1 AktG mindestens alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt. Soweit eine Billigung des vorgelegten Vergütungssystems nicht erfolgt, legt der Aufsichtsrat der Gesellschaft entsprechend § 120 Abs. 3 AktG im Rahmen der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein vom Verwaltungsrat überprüfbares Vergütungssystem vor. Das gegenwärtige Vergütungssystem gilt seit Börsennotierung der Gesellschaft für alle gegenwärtigen und künftigen Geschäftsführenden Direktoren. Die vor Börsennotierung geltenden Dienstverträge wurden bereits mit Wirkung ab Börsennotierung an dieses Vergütungssystem angepasst. Für die Zeit vor der Börsennotierung fanden noch die früher abgeschlossenen Dienstverträge Anwendung. Die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems werden in diesem Vergütungsbericht zusammengefasst.

Festlegung der konkreten Zielgesamtvergütung und Festsetzung der Vergütungshöhe

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Verwaltungsrat die Zielgesamtvergütung und die Zielwerte für alle variablen Vergütungsbestandteile fest. Die Zielwerte für die 2025 geltende kurzfristig variable Vergütung und für die ab 1. Juli 2025 gültige langfristige variable Vergütung wurden auf Grundlage des vom Verwaltungsrat verabschiedeten Budgets festgelegt.

Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung sowie Vergleich zum Marktumfeld und zur Mitarbeitervergütung

Bei der Festlegung der Zielgesamtvergütung für die Geschäftsführenden Direktoren stellt der Verwaltungsrat den Vorgaben des Aktiengesetzes folgend sicher, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsführenden Direktors sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Die Vergütungshöhe wurde zur Ermittlung der Angemessenheit der Vergütung einem Marktvergleich mit einer geeigneten Vergleichsgruppe („horizontaler Vergleich“) unterzogen. Als Vergleichsgruppe wurden Unternehmen aus dem MDAX ausgewählt, die im Hinblick auf die Marktstellung der Gesellschaft – insbesondere hinsichtlich Branche, Größe und geografischer Lage – als geeignet erachtet werden. Darüber hinaus berücksichtigte der Verwaltungsrat die internen Vergütungsrelationen, indem ein Vergleich zwischen der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und der Vergütung der Führungsebene unterhalb der Geschäftsführenden Direktoren („vertikaler Vergleich“) durchgeführt wurde. Im Rahmen dieses Vergleichs wurde zusätzlich die Entwicklung der Vergütung sowohl der Führungsebene unterhalb der Geschäftsführenden Direktoren als auch der gesamten Belegschaft über die Zeit betrachtet.

Vergütungsstruktur und Vergütungselemente

Überblick

Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die Grundvergütung, die Nebenleistungen und das Versorgungsentgelt werden erfolgsunabhängig gewährt. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einem kurzfristigen variablen Bestandteil mit einjähriger Bemessungsgrundlage („STI“) und langfristigen variablen Bestandteilen mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage („LTI“).

Ferner sind Regelungen zur Herabsetzung und Rückforderung variabler Vergütung („Malus und Clawback“) sowie Vorgaben für die zulässige Maximalvergütung und für vergütungsrelevante Rechtsgeschäfte vorgesehen.

Vergütungsbestandteile

Feste Vergütungsbestandteile	Grundvergütung	Zwölf gleiche Auszahlungen zum Ende eines Kalendermonats			
	Nebenleistungen	Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen Sachzuwendungen, Dienstwagen mit Privatnutzung und Versicherungsschutz			
	Versorgungsentgelt	Zwölf monatliche Auszahlungen in Höhe von 15 % der Grundvergütung			
Variable Vergütungsbestandteile	Short-Term-Incentive (STI)	Performance-Periode	1 Jahr		
		Leistungskennzahlen	Bis 31. Dezember 2025	Ab 1. Januar 2026	
			<ul style="list-style-type: none"> - Umsatzerlöse (40 %) - Bereinigtes EBITDA (35 %) - Free Cashflow (25 %) 		<ul style="list-style-type: none"> - Umsatzerlöse (35 %) - Bereinigtes EBITDA (35 %) - Free Cashflow (20 %) - Mitarbeitermotivation (10 %)
		Auszahlung	Nach Ablauf des Geschäftsjahres		
		Obergrenze	150 % des Zielbetrags		
	Long-Term-Incentive (LTI) (seit 1. Juli 2025)	Performance-Periode	4 Jahre		
		Leistungskennzahlen	Bis 31. Dezember 2025	Ab 1. Januar 2026	
			Auszahlungsbetrag orientiert sich an der Entwicklung des Eigenkapitalwerts		<ul style="list-style-type: none"> - Relativer Total-Shareholder-Return (90 %) - Reduktion CO₂-Emissionen (10 %)
		Auszahlung	Nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode		
		Obergrenze	250 % des Zielbetrags		
Malus und Clawback		Einbehalt oder Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen			
Maximalvergütung		Für die Funktion des CEOs 4,2 Mio. € pro Jahr und für jeden übrigen Geschäftsführenden Direktor 3,0 Mio. € pro Jahr			

Grundvergütung

Die jährliche feste Grundvergütung der Geschäftsführenden Direktoren wird in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt und stellt zusammen mit den Nebenleistungen und dem Versorgungsentgelt die Mindesthöhe der jährlichen Vergütung dar. Bei der Festlegung der Höhe hat der Verwaltungsrat zwischen dem Geschäftsführenden Direktor in der Funktion des CEO und den übrigen Geschäftsführenden Direktoren differenziert.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen Sachzuwendungen, die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens auch zur Privatnutzung und Beiträge zu Versicherungen. Der Verwaltungsrat kann bei Bedarf auch weitere, marktübliche Nebenleistungen gewähren.

Zugunsten der Geschäftsführenden Direktoren besteht eine D&O-Versicherung mit einer angemessenen Deckungssumme und einem Selbstbehalt nach Maßgabe des § 40 Abs. 8 SEAG i. V m. § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG.

Versorgungsentgelt

Sämtliche Geschäftsführende Direktoren erhalten zusätzlich zur Grundvergütung eine Barzahlung zur Eigenvorsorge. Seit dem 1. Juli 2025 entspricht das Versorgungsentgelt 15 % der Grundvergütung. Für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2025 lag das Versorgungsentgelt zwischen 10,0 % und 11,1 % der Grundvergütung. Es wird in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt.

Short-Term-Incentive (STI)

Die erfolgsabhängige einjährige variable Vergütung soll den wirtschaftlichen Erfolg des laufenden Geschäftsjahres reflektieren und bemisst sich daher an der Ertragsentwicklung des Konzerns (Umsatzerlöse, bereinigtes EBITDA), dem Free Cashflow und der Mitarbeitermotivation, wobei die einzelnen Leistungskriterien unterschiedlich gewichtet und additiv miteinander verknüpft sind. Die finanziellen Leistungskennzahlen können um außerordentliche Entwicklungen bereinigt werden. Für die Leistungsbeurteilung im Geschäftsjahr 2025 gelten aus Kontinuitätsgründen die ursprünglich gesetzten Ziele für die Umsatzerlöse (40 %), das bereinigte EBITDA (35 %) und den Free Cashflow (25 %). Ab dem Ge-

schäftsjahr 2026 werden die Leistungskriterien um eine nicht finanzielle Kennzahl, die Mitarbeitermotivation, erweitert, welche mit 10 % berücksichtigt wird. Die Leistungskriterien für die Umsatzerlöse und das bereinigte EBITDA gehen dann zu jeweils 35 % in die Berechnung ein. Der Free Cashflow wird mit 20 % gewichtet.

Short-Term-Incentive

		2025	Ab 2026
Zielbetrag	Umsatzerlöse	40 %	35 %
	Bereinigtes EBITDA	35 %	35 %
	Free Cashflow	25 %	20 %
	Mitarbeitermotivation	0 %	10 %
Auszahlungsbetrag			

Die Höhe des Auszahlungsbetrags ist abhängig vom Grad der Zielerreichung und kann zwischen 0 % und 150 % des Zielbetrags liegen. Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Verwaltungsrat für sämtliche Leistungskriterien einen konkreten Zielwert aus dem Budget abgeleitet und einen entsprechenden Performancekorridor mit Minimal- und Maximalwert festgelegt. Der Minimalwert der Umsatzerlöse liegt bei 90 % des Zielwerts und der Maximalwert bei 105 % des Zielwerts. Die Minimalwerte des bereinigten EBITDA und Free Cashflow entsprechen 70 % der jeweiligen Zielwerte und die Maximalwerte entsprechen 115 % der jeweiligen Zielwerte. Liegt die Zielerreichung zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert respektive zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert, wird die Zielerreichung mittels linearer Interpolation ermittelt. Die Zielerreichung der Leistungskriterien wird über das gesamte Geschäftsjahr gemessen und kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet.

Besteht das Anstellungsverhältnis in einem Kalenderjahr nicht über volle zwölf Monate hinweg, ist der STI, vorbehaltlich besonderer abweichender Regelungen des Anstellungsvertrags, pro rata temporis für die Zeit des Bestehens des Anstellungsverhältnisses in dem jeweiligen Kalenderjahr zu zahlen.

Der STI 2025 wird nach der Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft durch die Hauptversammlung ausgezahlt.

Zielerreichung des Short-Term-Incentive 2025

Millionen €	Minimalwert	Zielwert ¹	Maximalwert	Ist-Wert 2025 ²	Gewichtung	Zielerreichung	Auszahlungsrate
Umsatzerlöse	1.444,5	1.605,0	1.685,3	1.634,5	40,0%	101,8%	118,4%
Bereinigtes EBITDA	262,5	375,0	431,3	414,1	35,0%	110,4%	134,7%
Free Cashflow	150,5	215,0	247,3	265,0	25,0%	123,3%	150,0%
Gesamt					100,0%	110,2%	132,0%

1 Bei 100 % Zielerreichung

2 Die Umsatzerlöse und das bereinigte EBITDA wurden um die Auswirkungen von Wechselkursschwankungen sowie nicht-budgetierten Akquisitionen bereinigt. Der Free Cashflow wurde um nicht-budgetierte Auszahlungen im Zusammenhang mit dem Börsengang und dem MPP bereinigt.

Auszahlungsbeträge des Short-Term-Incentive 2025

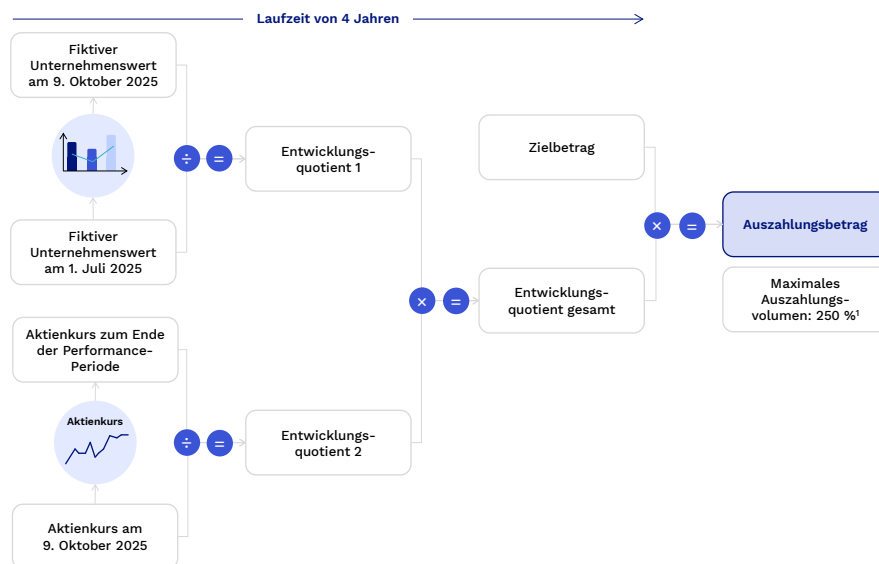
Tausend €	Zielbetrag	Auszahlungsrate	Auszahlungsbetrag
Oliver Jakobi	391,7	132,0%	517,0
Dr. Arne Kreitz	313,3	132,0%	413,6
Martin Böhm	313,3	132,0%	413,6
Arne Jörn	313,3	132,0%	413,6
Summe	1.331,7	132,0%	1.757,8

Long-Term-Incentive (LTI)

Informationen zur Gewährung der LTI-Tranche 2025

Seit dem 1. Juli 2025 partizipieren die Geschäftsführenden Direktoren am Long-Term-Incentive-Plan (LTI). Durch die mit dem Börsengang erfolgte Umstellung auf einen aktienbasierten Plan soll es zu einer stärkeren Angleichung der Interessenlage von Geschäftsführenden Direktoren und Aktionären kommen. Zusätzlich soll durch den LTI die langfristige Bindung der Geschäftsführenden Direktoren an die Gesellschaft sichergestellt werden.

Funktionsweise der LTI-Tranche 2025



¹ Wird ein Entwicklungskoeffizient gesamt von 0,75 oder geringer festgestellt, wird dieser auf 0 festgesetzt. Bei einem Entwicklungskoeffizienten von 2,5 oder mehr ist dieser auf 2,5 begrenzt.

Der LTI ist als langfristige variable Vergütung mit Barausgleich ausgestaltet. Er basiert auf einem vierjährigen Leistungszeitraum (Performance-Periode). Der Zielbetrag ist mit jedem Geschäftsführenden Direktor einzelvertraglich vereinbart. Die Höhe des Auszahlungsbetrags am Ende der Performance-Periode ist an die Entwicklung des Unternehmenswerts (Entwicklungskoeffizient) geknüpft. Die Entwicklung des Unternehmenswerts wird vor dem Börsengang mit einem

sogenannten (fiktiven) Unternehmenswert gemessen (Entwicklungskoeffizient 1). Seit dem Börsengang bemisst sich die Entwicklung des Unternehmenswerts anhand des Aktienkurses der Gesellschaft (Entwicklungskoeffizient 2). Zur Ermittlung des endgültigen Entwicklungskoeffizienten (Entwicklungskoeffizient gesamt) wird der Entwicklungskoeffizient 1 am Ende der Performance-Periode mit dem Entwicklungskoeffizient 2 multipliziert. Wird ein Entwicklungskoeffizient gesamt von 0,75 oder weniger festgestellt, beträgt dieser Null. Der Entwicklungskoeffizient gesamt ist auf einen Wert von maximal 2,5 begrenzt, weshalb der Auszahlungsbetrag 250 % des Zielbetrags nicht überschreiten kann.

Der Entwicklungskoeffizient 1 berechnet sich auf Basis des (fiktiven) Unternehmenswerts im Gewährungszeitpunkt und des (fiktiven) Unternehmenswerts im Zeitpunkt des Börsengangs und beträgt 1,2.

Der Entwicklungskoeffizient 2 ergibt sich aus dem Unternehmenswert auf Basis des Erstnotierungspreises (66 €) und dem Unternehmenswert zum Ende der Performance-Periode, welcher sich auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses der letzten 30 Tage zum Ende der Performance-Periode bemisst. Die Performance-Periode begann am 1. Juli 2025 und endet regulär am 30. Juni 2029.

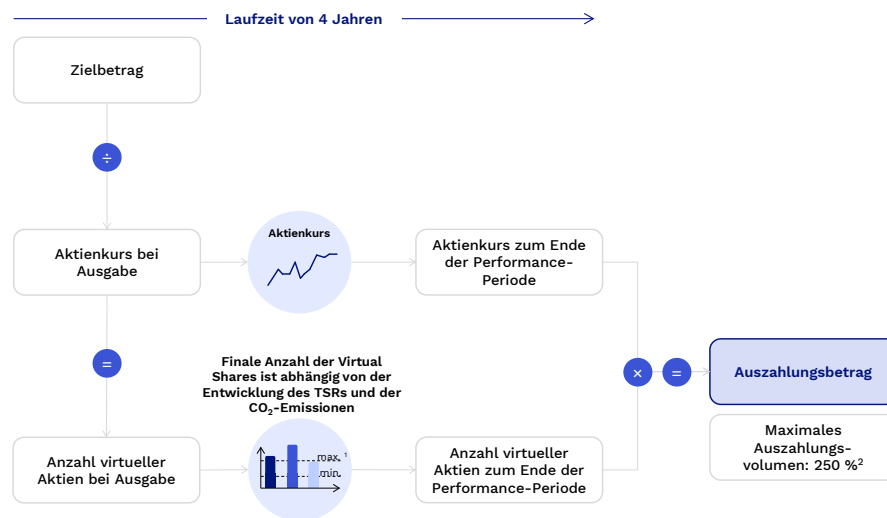
Die LTI-Tranche 2025 wird nach der Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft, der auf das Ende der Performance-Periode folgt, ausbezahlt.

Endet der Anstellungsvertrag durch Zeitablauf, Tod oder Widerruf der Bestellung, wird der Zielbetrag für das Kalenderjahr, in dem der Anstellungsvertrag endet, zeitanteilig um 1/12 für jeden Monat, den das Anstellungsverhältnis vor dem Ende des betreffenden Kalenderjahrs endet, gekürzt. Im Falle einer vorangehenden Freistellung wird der Zielbetrag schon ab dem Zeitpunkt der Freistellung entsprechend gekürzt. Eine Kürzung des Zielbetrags für vorherige Kalenderjahre findet nicht statt. Wird der Anstellungsvertrag vor dem Ende einer Performance-Periode durch die Gesellschaft außerordentlich aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB gekündigt oder legt der Geschäftsführende Direktor sein Amt nieder, ohne dass die Gesellschaft hierfür einen wichtigen Grund gesetzt hat, verfallen sämtliche Rechte und Anwartschaften des Geschäftsführenden Direktors nach diesem Plan mit sofortiger Wirkung und ohne Entschädigung. Hiervon ausgenommen sind die Ansprüche des Teilnehmers, die sich aus bereits abgeschlossenen Performance-Perioden ergeben.

Ausblick zur Gewährung der LTI-Tranche 2026

Ab dem 1. Januar 2026 partizipieren die Geschäftsführenden Direktoren am LTI in angepasster Form.

Funktionsweise der LTI-Tranche 2026



¹ Die Anzahl der endgültigen Virtual Shares ist auf 250 % der Anzahl der Virtual Shares bei Ausgabe begrenzt.
² Das Auszahlungsvolumen ist auf 250 % des Zielbetrags begrenzt.

Zu Beginn der Performance-Periode wird der Zielbetrag jedes Geschäftsführenden Direktors unter Berücksichtigung des Startaktienkurses in virtuelle Aktien der Gesellschaft umgerechnet. Für die erste Performance-Periode legt der Verwaltungsrat den Startaktienkurs unter Berücksichtigung des Erstnotierungspreises (66 €) und des zum Zeitpunkt des Beginns der Performance-Periode ermittelbaren durchschnittlichen Aktienkurses fest.

Während der Laufzeit (Performance-Periode) ändert sich die Anzahl der virtuellen Aktien in Abhängigkeit der vom Verwaltungsrat beschlossenen Zielerreichungen der Leistungskriterien. Die Leistungskriterien umfassen den Total Shareholder Return (TSR) mit einer Gewichtung von 90 % sowie die Reduktion von CO₂-Emissionen mit einer Gewichtung von 10 %. Der TSR stellt eine objektive und marktorientierte Messgröße für den langfristigen Unternehmenserfolg

im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern dar. Die CO₂-Reduktion bezeichnet die Reduktion der CO₂-Emissionsintensität, gemessen als CO₂-Emission im Verhältnis zum Umsatz, bezogen auf Scope 1 und Scope 2 der CO₂-Emissionen. Sie dient als Indikator für die ökologische Nachhaltigkeit und das Transformationsbestreben des Unternehmens im Hinblick auf klimabezogene Zielsetzungen.

Für die CO₂-Emissionen legt der Verwaltungsrat einen Minimalwert, einen Zielwert sowie einen Maximalwert fest.

Für den TSR gelten folgende Schwellenwerte:

- Minimalwert = 0 % Zielerreichung bei einem TSR-Ranking im oder unter dem 25. Perzentil
- Zielwert = 100 % Zielerreichung bei einem TSR-Ranking im 50. Perzentil
- Maximalwert = 250 % Zielerreichung bei einem TSR-Ranking im oder über dem 75. Perzentil

Liegt die Zielerreichung zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert respektive zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert, wird die Zielerreichung mittels linearer Interpolation ermittelt.

Die Zielerreichung je Kennzahl ist auf 250 % begrenzt. Wird der Minimalwert nicht erreicht, erfolgt für das jeweilige Kriterium anteilig keine Auszahlung.

Nach dem Ende der Performance-Periode wird die endgültige Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 30 Tage der Performance-Periode multipliziert und als Barbetrag ausgezahlt. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 250 % des Zielbetrags begrenzt.

Begrenzung der variablen Vergütung und Maximalvergütung

Für den Geschäftsführenden Direktor in der Funktion des CEO liegt die Maximalvergütung bei 4,2 Mio. € pro Jahr und für jeden übrigen Geschäftsführenden Direktor bei 3,0 Mio. € pro Jahr. Des Weiteren sind für die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile Obergrenzen festgelegt. Diese betragen für den STI 150 % des Zielbetrags und für den LTI 250 % des Zielbetrags.

Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Summe aller für ein Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge. Die Auszahlungsbeträge unter dem jeweils geltenden LTI werden insofern im Rahmen der Maximalvergütung für das Jahr der Zusage berücksichtigt. Die Auszahlungsbeträge unter dem Managementbeteiligungsprogramm werden im Rahmen der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 nicht berücksichtigt.

Die Zielerreichung und damit der Auszahlungsbetrag für die im Geschäftsjahr 2025 zugeteilten LTI kann erst nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode (30. Juni 2029) bestimmt werden. Daher wird über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 abschließend erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2030 berichtet.

Anpassungsmöglichkeiten sowie Malus- und Clawback-Regelungen

Für den Fall von grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstößen eines Geschäftsführenden Direktors gegen eine Sorgfaltspflicht, einen wesentlichen Handlungsgrundsatz oder einen Verstoß gegen eine wesentliche Pflicht aus dem Dienstvertrag, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde, hat der Verwaltungsrat das Recht, die noch nicht ausgezahlte variable Vergütung innerhalb deren Bemessungszeitraum der Verstoß erfolgt ist, ganz oder teilweise zu kürzen („Malus“) oder eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern („Clawback“). Eine Entscheidung über eine Reduzierung oder Rückforderung ist innerhalb von sechs Monaten nach Kenntniserlangung des Verwaltungsratsvorsitzenden über die relevanten Tatsachen zu treffen, andernfalls ist eine Reduzierung oder Rückforderung ausgeschlossen. Eine Rückforderung ist innerhalb von drei Jahren ab dem maßgeblichen Verstoß möglich.

Darüber hinaus ist eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzahlen, sofern diese auf Grundlage eines falschen Konzernabschlusses festgelegt wurde. Eine Rückforderung ist innerhalb von fünf Jahren möglich.

Dem Verwaltungsrat sind keine Umstände bekannt, die eine Reduzierung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 gerechtfertigt hätten, so dass er von dieser Möglichkeit im Geschäftsjahr 2025 keinen Gebrauch gemacht hat.

Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit als Geschäftsführender Direktor

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags aufgrund eines Widerrufs der Bestellung durch die Gesellschaft besteht ein Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Gesamtvergütung, die dem Geschäftsführenden Direktor noch bis zum regulären Ende des Dienstvertrags zugestanden hätte. Seit dem 1. Juli 2025 ist die Höhe der Abfindung auf die Gesamtvergütung von zwei Jahren begrenzt. Zuvor lag die Begrenzung bei einer Grundvergütung von zwei Jahren. Ein Anspruch auf eine Abfindungszahlung besteht nicht, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Gesellschaft gemäß § 626 Abs. 1 BGB zur Kündigung berechtigen würde oder die Beendigung des Dienstvertrags auf einem vom Geschäftsführenden Direktor verschuldeten sonstigen wichtigen Grund im Sinne des § 84 Abs. 4 AktG beruht.

Wird ein Geschäftsführender Direktor vorübergehend unverschuldet dienstunfähig, erhält er für die Dauer von bis zu sechs Monaten eine Fortzahlung seines Grundgehalts, höchstens jedoch bis zur Beendigung seines Dienstvertrags. Seit dem 1. Juli 2025 wird die variable Vergütung in Form des STI und LTI grundsätzlich für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Dienstunfähigkeit ununterbrochen besteht, zeitanteilig gekürzt. Bis zum 30. Juni 2025 oblag die Entscheidung über eine anteilige Kürzung des STI dem Verwaltungsrat. Bei dauerhafter Dienstunfähigkeit endet der Dienstvertrag.

Im Todesfall eines Geschäftsführenden Direktors zahlt die Komplementärin das Grundgehalt für den Sterbemonat sowie für die drei darauf folgenden Monate an die Hinterbliebenen. Seit dem 1. Juli 2025 erfolgt dies höchstens bis Ablauf der vertraglich vereinbarten Dienstzeit. Der LTI wird im Todesfall zeitanteilig auf Basis des Zielbetrags vorzeitig ausgezahlt.

Zum 31. Dezember 2025 waren mit Oliver Jakobi, Dr. Arne Kreitz, Arne Jörn und Martin Böhm nachvertragliche Wettbewerbsverbote für die Dauer von zwei Jahren mit einer Karenzentschädigung in Höhe von 50 % des zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Jahresfestgehalts und des STI-Zielbetrags vereinbart. Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Im Geschäftsjahr 2025 sind keine Geschäftsführenden Direktoren ausgeschieden.

Zahlungen im Zusammenhang mit dem Börsengang

IPO-Bonus

Im Zusammenhang mit dem erfolgreichen Börsengang erhielten Oliver Jakobi und Dr. Arne Kreitz einen einmaligen Bonus, bestehend aus einem fixen und einem variablen Anteil. Dieser Bonus honoriert die maßgebliche Rolle der Geschäftsführenden Direktoren im Vorbereitungs- und Durchführungsprozess. Der fixe Anteil beläuft sich auf 500,0 Tsd. €. Der variable Anteil beträgt 0,06 % des Werts, um den der tatsächliche Unternehmenswert 4 Mrd. € übersteigt. Der tatsächliche Unternehmenswert entspricht dem im Rahmen des Börsengangs festgestellten Wert des Eigenkapitals der Gesellschaft. Dieser ergibt sich aus dem finalen Ausgabepreis je Aktie (66 €) multipliziert mit der Gesamtzahl der ausstehenden Kommanditaktien am Tag der Erstzulassung (63.990.151 Stück), abzüglich der Primary-Komponente (100,0 Mio. €). Dementsprechend beläuft sich der variable Anteil auf 74,0 Tsd. €. Der IPO-Bonus war auf 1,25 Mio. € begrenzt.

Managementbeteiligungsprogramm (MPP)

Im Geschäftsjahr 2019 wurde ein Managementbeteiligungsprogramm (MPP) zur Incentivierung der Geschäftsführenden Direktoren, der Mitglieder des Verwaltungsrats und Aufsichtsrats sowie bestimmter Führungskräfte eingeführt. Dieses Vergütungssystem gewährte den Teilnehmern virtuelle Anteile (sogenannte Performance Share Units, PSU) in Abhängigkeit von der Höhe und dem Zeitpunkt des persönlichen Investments. Der finale Auszahlungsbetrag wurde ausschließlich in bar gewährt und hat sich an der Eigenkapitalerhöhung zwischen dem Gewährungs- und dem Erfüllungszeitpunkt bemessen.

Die virtuellen Anteile wurden anteilig zu 32,5 % zeitabhängig über die Dienstzeit von vier Jahren und bis zu 67,5 % erfolgsabhängig über die Zielerreichung eines Leistungskriteriums erdient. Die erfolgsabhängige Komponente knüpfte an den Eigenkapitalwert unmittelbar vor dem Börsengang an, bereinigt um die im Rahmen des IPO durchgeführte Kapitalerhöhung. Bei einem Eigenkapitalwert von bis zu 4 Mrd. € verfielen die erfolgsabhängigen virtuellen Anteile vollständig; ab einem Eigenkapitalwert von 6 Mrd. € wurden diese vollständig erdient. Bei einem Eigenkapitalwert zwischen 4 Mrd. € und 6 Mrd. € wurde der auszuzahlende Betrag gestaffelt bestimmt. Zur Ermittlung des finalen Auszahlungsbetrags wurden die zeitabhängig und erfolgsabhängig erdienten Performance

Share Units mit 0,036 % der Differenz zwischen dem tatsächlichen Eigenkapitalwert und dem individuell mit jedem Teilnehmer festgelegten Eigenkapitalwert beim Einstieg in das Programm multipliziert.

Der Börsengang löste ein Exit-Ereignis im Sinne des MPP aus. Infolgedessen wurden 32,5 % der virtuellen Anteile über die Dienstzeit vollständig erdient, auch wenn die Dienstzeitperiode noch nicht abgeschlossen war, sowie weitere 40,5 % der virtuellen Anteile über die Zielerreichung der Leistungsbedingung. Das Programm wurde mit dem Börsengang am 9. Oktober 2025 beendet. Der Verwaltungsrat hat die endgültigen Auszahlungsbeträge im November 2025 festgestellt und ausgezahlt. Die in der Tabelle der gewährten und geschuldeten Vergütung ausgewiesenen Beträge entsprechen den im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossenen Auszahlungsbeträgen.

Zielgesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Tabelle stellt die für jeden Geschäftsführenden Direktor vorgesehene Zielgesamtvergütung des Geschäftsjahres 2025 dar. Die Zielgesamtvergütung umfasst feste Vergütungsbestandteile, bestehend aus Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungsentgelt sowie variable Vergütungsbestandteile, bestehend aus STI und LTI. Die variablen Vergütungsbestandteile wurden bei der Ermittlung der Zielvergütung mit einer Zielerreichung von 100 % berücksichtigt. Der IPO-Bonus und das MPP sind in der Zielgesamtvergütung nicht dargestellt, da diese als Sonderzahlungen in Verbindung mit dem Börsengang gewährt wurden.

Der STI wird im Geschäftsjahr 2026 ausgezahlt. Die Vergütung aus der LTI-Tranche 2025 zeigt den für den Zeitraum vom 1. Juli bis 31. Dezember 2025 gewährten Anteil unter der Annahme einer Zielerreichung von 100 %.

Zielgesamtvergütung 2025

Tausend €	Oliver Jakobi CEO/CSO		Dr. Arne Kreitz CFO		Martin Böhm CXO		Arne Jörn COO/CTO	
	Zielvergütung	In %	Zielvergütung	In %	Zielvergütung	In %	Zielvergütung	In %
Grundvergütung	558,0	42,6%	481,7	45,7%	481,7	45,7%	481,7	44,0%
Nebenleistungen	11,5	0,9%	10,2	1,0%	6,8	0,6%	50,6	4,6%
Versorgungsentgelt	75,6	5,8%	61,0	5,8%	63,5	6,0%	61,0	5,6%
Feste Vergütung	645,1	49,2%	552,8	52,4%	551,9	52,4%	593,2	54,2%
STI-Tranche 2025	391,7	29,9%	313,3	29,7%	313,3	29,7%	313,3	28,6%
LTI-Tranche 2025 ¹	273,3	20,9%	188,3	17,9%	188,3	17,9%	188,3	17,2%
Variable Vergütung	665,0	50,8%	501,7	47,6%	501,7	47,6%	501,7	45,8%
Zielgesamtvergütung	1.310,1	100,0%	1.054,5	100,0%	1.053,6	100,0%	1.094,9	100,0%

¹ Die LTI-Tranche 2025 umfasst den Zeitraum vom 1. Juli bis 31. Dezember 2025.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

Gewährte und geschuldete Vergütung für gegenwärtige Geschäftsführende Direktoren nach § 162 AktG

Die gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zu veröffentlichende gewährte und geschuldete Vergütung sowie die jeweiligen relativen Anteile für gegenwärtige Geschäftsführende Direktoren werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Für die Vergütung gemäß § 162 AktG erfolgt sowohl ein erdienungs- als auch ein zuflussorientierter Ausweis.

Für die einjährige variable Vergütung (STI) erfolgt der Ausweis, wenn die der Vergütung zugrunde liegende Leistung vollständig erbracht wurde (Erdienungs-

prinzip). Dementsprechend werden die Auszahlungsbeträge für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2026 erfolgt. Die Auszahlungsbeträge basieren auf den Ergebnissen und Leistungen, die für das Geschäftsjahr 2025 festgestellt wurden.

Der Ausweis der langfristigen variablen Vergütung (LTI) folgt hingegen der zuflussorientierten Auslegung. Dies stellt sicher, dass die Höhe der Vergütung gemäß dem tatsächlichen Zufluss berichtet werden kann. Im Geschäftsjahr 2025 kamen keine LTI-Tranchen zur Auszahlung.

Die Vergütung aus dem MPP und der IPO-Bonus wurden mit dem Börsengang vollständig erdient und im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt.

Gewährte und geschuldete Vergütung 2025

Tausend €	Oliver Jakobi CEO/CSO		Dr. Arne Kreitz CFO		Martin Böhm CXO		Arne Jörn COO/CTO	
	Vergütung	In %	Vergütung	In %	Vergütung	In %	Vergütung	In %
Grundvergütung	558,0	15,0%	481,7	17,0%	481,7	31,7%	481,7	12,5%
Nebenleistungen	11,5	0,3%	10,2	0,4%	6,8	0,4%	50,6	1,3%
Versorgungsentgelt	75,6	2,0%	61,0	2,2%	63,5	4,2%	61,0	1,6%
Feste Vergütung	645,1	17,3%	552,8	19,5%	551,9	36,3%	593,2	15,3%
STI-Tranche 2025	517,0	13,9%	413,6	14,6%	413,6	27,2%	413,6	10,7%
Variable Vergütung (gegenwärtiges Vergütungssystem)	517,0	13,9%	413,6	14,6%	413,6	27,2%	413,6	10,7%
IPO-Bonus	574,0	15,4%	574,0	20,3%	-	0,0%	-	0,0%
MPP	1.987,8	53,4%	1.287,7	45,5%	555,2	36,5%	2.861,5	74,0%
Variable Vergütung (im Zusammenhang mit dem Börsengang)	2.561,8	68,8%	1.861,7	65,8%	555,2	36,5%	2.861,5	74,0%
Gesamtvergütung	3.723,9	100,0%	2.828,1	100,0%	1.520,7	100,0%	3.868,3	100,0%

Gewährte und geschuldete Vergütung früherer Geschäftsführender Direktoren nach § 162 AktG

Im Geschäftsjahr 2025 wurden Harry Wertz Versorgungsentgelte in Höhe von 85,4 Tsd. € ausbezahlt. Daneben wurden weitere Versorgungsentgelte in Höhe von 39,0 Tsd. € an einen ehemaligen Geschäftsführenden Direktor geleistet.

2. Vergütung des Verwaltungsrats

Vergütungssystem

Die Hauptversammlung der Komplementärin hat zuletzt am 25. September 2025 über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats beschlossen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen eine feste jährliche Vergütung. Die Vergütungsstruktur gilt seit dem 9. Oktober 2025 für den Vorsitzenden des Verwaltungsrats und seit dem 1. Juni 2024 für alle übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats.

Die feste jährliche Vergütung unterscheidet sich in der Höhe für den Vorsitzenden (125,0 Tsd. €), seinen Stellvertreter (87,5 Tsd. €) sowie die übrigen Mitglieder (50,0 Tsd. €). Die Mitglieder des Finanz- und Vergütungsausschusses und des Innovationsausschusses erhalten eine zusätzliche Vergütung von 25,0 Tsd. €. Die feste jährliche Vergütung für den Vorsitzenden belief sich für die Zeit vor Börsennotierung auf 1,2 Mio. €. Besteht die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat, in einer speziellen Funktion oder in einem Ausschuss nicht während des gesamten Geschäftsjahres oder umfasst das Geschäftsjahr kein volles Kalenderjahr, wird die Vergütung zeitanteilig gewährt.

Die Geschäftsführenden Direktoren, die gleichzeitig auch Mitglieder des Verwaltungsrats sind, d. h. Oliver Jakobi und Dr. Arne Kreitz, erhalten nur eine Vergütung im Rahmen ihrer Tätigkeit als Geschäftsführende Direktoren basierend auf den Dienstverträgen mit der Komplementärin.

Des Weiteren wurde Stefan Heidenreich, Prof. Dr. Michael Kaschke und Dr. Joachim Kreuzburg bis zum Börsengang eine variable Vergütung (MPP) gewährt. Aufgrund des erfolgreichen Börsengangs wurde die Vergütung aus dem MPP fällig. Die finalen Auszahlungsbeträge wurden nach denselben Grundsätzen ermittelt wie die Auszahlungsbeträge der Geschäftsführenden Direktoren.

Darüber hinaus wurde Stefan Heidenreich und Dr. Joachim Kreuzburg von der Näder Holding GmbH & Co. KG eine Barzahlung zugesagt, deren Höhe vom Eigenkapitalwert der Gesellschaft unmittelbar vor der Börsennotierung abhängig war. Die Auszahlungen in Höhe von 321,9 Tsd. € für Stefan Heidenreich und 598,2 Tsd. € für Dr. Joachim Kreuzburg durch die Näder Holding GmbH & Co. KG erfolgten 2025.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

Gewährte und geschuldete Vergütung für gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats nach § 162 AktG

In der nachstehenden Tabelle wird die dem Verwaltungsrat gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG ausgewiesen, mit Angabe des relativen Anteils unterteilt in feste Vergütung, Ausschussvergütung und variable Vergütung.

Die Vergütung des Verwaltungsrats gemäß § 162 AktG wird nach denselben Grundsätzen ermittelt wie die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren.

Gewährte und geschuldete Vergütung 2025

Tausend €	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Variable Vergütung		Gesamtvergütung
	Vergütung	In %	Vergütung	In %	Vergütung	In %	
Prof. Hans Georg Näder (Vorsitzender) ^{1, 2}	954,6	98,8%	11,5	1,2%	-	0,0%	966,1
Stefan Heidenreich (Stellv. Vorsitzender)	87,5	2,9%	25,0	0,8%	2.905,5	96,3%	3.018,0
Prof. Dr. Michael Kaschke ²	50,0	8,4%	25,0	4,2%	518,4	87,4%	593,4
Dr. Joachim Kreuzburg ¹	50,0	4,2%	25,0	2,1%	1.106,7	93,7%	1.181,7
Eva van Pelt ²	50,0	66,7%	25,0	33,3%	-	0,0%	75,0
Oliver Jakobi ^{1, 2}	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-
Dr. Arne Kreitz ¹	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-
Gesamt	1.192,1	20,4%	111,5	1,9%	4.530,7	77,7%	5.834,2

1 Mitglied Finanz- und Vergütungsausschuss

2 Mitglied Innovationsausschuss

3. Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungssystem

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Sie orientiert sich an der Verantwortung und dem Aufgabenbereich der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie an der wirtschaftlichen Situation der Gesellschaft und berücksichtigt die maßgeblichen Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die bestehende Regelung in § 14 der Satzung trägt diesen Anforderungen in angemessener Weise Rechnung, da die Vergütung sowohl hinsichtlich ihrer Struktur als auch hinsichtlich ihrer Höhe die Anforderungen an die spezifischen Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie den für die ordnungsgemäße Wahrnehmung des Amtes erforderlichen Zeitaufwand berücksichtigt. Zudem besteht die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder seit dem 1. Juli 2025 ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen.

Die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats basiert auf einem Vergleich mit dem Markt- und Wettbewerbsumfeld. Durch die Aufsichtsratsvergütung ist sichergestellt, dass die Gesellschaft in der Lage ist, qualifizierte Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird regelmäßig auf ihre Angemessenheit überprüft.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen eine feste jährliche Vergütung. Die feste jährliche Vergütung unterscheidet sich in der Höhe für den Vorsitzenden (100,0 Tsd. €), seinen Stellvertreter (75,0 Tsd. €) sowie die übrigen Mitglieder (50,0 Tsd. €). Die Mitglieder eines Ausschusses erhalten eine zusätzliche Vergütung von jeweils 10,0 Tsd. €. Die Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 40,0 Tsd. €. Den Vorsitzenden anderer Ausschüsse wird eine zusätzliche Vergütung von 25,0 Tsd. € gewährt. Besteht die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat, in einer speziellen Funktion oder in einem Ausschuss nicht während des gesamten Geschäftsjahres oder umfasst das Geschäftsjahr kein volles Kalenderjahr, wird die Vergütung zeitanteilig gewährt.

Des Weiteren wurde Dr. Bernd Bohr, Jan Willem de Cler, Prof. Dr. Gesche Joost und Jurate Keblyte bis zum Börsengang eine variable Vergütung (BPP) gewährt.

Aufgrund des erfolgreichen Börsengangs wurde die Vergütung aus dem BPP fällig. Die finalen Auszahlungsbeträge wurden nach denselben Grundsätzen ermittelt wie die Auszahlungsbeträge der Geschäftsführenden Direktoren aus dem MPP.

Die Näder Holding GmbH & Co. KG hat Andreas Spielmann eine Barzahlung zugesagt, deren Höhe vom Eigenkapitalwert der Gesellschaft unmittelbar vor der Börsennotierung abhängig war. Die Auszahlung in Höhe von 166,1 Tsd. € durch die Näder Holding GmbH & Co. KG erfolgte 2025.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG

Gewährte und geschuldete Vergütung für gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 162 AktG

In der nachstehenden Tabelle wird die dem Aufsichtsrat gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG ausgewiesen, mit Angabe des relativen Anteils, unterteilt in feste Vergütung, Ausschussvergütung und variable Vergütung.

Die Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 162 AktG wird nach denselben Grundsätzen ermittelt wie die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren.

Gewährte und geschuldete Vergütung 2025

Tausend €	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Variable Vergütung		Gesamtvergütung
	Vergütung	In %	Vergütung	In %	Vergütung	In %	
Dr. Bernd Bohr (Vorsitzender) ^{2, 3}	100,0	8,1%	35,0	2,8%	1.106,7	89,1%	1.241,7
Jan Willem de Cler (Stellv. Vorsitzender) ⁴	75,0	28,1%	10,0	3,7%	182,3	68,2%	267,3
Prof. Dr. Gesche Joost ⁴	50,0	61,0%	10,0	12,2%	21,9	26,7%	81,9
Jurate Keblyte ¹	50,0	20,4%	40,0	16,3%	155,5	63,3%	245,5
Prof. Dr. Christoph H. Seibt	50,0	100,0%	-	0,0%	-	0,0%	50,0
Andreas Spielmann ²	50,0	83,3%	10,0	16,7%	-	0,0%	60,0
Halyna Zucchelli	50,0	100,0%	-	0,0%	-	0,0%	50,0
Nadine Käfer ²	50,0	83,3%	10,0	16,7%	-	0,0%	60,0
Steven Iven	50,0	100,0%	-	0,0%	-	0,0%	50,0
Marie-France Beuße	50,0	100,0%	-	0,0%	-	0,0%	50,0
Gesamt	575,0	26,7%	115,0	5,3%	1.466,5	68,0%	2.156,5

- 1 Prüfungsausschussvorsitzende
- 2 Mitglied Prüfungsausschuss
- 3 Nominierungsausschussvorsitzender
- 4 Mitglied Nominierungsausschuss

4. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung

Die nachfolgenden Tabellen veranschaulichen die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft, der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Geschäftsführenden Direktoren, Verwaltungsratsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder sowie die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber den Vorjahren.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand folgender Ertragskennzahlen ermittelt: Jahresüberschuss der Ottobock SE & Co. KGaA (HGB) vor Ergebnisverwendung sowie bereinigtes EBITDA und Free Cashflow des Konzerns.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer ermittelt, indem der im Jahresabschluss der Gesellschaft ausgewiesene Personalaufwand um die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und die Aufwendungen in Verbindung mit dem MPP bereinigt wird. Der so bereinigte Personalaufwand wird durch die durchschnittliche Anzahl der Arbeitnehmer der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis im Geschäftsjahr 2025, ohne Berücksichtigung von Geschäftsführenden Direktoren, Praktikanten, Werkstudenten und Auszubildenden, geteilt.

Vergleichende Darstellung			
Tausend €	2025	In %	2024
Geschäftsführende Direktoren			
Oliver Jakobi	3.723,9	299,7%	931,7
Dr. Arne Kreitz	2.828,1	247,1%	814,7
Martin Böhm	1.520,7	77,8%	855,2
Arne Jörn	3.868,3	374,6%	815,0
Frühere Geschäftsführende Direktoren			
Harry Wertz	85,4	2,0%	83,8
Andere frühere Geschäftsführende Direktoren	39,0	0,0%	39,0
Verwaltungsrat			
Prof. Hans Georg Näder (Vors.)	966,1	-19,5%	1.200,0
Stefan Heidenreich (Stellv. Vors.)	3.018,0	2405,9%	120,4
Prof. Dr. Michael Kaschke	593,4	893,5%	59,7
Dr. Joachim Kreuzburg	1.181,7	1949,4%	57,7
Eva van Pelt	75,0	68,1%	44,6
Aufsichtsrat			
Dr. Bernd Bohr (Vors.)	1.241,7	724,1%	150,7
Jan Willem de Cler (Stellv. Vors.)	267,3	212,7%	85,5
Prof. Dr. Gesche Joost	81,9	36,5%	60,0
Jurate Keblyte	245,5	170,6%	90,7
Prof. Dr. Christoph H. Seibt	50,0	0,0%	50,0
Andreas Spielmann	60,0	57,2%	38,2
Halyna Zucchelli	50,0	34,4%	37,2
Nadine Käfer	60,0	0,0%	60,0
Steven Iven	50,0	0,0%	50,0
Marie-France Beuße	50,0	0,0%	50,0
Ertragsentwicklung (Mio. €)			
Bereinigtes EBITDA des Konzerns	420,7	29,0%	326,2
Free Cashflow des Konzerns	228,0	23,7%	184,4
Jahresüberschuss der Ottobock SE & Co. KGaA	117,6	197,4%	39,5

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer

Tausend €	2025	2024	2023	2022
Belegschaft der Ottobock SE & Co. KGaA	95,1	89,0	83,9	73,5
Veränderung zum Vorjahr	6,9 %	6,0 %	14,2 %	-7,1 %

5. Haftungsvergütung und Aufwandsersatz der Ottobock Management SE

Für die Übernahme der Geschäftsführung und der persönlichen Haftung erhielt die Ottobock Management SE in ihrer Funktion als persönlich haftende Gesellschafterin eine gewinn- und verlustunabhängige Vergütung in Höhe von 4,5 Tsd. €, was einem Anteil von 4 % des Grundkapitals entspricht.

Darüber hinaus hat die Ottobock Management SE gegenüber der Gesellschaft Anspruch auf Ersatz sämtlicher Auslagen und Aufwendungen im Zusammenhang mit der Führung der Geschäfte der Gesellschaft, einschließlich der Vergütung für ihre Organmitglieder.

Für die persönlich haftende Gesellschafterin der Ottobock SE & Co. KGaA vertreten durch ihre Geschäftsführenden Direktoren

Für den Aufsichtsrat der Ottobock SE & Co. KGaA

Oliver Jakobi
CEO/CSO
Ottobock Management SE

Dr. Arne Kreitz
CFO
Ottobock Management SE

Dr. Bernd Bohr
Vorsitzender des Aufsichtsrats
Ottobock SE & Co. KGaA

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

An die Ottobock SE & Co. KGaA, Duderstadt

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Ottobock SE & Co. KGaA, Duderstadt, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 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 des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirt-

schaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/ vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der Geschäftsführenden Direktoren und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Hannover, den 17. März 2026

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Modder
Wirtschaftsprüfer

Bienert
Wirtschaftsprüferin

Herausgeber

Ottobock SE & Co. KGaA
Max-Näder-Str. 15
37115 Duderstadt
Deutschland

#WeEmpowerPeople

www.ottobock.com