

Vergütungsbericht 2025

Einleitung

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der ORBIS SE („Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2025 dargestellt und erläutert.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemeinsam vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellt und er wird der Ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 28.05.2026 zur Billigung vorgelegt.

Die MSW GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Straße des 17. Juni 106 – 108, 10623 Berlin, hat den Vergütungsbericht nach Maßgabe der Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

Trotz der, insbesondere aufgrund des anhaltenden Ukrainekrieges sowie des Nahostkonflikts, schwierigen und angespannten allgemeinen Wirtschaftslage und der damit verbundenen globalen Unsicherheiten und außergewöhnlichen Herausforderungen haben sowohl der Vorstand als auch alle Mitarbeitenden der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften dazu beigetragen, das Geschäftsjahr 2025 wieder zu einem für die Gesellschaft erfolgreichen Jahr werden zu lassen. Der ORBIS Konzern hat das Geschäftsjahr 2025 mit einem Umsatz in Höhe von TEUR 134.644 abgeschlossen, was einer Steigerung um TEUR 2.449 gegenüber dem Vorjahr (Konzernumsatz 2024: TEUR 132.195) entspricht.

Der ORBIS Konzern hat im Geschäftsjahr 2025 ein Konzernergebnis vor Steuern (EBT) von TEUR 5.676 und einen Konzernjahresüberschuss der Aktionäre der ORBIS SE (nach Minderheiten) in Höhe von TEUR 3.241 erwirtschaftet, was einem Ergebnis von EUR 0,34 je ORBIS-Aktie auf Konzernebene entspricht. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Konzernjahresüberschuss des ORBIS Konzern um -18,9 % gesunken (Konzernjahresüberschuss 2024: TEUR 3.999).

Das bilanzielle Gesamtvermögen des ORBIS Konzerns hat sich im Geschäftsjahr 2025 gegenüber dem Vorjahr auf TEUR 87.753 vermindert (Vorjahr: TEUR 88.409). Das Sachanlagevermögen in Höhe von TEUR 17.643 besteht im Wesentlichen aus der eigenen Immobilie in Saarbrücken sowie nach IFRS 16 bilanzierten Leasingnutzungsrechten. Die Buch-

werte der Geschäfts- oder Firmenwerte in Höhe von TEUR 13.558 sind den zahlungsmittelgenerierenden Einheiten zugeordnet. Die kurzfristigen Vermögenswerte des ORBIS Konzerns sind um TEUR -1.041 gegenüber dem Vorjahr vermindert. Das Eigenkapital des ORBIS-Konzerns hat sich zum Bilanzstichtag 31.12.2025 einschließlich des Konzernjahresüberschusses auf TEUR 42.114 erhöht. Damit liegt die Eigenkapitalquote des ORBIS Konzern zum Bilanzstichtag 31.12.2025 bei 48,0 % und damit über dem Vorjahresniveau (2024: Eigenkapitalquote 46,4 %). Zum Ende des Geschäftsjahres 2025 ergaben sich liquide Mittel des ORBIS Konzern in Höhe von TEUR 17.698.

Hinsichtlich der sonstigen Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage des ORBIS Konzern und der Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der Gesellschaft sowie hinsichtlich der Risiken und Chancen der künftigen Geschäftsentwicklung wird auf die im Geschäftsbericht 2025 gemachten Angaben verwiesen.

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2025

Für das Berichtsjahr findet das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft Anwendung, das von der Ordentlichen Hauptversammlung am 09.06.2023 unter Tagesordnungspunkt 10 mit einer Mehrheit von 99,71 % des vertretenen Kapitals gebilligt wurde („Vergütungssystem Vorstand 2023“). Das Vergütungssystem Vorstand 2023 gilt ab dem 01.01.2024 für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie für Anpassungen der Vergütungen und Vertragsverlängerungen der bestellten Mitglieder des Vorstands.

Im Berichtsjahr hat es im Vorstand keine personellen Veränderungen gegeben.

Bei der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025 wurde das Vergütungssystem Vorstand 2023 vollständig angewendet.

Für das Berichtsjahr findet das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Gesellschaft Anwendung, das von der Ordentlichen Hauptversammlung am 09.06.2023 mit einer Mehrheit von 99,71 % des vertretenen Kapitals beschlossen wurde („Vergütungssystem Aufsichtsrat 2023“). Das Vergütungssystem Aufsichtsrat 2023 findet ab dem 01.07.2023 Anwendung.

Im Berichtsjahr hat es im Aufsichtsrat keine personellen Veränderungen gegeben.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde vollständig, wie in § 17 der Satzung der Gesellschaft bestimmt, angewendet.

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2025

Überblick über die Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 erfolgte nach Maßgabe der jeweils geltenden individualvertraglichen Regelungen in den Vorstandsdienstverträgen im Rahmen des Vergütungssystems Vorstand 2023.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen Vergütungsbestandteilen und aus variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die feste Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst die erfolgsunabhängige Grundvergütung, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung.

Die variablen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile bestehen aus einem kurzfristigen einjährigen variablen Bestandteil in Form einer jährlichen erfolgsabhängigen Vergütung sowie einem langfristigen dreijährigen variablen Bestandteil, der sich an dem Ergebnis je Aktie (EPS) orientiert.

In der nachfolgenden Tabelle werden die grundlegenden Bestandteile der Vergütung des Vorstands dargestellt. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2025 werden im Folgenden im Detail erläutert.

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter
Feste Vergütungsbestandteile	
Grundvergütung	Die feste Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wird in 12 gleichen Monatsraten am Schluss eines Monats gezahlt.
Nebenleistungen	Dienstwagen, D&O Versicherung mit Selbstbehalt, Alt-Versicherungen.
Betriebliche Altersversorgung	
Versorgungsbezüge	Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wird die Gesamtvergütung für die Dauer von bis zu 12 Monaten weitergezahlt. Gleiches gilt für die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sowie für Direktversicherungen, soweit vorhanden. Im Todesfall wird die Grundvergütung für die Dauer von 6 Monaten plus dem Sterbemonat an die Hinterbliebenen fortgezahlt. Die variable Vergütung wird in diesem Fall zeitanteilig bis zum Ablauf des Sterbemonats entrichtet.
Versorgungszusagen	Es wurden keine neuen Versorgungszusagen erteilt. Es wurden auch keine bestehenden Versorgungszusagen fortgeführt. Nachrichtlich wird darauf hingewiesen, dass die Altzusagen gegenüber dem Vorstandsmitglied Stefan Mailänder und dem zum 31.12.2023 ausgeschiedenen Vorstandsmitglied Thomas Gard auf lebenslängliche Altersrente sowie auf ein Ruhegehalt bis zum Eingreifen der Altersrente mit Wirkung zum Ablauf des 31.12.2022 an die GMV Aktiengesellschaft ausgelagert worden sind, wie im Vergütungsbericht 2023 ausgeführt.
Ruhegehalt	Altzusage zu Gunsten des Vorstandsmitglieds Stefan Mailänder: Zusage eines festen monatlichen Ruhegehalts bis zum Eingreifen der (zum 31.12.2022 an die GMV AG ausgelagerten) Pensionszusage, wenn das Vorstandsmitglied ausgeschieden ist, weil ihm die Gesellschaft weder die Verlängerung des bisherigen Anstellungsvertrages noch den Abschluss eines neuen mindestens gleichwertigen Anstellungsvertrages angeboten hat, ohne dass ein von dem Vorstand verschuldeter wichtiger Grund vorliegt oder er nach Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem aktiven Dienst ausgeschieden ist.
Variable Vergütungsbestandteile	
Einjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung	<p>Maximal EUR 80.000,00 für das Geschäftsjahr 2025 für jedes Vorstandsmitglied*, die sich wie folgt aufteilen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 25 % (dies entspricht einem Betrag in Höhe von EUR 20.000,00) der einjährigen variablen und erfolgsabhängigen Vergütung bei Erreichen sämtlicher der vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 festgelegten kollektiven Sonderziele; ▪ 75 % (dies entspricht einem Betrag in Höhe von EUR 60.000,00) der einjährigen variablen und erfolgsabhängigen Vergütung auf Basis der EBIT-Marge und dem organischen Umsatzwachstum nach folgender Berechnung: $\text{Grundvergütung} \times ((\text{EBIT}/\text{Umsatz}) \times 2 + ((\text{Umsatz} - \text{Vorjahresumsatz}) / \text{Vorjahresumsatz}) \times 0,5))$ <p>Das zur Berechnung der EBIT-Marge maßgebliche EBIT wird aus dem Konzernabschluss der ORBIS SE für das Geschäftsjahr 2025 abgeleitet.</p> <p>Der maßgebliche Umsatz für das Geschäftsjahr 2025 entspricht dem im Konzernabschluss der ORBIS SE für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesenen Jahresumsatz abzüglich der Umsätze derjenigen Tochtergesellschaften und Beteiligungen, die von der ORBIS SE im Geschäftsjahr 2025 hinzugeworben worden sind. Der maßgebliche Umsatz für das Vorjahr entspricht dem im Konzernabschluss der ORBIS SE für das Vorjahr ausgewiesenen Jahresumsatz.</p> <p>Wird eine EBIT-Marge von weniger als 3 % erzielt, dann entfällt die Vergütungskomponente EBIT-Marge und organisches Umsatzwachstum für sämtliche Vorstandsmitglieder.</p> <p>Die einjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung ist mit dem Ende der Ordentlichen Hauptversammlung des Folgejahres zur Zahlung fällig.</p>

<p>Mehrjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung</p>	<p>Maximal EUR 270.000,00 für jedes Vorstandsmitglied* für die Geschäftsjahre 2024, 2025 und 2026. Mehrjährige auf die Geschäftsjahre 2024, 2025 und 2026 der ORBIS SE bezogene erfolgsabhängige Vergütung in Abhängigkeit vom Ergebnis je ORBIS-Aktie (EPS). Der Aufsichtsrat hat für die Geschäftsjahre 2024, 2025 und 2026 ein kumuliertes Ziel-EPS von EUR 0,90 festgelegt, was einem Ziel-EPS für jedes Geschäftsjahr in Höhe von EUR 0,30 entspricht. Die mehrjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung ist verdient, wenn das Kumulierte EPS der Geschäftsjahre 2024, 2025 und 2026 (Betrachtungszeitraum) der ORBIS SE das Ziel-EPS erreicht oder übersteigt. Wird das Kumulierte Ziel-EPS nicht erreicht, dann vermindert sich die mehrjährige variable Vergütung entsprechend. Beträgt das Kumulierte EPS in dem Betrachtungszeitraum allerdings EUR 0,45 oder weniger, dann sind die Voraussetzungen der mehrjährigen Erfolgskomponente nicht erfüllt. Das Kumulierte EPS wird ermittelt wie folgt: $EPS_{2024} + EPS_{2025} + EPS_{2026} =$ Kumuliertes EPS Die langfristige variable Vergütung ist mit dem Ende der Ordentlichen Hauptversammlung 2027 zur Zahlung fällig. Die Vorstandsmitglieder haben für jedes Geschäftsjahr im Betrachtungszeitraum Anspruch auf eine zeitanteilige und gemäß Vergütungssystem Vorstand 2023 nicht rückzahlbare Vorauszahlung auf die mehrjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung in Höhe von 50 %, wenn das EPS in dem betreffenden Geschäftsjahr mindestens EUR 0,15 beträgt. Für Zwecke der Berechnung der Vorauszahlung beträgt das zeitanteilige EPS-Ziel für jedes Geschäftsjahr EUR 0,30. Somit ergibt sich folgende Berechnung: $(EPS \text{ (Geschäftsjahr)}) / (EPS\text{-Ziel zeitanteilig}) \times (90.000 \text{ EUR}) / 2 =$ Vorauszahlungsbetrag</p>
<p>Sonstige Vertragsbestandteile</p>	
<p>Vorzeitige einvernehmliche Vertragsbeendigung</p>	<p>Abfindung in Höhe der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages für den Fall einer einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit der Vorstandsmitglieder Schmelzer und Jung, sofern kein wichtiger Grund vorliegt. Ein Aufleben des ruhenden Anstellungsverhältnisses ist für diesen Fall ausgeschlossen.</p>

*Aufgrund der Teilzeitvereinbarung mit Herrn Stefan Mailänder von 80 % reduzieren sich die variablen Vergütungsbestandteile entsprechend auf 80 %.

Als Ziel-Gesamtvergütung wird nachfolgend die Summe aus fixer Vergütung, bestehend aus der Grundvergütung, Nebenleistungen und betrieblicher Altersversorgung, und den variablen Vergütungskomponenten bezeichnet, wobei für Letztere eine Zielerreichung von 100 % bei der einjährigen variablen und erfolgsabhängigen Vergütung sowie bei der mehrjährigen variablen

und erfolgsabhängigen Vergütung angenommen wird. Für das Geschäftsjahr 2025 ergibt sich für die Mitglieder des Vorstands folgende Ziel-Gesamtvergütung, wobei sich die nachfolgenden Angaben zur Quote auf den relativen Anteil der einzelnen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung beziehen:

Angaben in TEUR	Stefan Mailänder*	Frank Schmelzer	Michael Jung
Grundvergütung / Quote	240 / 67 %	300 / 68 %	300 / 67 %
Nebenleistungen / Quote	19 / 5 %	13 / 3 %	20 / 5 %
Summe feste Vergütung / Quote	259 / 72 %	313 / 71 %	320 / 72 %
Kurzfristige variable Vergütung / Quote	64 / 18 %	80 / 18 %	80 / 18 %
Langfristige variable Vergütung** / Quote	36 / 10 %	45 / 11 %	45 / 10 %
Summe variable Vergütung / Quote	100 / 28 %	125 / 29 %	125 / 28 %
Zielgesamtvergütung	359 / 100 %	438 / 100 %	445 / 100 %

*Aufgrund Teilzeitvereinbarung von 80 % proportional auf 80 % reduzierte Vergütung.

**Bei gleichmäßiger Verteilung der langfristig variablen Vergütung auf den Bemessungszeitraum 2024, 2025 und 2026. 100 % Ziel-Vorauszahlungsbetrag für das Geschäftsjahr 2025.

Detaillierte Darstellung der Vergütungskomponenten

a. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein festes Jahresgehalt, das in 12 gleichen Monatsraten am Schluss eines Monats gezahlt wird.

Die Grundvergütung beträgt für jedes Vorstandsmitglied EUR 300.000,00 (brutto), wobei sich die feste Vergütung für den Vorstandssprecher Stefan Mailänder aufgrund einer Teilzeitvereinbarung von 80 % auf EUR 240.000,00 (brutto) zeitanteilig reduziert.

Die Grundvergütung der Vorstandsmitglieder ist für die Laufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrages fest vereinbart.

Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden Nebenleistungen vertraglich gewährt. Diese umfassen unter anderem die Bereitstellung eines Dienstwagens der Oberklasse zur dienstlichen und privaten Nutzung.

Ferner bestehen für die Mitglieder des Vorstands eine Unfallversicherung und eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O Versicherung) bei der VOV GmbH mit einer Haftungssumme von EUR 5.000.000 sowie einem Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds. Die Versicherung verlängert sich jährlich. Darüber hinaus besteht zu Gunsten der Vorstandsmitglieder Stefan Mailänder und Michael Jung eine Direktversicherung.

b. Betriebliche Altersversorgung

Versorgungsbezüge

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wird den Mitgliedern des Vorstands die Gesamtvergütung für die Dauer von bis zu 12 Monaten weitergezahlt. Gleiches gilt für die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sowie für Direktversicherungen, soweit vorhanden.

Im Todesfall wird die Grundvergütung der Mitglieder des Vorstands für die Dauer von 6 Monaten plus dem Sterbemonat an die Hinterbliebenen fortgezahlt. Die variable Vergütung wird in diesem Fall zeitanteilig bis zum Ablauf des Sterbemonats entrichtet.

Versorgungszusagen

Im Berichtszeitraum wurden keine neuen Versorgungszusagen erteilt. Es wurden im Berichtszeitraum auch keine bestehenden Versorgungszusagen von der ORBIS SE fortgeführt.

Im Sinne der Transparenz wird auch in diesem Vergütungsbericht nochmals darauf hingewiesen und kenntlich gemacht, dass sich die Gesellschaft mit Wirkung zum Ablauf des 31.12.2022 von den wirtschaftlichen Risiken aus den zugunsten des ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds Thomas Gard und Herrn Stefan Mailänder gewährten Pensionszusagen gelöst hat, so dass die ORBIS SE hieraus seit dem 01.01.2023 nicht mehr verpflichtet ist.

Vor einem möglichen Bezug der Altersrente hat das Vorstandsmitglied Stefan Mailänder gegenüber der Gesellschaft Anspruch auf ein monatliches Ruhegehalt in Höhe von jeweils EUR 12.461,54, das jährlich in 12 gleichen Monatsraten am Schluss eines Monats zu zahlen ist, wenn das Vorstandsmitglied als Vorstand der Gesellschaft ausgeschieden ist, weil ihm die Gesellschaft weder die Verlängerung des bisherigen Anstellungsvertrages noch den Abschluss eines neuen mindestens gleichwertigen Anstellungsvertrages angeboten hat, ohne dass ein von dem Vorstand verschuldeter wichtiger Grund vorliegt oder das Vorstandsmitglied nach Vollendung des 60. Lebensjahres auf eigenen Wunsch aus der Gesellschaft ausgeschieden ist.

c. Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile umfassen sowohl kurzfristige als auch langfristige Komponenten. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente in Form der jährlichen variablen Vergütung und die langfristige variable Vergütungskomponente unterscheiden sich in ihrem zugrunde gelegten Leistungszeitraum und der für die Bemessung der Auszahlungsvoraussetzungen herangezogenen finanziellen Leistungskriterien und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Die Auswahl der Leistungskriterien orientiert sich dabei an der Unternehmensstrategie der ORBIS SE und ist an dem Wachstum und Profitabilität sowie Nachhaltigkeit der ORBIS SE orientiert. Auch nichtfinanzielle Leistungsparameter werden berücksichtigt.

aa. einjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung

Die einjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder soll den Beitrag des Vorstands zum Unternehmenserfolg in einem konkreten Geschäftsjahr honorieren.

Dabei werden neben finanziellen Leistungskriterien auch nichtfinanzielle Leistungskriterien zugrunde gelegt, welche die kollektive Leistung der Vorstandsmitglieder oder die Erreichung

anderer nichtfinanzieller Ziele berücksichtigen. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Ziele für die kurzfristige variable Vergütung auf anspruchsvollen und strategischen Erfolgsparametern der ORBIS SE basieren, von deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung abhängt. Bei der Auswahl der Erfolgsparameter für die variablen Vergütungsbestandteile hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass sie klar messbar und strategierelevant sind.

Die einjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung nach finanziellen Leistungskriterien beträgt für jedes Vorstandsmitglied EUR 80.000,00 (brutto), wobei die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung von Herrn Stefan Mailänder zeitanteilig EUR 64.000,00 (brutto) (dies entspricht einem Anteil von 80 %) beträgt. Die einjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus zwei Faktoren zusammen:

- 25 % der einjährigen variablen und erfolgsabhängigen Vergütung sind verdient, wenn die vom Aufsichtsrat für den Vorstand festgelegten kollektiven Sonderziele im betreffenden Geschäftsjahr erreicht worden sind (Vergütungskomponente kollektive Sonderziele).
- Die für 2025 definierten Erfolgsziele der Vergütungskomponente kollektive Sonderziele wurden im Geschäftsjahr 2025 zu 50 % erreicht, so dass die Vergütungskomponente kollektive Sonderziele des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 zu 50 % und demnach in Höhe von EUR 10.000,00 für die Vorstandsmitglieder Frank Schmelzer und Michael Jung, bzw. im Fall von Herrn Stefan Mailänder in Höhe von EUR 8.000,00, verdient worden ist.
- Die verbleibenden 75 % der einjährigen variablen und erfolgsabhängigen Vergütung orientieren sich an der Steigerung der EBIT-Marge (das Verhältnis der Kennziffer EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) zu den Umsatzerlösen der ORBIS SE auf Konzernebene) und dem organischen Umsatzwachstum der ORBIS SE auf Konzernebene im Vergleich zum Vorjahr (Vergütungskomponente EBIT-Marge und organisches Umsatzwachstum). Beträgt die Rentabilität der ORBIS SE nicht mindestens 3 % pro Geschäftsjahr, dann entfällt dieser Vergütungsbestandteil, unabhängig davon, in welchem Umfang das organische Wachstum der ORBIS SE gesteigert worden ist.

Es ergibt sich folgende Berechnungsformel:

$$\text{Grundgehalt} \times \left(\left(\frac{\text{EBIT}}{\text{Umsatz}} \right) \times 2 + \left(\frac{\text{Umsatz} - \text{Vorjahresumsatz}}{\text{Vorjahresumsatz}} \right) \times 0,5 \right)$$

- Das zur Berechnung der EBIT-Marge maßgebliche EBIT wird aus dem Konzernabschluss der ORBIS SE für das laufende Geschäftsjahr abgeleitet.
- Der maßgebliche Umsatz für das laufende Geschäftsjahr entspricht dem im Konzernabschluss der ORBIS SE ausgewiesenen Jahresumsatz abzüglich der Umsätze derjenigen Tochtergesellschaften und Beteiligungen, die von der ORBIS SE im laufenden Geschäftsjahr hinzuerworben worden sind. Der maßgebliche Umsatz für das Vorjahr entspricht dem im Konzernabschluss der ORBIS SE für das Vorjahr ausgewiesenen Jahresumsatz.
- Die Vergütungskomponente EBIT-Marge und organisches Umsatzwachstum wurde im Geschäftsjahr 2025 jeweils für Herrn Frank Schmelzer und Herrn Michael Jung in Höhe von EUR 22.242,41 bzw. im Fall von Herrn Stefan Mailänder in Höhe von EUR 17.791,62 erreicht, was einer Quote der Zielerreichung von 37,07 % entspricht.

Die Vergütungskomponente EBIT-Marge und organisches Umsatzwachstum ist mit dem Ende der Ordentlichen Hauptversammlung des Folgejahres für das abgelaufene Geschäftsjahr zur Zahlung fällig.

Im Falle eines Ein- oder Austritt während eines laufenden Geschäftsjahres wird die einjährige erfolgsabhängige Vergütung pro rata temporis entsprechend der Dauer des Anstellungsvertrages ermittelt.

bb. Mehrjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung

Die mehrjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich am Ergebnis je Aktie (EPS) der ORBIS SE, abhängig vom Erreichen eines vom Aufsichtsrats zu definierenden Zielbetrages, der sich durch Addition der geplanten Ergebnisse je Aktie (EPS) für jedes Geschäftsjahr in dem mehrjährigen Bemessungszeitraum ergibt (EPS-Ziel), wobei ein Unterschreiten des geplanten Ergebnisses je Aktie im Bemessungszeitraum durch ein Überschreiten des geplanten Ergebnisses je Aktie in einem anderen Geschäftsjahr im Bemessungszeitraum ausgeglichen werden kann.

Der Aufsichtsrat beschließt vor Gewährung der mehrjährigen variablen und erfolgsabhängigen Vergütung das EPS-Ziel auf Basis der Unternehmensplanung des Vorstands.

Der Aufsichtsrat hat dem Vorstand für die Geschäftsjahre 2024, 2025 und 2026 („Relevante Geschäftsjahre“) ein kumuliertes EPS-Ziel von EUR 0,90 („EPS-Ziel“) vorgegeben. Wird dieses EPS-Ziel erreicht oder überschritten, dann wird jedem Vorstand für die Relevanten Geschäftsjahre eine Erfolgstantieme in Höhe von EUR 270.000,00 gewährt.

Wird das EPS-Ziel verfehlt, so reduziert sich die Erfolgstantieme entsprechend jedoch mit der Maßgabe, dass zumindest 50 % des EPS-Ziels („Mindest EPS-Ziel“) erreicht werden müssen. Andernfalls entfällt dieser Vergütungsbestandteil.

Die mehrjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung ist, soweit sie verdient worden ist, mit dem Ende der Ordentlichen Hauptversammlung 2027 zur Zahlung an die Mitglieder des Vorstands fällig.

Falls der Anstellungsvertrag eines Mitglieds des Vorstands unterjährig beginnt und/oder endet, dann wird die mehrjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung in diesem Jahr zeitanteilig ermittelt.

Die Vorstandsmitglieder haben vor Ablauf des Bemessungszeitraums für jedes Relevante Geschäftsjahr Anspruch auf eine hälftige zeitanteilige Vorauszahlung der mehrjährigen variablen und erfolgsabhängigen Vergütung, wenn in dem betreffenden Relevanten Geschäftsjahr ein EPS von mindestens EUR 0,15 erreicht worden ist. In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem Vorstand 2023 ist der Vorauszahlungsbetrag nicht zurückzuzahlen, auch wenn das Mindest EPS-Ziel sämtlicher Relevanter Geschäftsjahre nicht erreicht wird. Der Vorauszahlungsbetrag ist zur Auszahlung an den Vorstand fällig, mit dem Ende der Ordentlichen Hauptversammlung des Folgejahres für das abgelaufene Geschäftsjahr.

Im Geschäftsjahr 2025 hat die Gesellschaft ein EPS in Höhe von EUR 0,34 erreicht. Das Ziel-EPS für das Geschäftsjahr 2025 wurde damit zu 113 % erreicht. Das Vorstandsmitglied Frank Schmelzer hat damit Anspruch auf eine hälftige zeitanteilige Vorauszahlung auf die langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 in Höhe von je EUR 51.300,00 und Herr Stefan Mailänder in Höhe von EUR 41.040,00. Aufgrund der Beendigung des Vorstandsvertrages von Herrn Michael Jung zum 31.12.2025 ist der Anspruch aus der mehrjährigen Vergütung auf die Jahre 2024 und 2025 und damit auf ein kumuliertes EPS-Ziel von EUR 0,60 begrenzt, woraus sich der Anspruch auf eine hälftige zeitanteilige Vorauszahlung in Höhe von EUR 27.000,00 für das Geschäftsjahr 2025 ergibt.

d. Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Im Falle der Beendigung eines Vorstandsanstellungsvertrages erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen und entsprechend pro rata temporis verdient wurden, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und nach den im Vergütungssystem festgelegten Fälligkeiten. Herr Michael Jung hat aufgrund der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit zum 31.12.2025 ebenfalls Anspruch auf die Auszahlung offener variabler Vergütungsbestandteile aus der mehrjährigen Vergütungskomponente in Höhe von insgesamt EUR 90.000,00 für die Jahre 2024 und 2025.

Die Mitglieder des Vorstands sind berechtigt, ihr Amt als Vorstand jederzeit aus wichtigem Grund niederzulegen. Mit Amtsniederlegung und mit Erlöschen der Organstellung wird zugleich der Anstellungsvertrag beendet. Der Vergütungsanspruch aus dem Vorstandsvertrag entfällt ab diesem Zeitpunkt.

Für den Fall einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit der Vorstandsmitglieder Frank Schmelzer und Michael Jung, sofern kein wichtiger Grund für die Beendigung des Vorstandsvertrages vorliegt, wird den betreffenden Vorstandsmitgliedern eine Abfindung in Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen gewährt. Sofern die Abfindung die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrages übersteigt, ist die Abfindung auf die Höhe der Restvergütung begrenzt. Die Abfindung wird am Ende desjenigen Monats ausbezahlt, in dem das Vorstandsmitglied ausscheidet. Mit Zahlung der Abfindung erfolgt in den Fällen der Vorstandsmitglieder Frank Schmelzer und Michael Jung kein Aufleben der ruhenden Arbeitsverhältnisse.

Herr Michael Jung hat sein Amt als Vorstandsmitglied zum 31.12.2025 niedergelegt. Der Vorstandsvertrag wurde dementsprechend geändert mit dem Enddatum 31.12.2025. Eine Abfindung wurde nicht vereinbart. Ab dem 31.12.2025 erfolgt grundsätzlich vereinbarungsgemäß bei Herrn Jung ein Aufleben des ruhenden Arbeitsverhältnisses, das aber aufgrund der Inanspruchnahme der Wertguthabenvereinbarung gem. § 7 c Abs. 1 Ziff. 2 a SGB IV ruhend gestellt wurde. Mit dem Ruhen des Anstellungsvertrages ruhen auch weitere zukünftige erdiente Gehaltsbezüge von Herrn Jung, sodass ORBIS in soweit keine Gehaltszahlungen leisten muss.

Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Anstellungsvertrages dauernd arbeitsunfähig, so endet der Vorstandsvertrag drei Monate nach Ablauf des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist.

e. Einhaltung der Maximalvergütung

Das Vergütungssystem Vorstand 2023 enthält eine in Übereinstimmung mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegte Maximalvergütung. Die jährliche Maximalvergütung beträgt für jedes Vorstandsmitglied EUR 550.000,00.

Die Bandbreite der festen Vergütung beträgt mindestens 50 % bis maximal 70 % der Maximalvergütung.

Die Bandbreite der variablen Vergütung beträgt 0 % bis maximal 50 % der Maximalvergütung.

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wird. Die Maximalvergütung bezieht sich dabei auf sämtliche im Geschäftsjahr zugesagten Vergütungsbestandteile im Sinne von § 87 AktG. Im Geschäftsjahr 2025 kann noch keine konkrete Aussage zur Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands getroffen werden, da die der Maximalvergütung gegenüberzustellende Ist-Vergütung erst mit Ablauf des Bemessungszeitraums für die mehrjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung bestimmt werden kann.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Tabelle weist die individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der aktuellen und früheren Mitglieder des Vorstands aus. Unter „gewährter“ Vergütung der Vorstandsmitglieder wird die Vergütung dargestellt, die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 tatsächlich zugeflossen ist, das heißt zur Auszahlung im Geschäftsjahr 2025 gekommen ist. Die „geschuldete“ Vergütung umfasst die Vergütung, die im Berichtszeitraum zwar fällig, aber noch nicht ausbezahlt worden ist. Die einjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung ist mit dem Ende der Ordentlichen Hauptversammlung des Folgejahres für das abgelaufene Geschäftsjahr zur Zahlung fällig.

Damit sind die einjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung und die hälftige zeitanteilige Vorauszahlung auf die mehrjährige variable und erfolgsabhängige Vergütung keine für das Geschäftsjahr 2025 geschuldeten Vergütungen im Sinne des § 162 AktG. Da die für die jeweilige Vergütung bzw. Vorauszahlung erforderlichen Leistungen jedoch im Berichtszeitraum vollständig erbracht worden

sind, werden diese Vergütungen dennoch nachfolgend aufgeführt, um eine verständliche und transparente Berichterstattung und um eine Verbindung zwischen der Leistungserbringung und der Vergütung im Berichtszeitraum sicherzustellen.

Unter Nebenleistungen sind die zugewendeten Sachbezüge und die auf Sachbezüge entfallende Steuern ausgewiesen.

Schließlich ist in der nachfolgenden Tabelle gemäß den gesetzlichen Vorgaben der jeweilige relative Anteil der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung im Sinne des § 162 AktG sowie an der Gesamtvergütung im Sinne dieses Berichts angegeben.

Als Gesamtvergütung im Sinne dieses Berichtes wird nachfolgend bezeichnet die Summe aus fixer Vergütung, bestehend aus der Grundvergütung, Nebenleistungen und betrieblicher Altersversorgung, und den variablen Vergütungskomponenten für das laufende Geschäftsjahr, die aber erst im Folgejahr gewährt werden.

Tabelle für die in 2025 gewährten Erfolgstantiemen aus dem Geschäftsjahr 2024

Name	Erfolgstantieme für Geschäftsjahr (in TEUR)	Anteil am Grundgehalt für Geschäftsjahr (in %)
	2024	2024
Stefan Mailänder (Vorstandssprecher)	73	30,4
Frank Schmelzer (Vorstand)	91	30,3
Michael Jung * (Vorstand)	91	30,3

Tabelle für die in 2026 gewährten Erfolgstantiemen aus dem Geschäftsjahr 2025

Name	Erfolgstantieme für Geschäftsjahr (in TEUR)	Anteil am Grundgehalt für Geschäftsjahr (in %)
	2025	2025
Stefan Mailänder (Vorstandssprecher)	67	27,9
Frank Schmelzer (Vorstand)	84	28,0
Michael Jung * (Vorstand)	149	49,7

* einschließlich der offenen variablen Vergütungsbestandteile aus dem Geschäftsjahr 2024.

	Michael Jung		Frank Schmelzer	
	Betrag (in TEUR)	Anteil an Gesamtvergütung (in %)*	Betrag (in TEUR)	Anteil an Gesamtvergütung (in %)*
Feste Vergütung				
Grundgehalt	300,0	73,0	300,0	74,3
Nebenleistungen	20,3	4,9	12,8	3,2
Summe der festen Vergütung	320,3	77,9	312,8	77,5
Variable Vergütung				
Erfolgstantieme 2024	91,0	22,1	91,0	22,5
(Erfolgstantieme 2025)*	149,2		83,5	
(Kurzfristige variable Vergütung 2025)	32,2		32,2	
(Langfristige variable Vergütung 2024 - 2026)	117,0		51,3	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	411,2	100	403,8	100
Gesamtvergütung im Sinne dieses Berichts	469,5		396,3	

	Stefan Mailänder	
	Betrag (in TEUR)	Anteil an Gesamtvergütung (in %)*
Feste Vergütung		
Grundgehalt	240,0	72,4
Nebenleistungen	18,7	5,6
Summe der festen Vergütung	258,7	78,1
Variable Vergütung		
Erfolgstantieme 2024	72,8	22,0
(Erfolgstantieme 2025)*	66,8	
(Kurzfristige variable Vergütung 2025)	25,8	
(Langfristige variable Vergütung 2024 - 2026)	41,0	
Gesamtvergütung nach § 162 AktG	331,4	100,0
Gesamtvergütung im Sinne dieses Berichts	325,5	

*Aus Gründen der Transparenz ist an dieser Stelle auch die mit Ablauf der Ordentlichen Hauptversammlung 2026 jeweils geschuldete Erfolgstantieme aufgeführt. Die Erfolgstantieme 2026 ist jedoch nicht Bestandteil der Gesamtvergütung 2025. Dies bleibt dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 vorbehalten.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgend dargestellte Übersicht stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder, der Ertragsentwicklung des Konzerns und der Vergütung von Arbeitnehmern der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeitenden der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2025 abgestellt wird. Die interne Vergleichsgruppe wird wegen der größten Mitarbeiterzahl bewusst auf Deutschland beschränkt.

Um die Ertragsentwicklung der Gesellschaft darzustellen, wird das handelsrechtliche Betriebsergebnis

(EBT) der Gesellschaft nach HGB und das EBT des Konzerns gemäß IFRS-Rechnungslegung verwendet. Hierbei handelt es sich um wichtige Kennzahlen, die die Ertragskraft der Geschäftstätigkeit reflektieren. Für die Darstellung der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis wird die Belegschaft der ORBIS SE und der deutschen Tochtergesellschaften herangezogen. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer wird anhand des Personalaufwands nach IFRS in Relation zur durchschnittlichen Anzahl an Mitarbeitenden der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis herangezogen.

	Gewährte und geschuldete Vergütung					Veränderung*	2025	Veränderung*	2024	Veränderung	2023	Veränderung*	2022
	im GJ (in TEUR)					ggü.	2024	ggü.	2023	ggü.	2022	ggü.	2021
	2025	2024	2023	2022	2021	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder													
Stefan Mailänder (Vorstandssprecher)	331,4	385,3	401,4	428,6	427,2	-53,9	-14,0	16,1	-4,0	-27,2	-6,3	1,4	0,3
Frank Schmelzer (Vorstand)	403,8	423,2	369,7	335,7	329,8	-19,4	-4,6	53,5	14,5	34,0	10,1	5,9	1,8
Michael Jung (Vorstand)	411,2	433,5	375,4	340,2	330,6	-22,3	-5,0	58,1	15,5	35,2	10,3	10,3	2,9
Frühere Mitglieder des Vorstands													
Thomas Gard	—	142,4	408,9	434,4	428,6	-142,4	100,0	-266,5	-65,2	-25,4	-6,3	5,8	1,4
Arbeitnehmer													
Durchschnitt Arbeitnehmer in Deutschland	81	78	76	74	73	3	3,8	2	2,6	2	2,7	1	1,4
Ertragsentwicklung													
Betriebsergebnis ORBIS-Konzern (EBT) nach IFRS	5.676	5.905	5.012	4.777	4.415	-229	-3,9	893	17,8	235	4,9	362	8,2
Betriebsergebnis ORBIS SE (EBT) nach HGB	2.425	2.348	2.558	3.886	2.144	77	3,3	-210	-8,2	-1.328	-34,2	1.742	81,3

*Der überdurchschnittliche Anstieg der Vorstandsvergütung im Vorjahresvergleich resultiert insbesondere auch aus einer überdurchschnittlichen Zielerreichung.

Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025

Die Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Beratung und Überwachung des Vorstands, wodurch der Aufsichtsrat einen permanenten Beitrag zu einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft leistet. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder trägt dieser verantwortungsvollen Aufgabe entsprechend Rechnung. Die Vergütung des Aufsichtsrats wird gemäß § 17 der Satzung der ORBIS SE von der Hauptversammlung bewilligt. Gemäß § 113 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen.

Mit Beschluss vom 09.06.2023 hat die Ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft beschlossen, den Mitgliedern des Aufsichtsrats außer dem Ersatz ihrer Auslagen eine jährliche Vergütung in Höhe von EUR 14.000 sowie ein Sitzungsgeld pro Sitzungsteilnahme in Höhe von EUR 1.500 zu gewähren. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates wird neben dem Sitzungsgeld sowie dem Ersatz seiner Auslagen eine jährliche Vergütung von EUR 34.000 gewährt.

Als Nebenleistung übernimmt die Gesellschaft die Prämien für eine D&O Versicherung der Aufsichtsratsmitglieder. Den Aufsichtsratsmitgliedern entstandene Fahrt- und Seminarkosten, werden von der Gesellschaft erstattet.

Die Aufsichtsratsvergütung ist jeweils zum Quartalsende zur Zahlung fällig.

Vergütungszeitraum der jeweiligen Aufsichtsratsmitglieder

- Ulrich Holzer (Vorsitzender)
01.01.2025 - 31.12.2025
- Thomas Gard (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)
01.01.2025 - 31.12.2025
- Martin J. Hörmann (Aufsichtsrat)
01.01.2025 - 31.12.2025

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

In der nachstehenden Tabelle ist die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dargestellt. Die Gesamtvergütung ist unterteilt in Festvergütung und Sitzungsgelder.

	Ulrich Holzer		Thomas Gard		Martin J. Hörmann	
	Betrag	Anteil an Gesamtvergütung	Betrag	Anteil an Gesamtvergütung	Betrag	Anteil an Gesamtvergütung
	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	
Feste Vergütung						
Festvergütung	34,0	85,0	14,0	70,0	14,0	70,0
Variable Vergütung						
Sitzungsgelder	6,0	15,0	6,0	30,0	6,0	30,0
Gesamtvergütung	40,0	100	20,0	100	20,0	100

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die nachfolgend dargestellte Übersicht stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeitenden der Gesellschaft abgestellt wird. Die interne Vergleichsgruppe wird wegen der größten Mitarbeiterzahl bewusst auf Deutschland beschränkt.

Es sei auf die Ausführungen zu vorstehendem Abschnitt *Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands* verwiesen. Um die Ertragsentwicklung der Gesellschaft

darzustellen, wird auch in dieser Tabelle das handelsrechtliche Betriebsergebnis (EBT) der Gesellschaft nach HGB und das EBT des Konzerns gemäß IFRS-Rechnungslegung verwendet. Hierbei handelt es sich um wichtige Kennzahlen, die die Ertragskraft der Geschäftstätigkeit reflektieren.

Für die Darstellung der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis wird die Belegschaft der ORBIS SE und der deutschen Tochtergesellschaften herangezogen. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer wird anhand des Personalaufwands nach IFRS in Relation zur durchschnittlichen Anzahl an Mitarbeitenden der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis herangezogen.

	Gewährte und geschuldete Vergütung					Veränderung	2025	Veränderung	2024	Veränderung	2023	Veränderung	2022
	im GJ (in TEUR)					ggü.	2024	ggü.	2023	ggü.	2022	ggü.	2021
	2025	2024	2023	2022	2021	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder													
Ulrich Holzer	40	40	34	28	28	0	0,0	6	17,6	6	21,4	0	0,0
Thomas Gard	20	20	0	0	0	0	0,0	20	100,0	0	0,0	0	0,0
Martin J. Hörmann	20	20	17	14	9	0	0,0	3	17,6	3	21,4	5	55,6
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats													
Peter Kraus	0	0	17	14	14	0	0,0	-17	-100,0	3	21,4	0	0,0
Dr. Uwe G. Spörl	0	0	0	—	5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-5	-100,0
Stephan Schuran	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Arbeitnehmer													
Durchschnitt Arbeitnehmer in Deutschland	81	78	76	74	73	3	3,8	2	2,6	2	2,7	1	1,4
Ertragsentwicklung													
Betriebsergebnis ORBIS Konzern (EBT) nach IFRS	5.676	5.905	5.012	4.777	4.415	-229	-3,9	893	17,8	235	4,9	362	8,2
Betriebsergebnis ORBIS SE (EBT) nach HGB	2.425	2.348	2.558	3.886	2.144	77	3,3	-210	-8,2	-1.328	-34,2	1.742	81,3

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2025 keine Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Abschließender Hinweis

Dieser Bericht enthält keine Angaben (auch keine Negativangaben) zu solchen in § 162 Absatz 1 und 2 AktG aufgeführten Aspekten, die aufgrund des bei der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2025 angewendeten Vergütungssystems bzw. aufgrund der maßgeblichen individualvertraglichen Verhältnisse tatsächlich nicht vorlagen.