fielmann group

VERGÜTUNGSBERICHT 2025

Inhalt

1	**Vorbemerkungen**
1	**Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Vorstands**
8	**Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands**
13	**Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats**
14	**Individuell gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats**
17	**Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir überwiegend die männliche Form. Männer, Frauen und Personen anderer geschlechtlicher Identitäten sind dabei grundsätzlich in gleicher Weise gemeint und angesprochen.

Fielmann Group AG
Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

Vorbemerkungen

Gemäß § 162 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat der Fielmann Group AG (nachfolgend „**Gesellschaft**“ und gemeinsam mit allen (un-)mittelbaren Tochtergesellschaften nachfolgend „**Fielmann-Konzern**“) einen jährlichen Vergütungsbericht zu erstellen. Der Abschlussprüfer hat zu prüfen, dass der Vergütungsbericht alle nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG vorgeschriebenen Angaben enthält und darüber einen Prüfungsvermerk zu erstellen. Der vom Abschlussprüfer in diesem Sinn geprüfte Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2025 (nachfolgend „**Berichtsjahr**“) gewährte und geschuldete Vergütung[1].

Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde von den Aktionären der Gesellschaft in der Hauptversammlung am 10. Juli 2025 mit großer Mehrheit gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dies als Bestätigung des beim Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 angewendeten Formats. Es wird daher weitgehend auch für den vorliegenden Vergütungsbericht für das Berichtsjahr beibehalten.

Veränderung in der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Die personelle Zusammensetzung des Vorstands hat sich im Berichtsjahr dahingehend verändert, dass Herr Peter S. Lothes mit Wirkung zum 1. März 2025 für einen Zeitraum von drei Jahren in den Vorstand berufen wurde.

Der Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr vollständig neu gewählt. Wir verweisen zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats auf die Erläuterungen im Geschäftsbericht der Gesellschaft.

Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Vorstands

Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands durch die Aktionäre

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft mit Wirkung zum 1. Januar 2024 beschlossen und von den Aktionären der Gesellschaft in der Hauptversammlung am 11. Juli 2024 mit großer Mehrheit gebilligt. Es gilt für alle aktiven Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr.

Der Aufsichtsrat hat ein neues Vergütungssystem beschlossen, das von der Hauptversammlung am 10. Juli 2025 mit großer Mehrheit gebilligt wurde (nachfolgend das „Neue Vergütungssystem“ genannt). Das Neue Vergütungssystem tritt zum

[1] Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

1. Januar 2026 in Kraft. Es ist für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr daher noch nicht relevant.

Allgemeine Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das System setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten, wobei sowohl der Leistung der Vorstandsmitglieder als auch der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens angemessen Rechnung getragen werden soll. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der Gesamtvergütung darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt. Vergleichsmaßstab sind dabei, bezogen auf das Horizontalverhältnis, andere börsennotierte Gesellschaften mit einer ähnlichen Marktkapitalisierung.

Das Vergütungssystem der Gesellschaft sieht zum einen eine Festvergütung vor, neben die übliche Nebenleistungen (z. B. private Nutzungsmöglichkeit des Dienst-PKW, Unfallversicherung) treten. Zum anderen sieht das Vergütungssystem eine erfolgsbezogene variable Vergütung vor, die aus zwei Komponenten besteht: dem einjährigen Short Term Incentive (intern auch „Tantieme I" genannt und nachfolgend „**STI**") und dem mehrjährigen Long Term Incentive (intern auch „Tantieme II" genannt und nachfolgend „**LTI**"). Das Vergütungssystem enthält finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien, die sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren. Sowohl in der kurzfristigen als auch in der langfristigen variablen Vergütung spiegelt sich die Kundenzufriedenheit als das wesentliche Merkmal der Unternehmensphilosophie des Fielmann-Konzerns wider.

Vergütungssystem des Vorstands im Berichtsjahr im Überblick

Im Berichtsjahr bestand die den Mitgliedern des Vorstands im Einklang mit dem Vergütungssystem gewährte und geschuldete Vergütung aus den folgenden festen und variablen Vergütungsbestandteilen:

Feste Vergütungsbestandteile		**Variable Vergütungsbestandteile**	
Festvergütung	Nebenleistungen	STI	LTI

Festvergütung – Höhe; Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie; Vorgehen
Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige Festvergütung, welche in zwölf gleichen Teilen monatlich ausgezahlt wird. Hinzu kommt ein dreizehntes Gehalt in Höhe eines Monatsgehalts, welches jeweils zur Hälfte mit der Abrechnung der Gehälter für die Monate Juni und November ausgezahlt wird. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des für die Zahlung der Vergütung maßgeblichen Geschäftsjahres, wird die Festvergütung für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gezahlt.

Zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen bilden die Festvergütungsbestandteile die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können.

Die Vergütung soll den Fähigkeiten, der Erfahrung und den Aufgaben des einzelnen Mitglieds des Vorstands entsprechen. Für die Festsetzung der Festvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die vorgenannten allgemeinen Grundzüge. Die Festvergütung der Mitglieder des Vorstands betrug im Berichtsjahr:

Vorstandsmitglied	Festvergütung in Tsd. €	Vorstandstätigkeit
Marc Fielmann	1.034	vom 01.01. bis 31.12.2025
Steffen Bätjer	500	vom 01.01. bis 31.12.2025
Katja Groß	585	vom 01.01. bis 31.12.2025
Dr. Bastian Körber	585	vom 01.01. bis 31.12.2025
Peter S. Lothes	542	vom 01.03. bis 31.12.2025

Nebenleistungen – Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie; Vorgehen
Neben der Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Diese sollen als Ergänzung der Festvergütung marktübliche Leistungen beinhalten, sodass geeignete Kandidaten für die Gesellschaft gewonnen und langfristig gehalten werden können.

Bei den Nebenleistungen handelt es sich, neben dem Ersatz angemessener Auslagen, zum einen um die Zurverfügungstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens nach den jeweils aktuellen Richtlinien oder einer entsprechenden Ausgleichszahlung bei Nicht-Nutzung des Fahrzeugs. Zum anderen wird für jedes Vorstandsmitglied eine Unfallversicherung abgeschlossen, die auch eine Leistung an Erben des Vorstandsmitglieds im Todesfall vorsehen kann.

Etwaige Steuerlasten aufgrund dieser Nebenleistungen trägt das betreffende Vorstandsmitglied.

Der Wert des jeweiligen Dienstwagens sowie der Versicherungsleistungen, die ein einzelnes Mitglied des Vorstands jährlich erhält, wird im Rahmen der unten dargestellten Maximalvergütung als Nebenleistung berücksichtigt.

Die Mitglieder des Vorstands werden in die Absicherung durch eine von der Gesellschaft abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (Directors- & Officers-Versicherung) einbezogen. Diese Versicherung sieht für den Vorstand den durch § 93 (2) Satz 3 AktG gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt vor. Die von der Gesellschaft geleisteten Beiträge zur Directors- & Officers-Versicherung gelten nicht als Bestandteil der Vergütung im Sinne des § 162 (1) AktG und werden daher in der tabellarischen Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung nicht einbezogen.

Variable Vergütungsbestandteile – Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie; Vorgehen

Die variablen Vergütungsbestandteile sollen die Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahrs anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf gerichtet, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Dies erfolgt insbesondere durch die Anknüpfung an den bereinigten Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns sowie unterschiedliche Indikatoren der Kundenzufriedenheit (wie jeweils nachfolgend definiert).

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Tätigkeit neben der festen Vergütung eine variable Vergütung auf der Grundlage eines für jedes Vorstandsmitglied festzulegenden individuellen Prozentsatzes des bereinigten Jahresüberschusses des Fielmann-Konzerns. Die variable Vergütung gliedert sich in einen am kurzfristigen Erfolg des Fielmann-Konzerns orientierten STI und in einen am langfristigen Erfolg des Fielmann-Konzerns orientierten LTI.

Der STI und der LTI errechnen sich, indem der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr entsprechend der für den STI und den LTI jeweils festgelegten Gewichtung mit dem individuell festgelegten Prozentsatz des Vorstandsmitglieds multipliziert wird und die so errechnete Ausgangsgröße über einen Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit, s. u) bewertet und angepasst wird.

Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns ermittelt sich wie folgt:

Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns wie im Konzernabschluss für das jeweilige Jahr ausgewiesen;
+/- Aufwand/Ertrag aus der Tantiemerückstellung;
+/- außerordentlicher Aufwand/Ertrag (im Sinne des § 277 Abs. 4 HGB in der vor dem 23.07.2015 geltenden Fassung, auch wenn ein gesonderter Ausweis nach IAS nicht erfolgt);
+/- wesentliche Sondereffekte aus Unternehmensakquisitionen/-veräußerungen etc., die nach Maßgabe der Vorgabe des Aufsichtsrats auf einen voraussichtlichen Nutzungszeitraum linear zu verteilen sind;

Grundlegender Faktor zur Bewertung und Anpassung der Ausgangsgröße im Rahmen der Tantiemeberechnung ist (mit unterschiedlichen Bemessungszeiträumen) sowohl für den STI als auch für den LTI der Indikator der Kundenzufriedenheit als Korrekturfaktor. Alle betriebswirtschaftlichen Einflussgrößen für den Fielmann-Konzern werden über diesen Faktor erfasst. Die Kundenzufriedenheit ist Maßstab des Erfolgs des laufenden Geschäftsjahrs und zugleich über die Kundenbindung und den Wiederkauf Grundlage des künftigen Erfolgs. Das Zielsystem der Kundenzufriedenheit ist zugleich Steuerungsgröße des Vertriebs, der Niederlassungen, der Personalführung, der Beschaffung, der Logistik und der Qualitätssicherung. Dieses Zielsystem wird aufgrund laufender Analysen entwickelt und aufgrund detaillierter Marktanalysen und Datenerhebungen laufend verfeinert und angepasst. Die Sicherung und soweit möglich Steigerung der Kundenzufriedenheit ist ein wesentlicher Orientierungspunkt des Vorstandshandelns. Die Gewichtung trägt dem Rahmen der erwarteten Kundenzufriedenheit und der Bedeutung von Veränderungen auf die aktuelle und künftige Ertragslage Rechnung. Die maßgeblichen Abweichungswerte und die Gewichtung für Zwecke der Tantiemeberechnung werden vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des Zielwerts des Kundenzufriedenheitsindexes festgelegt. Dieser wird durch die Gesellschaft fortlaufend digital ermittelt und bildet die Grundlage für die Feststellung der Zielerreichung. Der Aufsichtsrat behält sich eine Anpassung der Zielwerte bei einer etwaigen Umstellung oder Anpassung des Verfahrens zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit oder bei sonstigen außerordentlichen oder außergewöhnlichen Entwicklungen oder Umständen, die dazu führen, dass die Zielwerte nicht erreicht werden, auch für laufende Bemessungszeiträume vor. In einem solchen Fall kann der Aufsichtsrat variable Vergütungsbestandteile auch bei Nichterreichen der ursprünglichen Zielwerte gewähren, nicht aber über eine unterstellte 100%ige Zielerreichung hinaus.

Die Höchstgrenze der variablen Vergütung (nachfolgend „**Cap**“) beträgt, unbeschadet der Maximalvergütung, nach dem im Berichtsjahr gültigen Vergütungssystem für den Vorstandsvorsitzenden und die sonstigen Vorstandsmitglieder jeweils maximal 250 Prozent der Festvergütung.

STI

Als kurzfristig variablen Vergütungsbestandteil sieht das Vergütungssystem den STI vor. Diesem liegt ein einjähriger Bemessungszeitraum zugrunde. Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns (wie oben beschrieben) für das jeweilige Geschäftsjahr wird dabei mit 70 Prozent gewichtet und mit dem für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegten Prozentsatz multipliziert.

Als Korrekturfaktor ist für den STI der jeweils ungewichtete Durchschnitt der für das jeweilige Geschäftsjahr kumulierten Kundenzufriedenheit maßgeblich (d. h. am Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs: [Summe der Kundenzufriedenheit der Monate 1 bis 12] / 12).

Zusammengefasst berechnet sich der STI demnach anhand folgender Formel:

STI = Ausgangsgröße (= bereinigter Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr x 70 Prozent x individueller Prozentsatz) x Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit über den einjährigen Bemessungszeitraum)

Der STI ist mit Ablauf des Tages fällig, an dem der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr festgestellt und den Konzernabschluss der Gesellschaft gebilligt hat.

Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

LTI

Als langfristig variablen Vergütungsbestandteil sieht das Vergütungssystem den LTI vor. Diesem liegt, bezogen auf den Korrekturfaktor, ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde. Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns (wie oben beschrieben) für das jeweilige Geschäftsjahr wird dabei mit 30 Prozent gewichtet und mit dem für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegten Prozentsatz multipliziert.

Als Korrekturfaktor ist für den LTI der jeweils ungewichtete Durchschnitt der für das jeweilige Geschäftsjahr und die folgenden zwei Geschäftsjahre (nachfolgende „Performance Period“ genannt) kumulierten Kundenzufriedenheit maßgeblich, wobei für jede Abrechnungsperiode der Durchschnitt wie bei dem STI zu ermitteln ist. Der LTI wird rollierend ermittelt, so dass für Zwecke einer vorläufigen Abrechnung die Kundenzufriedenheit mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs kumuliert fortgeschrieben wird.

Zusammengefasst berechnet sich der LTI demnach anhand folgender Formel:

LTI = Ausgangsgröße (= bereinigter Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr x 30 Prozent x individueller Prozentsatz) x Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit über die Performance Period)

Der endgültige Anspruch auf den LTI entsteht und wird zur Zahlung fällig mit Ablauf des Tages, an dem der Aufsichtsrat den zum Ablauf des Bemessungszeitraums maßgeblichen Jahresabschluss der Gesellschaft festgestellt und den Konzernabschluss der Gesellschaft gebilligt hat. Der auf Basis der Ausgangsgröße vorläufig ermittelte LTI wird zu 90 Prozent ausgezahlt und ist zur Zahlung fällig, sobald der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr festgestellt und den Konzernabschluss der Gesellschaft gebilligt hat. Die endgültige Ermittlung der Kundenzufriedenheit über den Bemessungszeitraum sowie die endgültige Abrechnung erfolgt mit Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses

der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat für das letzte Geschäftsjahr des für den LTI maßgeblichen Bemessungszeitraums. Soweit der endgültige Auszahlungsbetrag die Vorauszahlung übersteigt, ist die Differenz von der Gesellschaft an das Vorstandsmitglied zu zahlen. Soweit die Vorauszahlung den endgültigen Auszahlungsbetrag übersteigt, ist die Differenz von dem Vorstandsmitglied an die Gesellschaft zu zahlen.

Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern

Die Gesellschaft ist zur Aufrechnung mit und Zurückbehaltung von variablen Vergütungsbestandteilen sowie zur Rückforderung von Vorauszahlungen auf den LTI berechtigt, soweit sich nach Ende des für den betreffenden Vergütungsbestandteil maßgeblichen Bemessungszeitraums herausstellt, dass das Vorstandsmitglied gegen geltende Rechtsvorschriften und/oder Compliance-Vorgaben verstoßen hat, welche nach § 93 Abs. 2 AktG zu Schadenersatzansprüchen der Gesellschaft führen. Im Berichtsjahr bestand kein Anlass für eine derartige Aufrechnung, Zurückbehaltung oder Rückforderung.

Versorgungsleistungen/Pensionsrückstellungen

Das im Berichtsjahr gültige Vergütungssystem (ebenso wie das Neue Vergütungssystem) sieht keine Versorgungsleistungen für Mitglieder des Vorstands vor.

Ein ehemaliges Vorstandsmitglied erhält derzeit Pensionszahlungen aufgrund einer Altregelung. Hierbei handelt es sich um eine betriebliche Rente, welche an Herrn Günter Schmid seit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand ab dem 1. Juli 2017 gezahlt wird. Im Falle seines Ablebens besteht eine Anwartschaft auf Hinterbliebenenrente in Höhe von 60 % der zugesagten Altersrente.

Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Aufwandshöchstbetrag der Gesellschaft aus der Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, Nebenleistungen, variablen Vergütungsbestandteilen aber ohne etwaige Beendigungsleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt (nachfolgend „**Maximalvergütung**“ genannt). Die Maximalvergütung im Sinne des aktuellen Vergütungssystems beträgt für den Vorstandsvorsitzenden Tsd. € 5.000 und für die sonstigen Vorstandsmitglieder jeweils Tsd. € 3.000.

Wie aus der nachfolgenden Darstellung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu ersehen ist, wurde die Maximalvergütung in Bezug auf die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung, welche neben der Festvergütung (und den Nebenleistungen) für das Berichtsjahr als Vergütungsbestandteile auch den

STI und die Vorauszahlung auf den LTI für das Geschäftsjahr 2024 beinhaltet, bislang eingehalten. Eine abschließende Aussage über die Einhaltung kann jedoch erst nach Fälligkeit und Auszahlung des endgültigen LTI für das Berichtsjahr getroffen werden.

Die Vorstandsmitglieder Marc Fielmann, Dr. Bastian Körber und Katja Groß haben im Berichtsjahr eine Restzahlung für den LTI 2022 erhalten, so dass ihre Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 nunmehr feststeht. Diese beträgt für Marc Fielmann 2.398 Tsd. €, für Dr. Bastian Körber 1.165 Tsd. € und für Katja Groß 886 Tsd. €. Die Maximalvergütung der vorgenannten Vorstandsmitglieder in Höhe von 2.000 Tsd. € (Dr. Bastian Körber und Katja Groß) bzw. 3.800 Tsd. € (Marc Fielmann) ist somit eingehalten.

Leistungen im Falle der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags
Im Falle eines unterjährigen Beginns und einer unterjährigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags werden sowohl die Festvergütung als auch der STI und der LTI nur zeitanteilig gewährt. Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestanteile (STI und LTI) erfolgt nach den ursprünglich vereinbarten Zielvorgaben und Leistungskriterien und nach den im Vorstandsdienstvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr
Nachfolgend wird die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Berichtsjahr dargestellt. Darunter ist die im Berichtsjahr zugeflossene Vergütung sowie die Vergütung zu verstehen, die nach rechtlichen Kategorien fällig, aber (bisher) noch nicht zugeflossen ist.

Ermittlung des STI und LTI
Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete variable Vergütung der Vorstandsmitglieder betraf zum einen den STI und die Vorauszahlung auf den LTI für das Geschäftsjahr 2024.

In Bezug auf den Korrekturfaktor (Kundenzufriedenheit) für den STI und den LTI wurden die maßgeblichen Abweichungswerte und die Gewichtung vom Aufsichtsrat im Rahmen der Jahresplanung unter Berücksichtigung des Zielwerts des Kundenzufriedenheitsindexes für das Geschäftsjahr 2024 dergestalt festgelegt, dass Voraussetzung für eine Zielerreichung von 100 Prozent eine Kundenzufriedenheit von 89,5 bis 91,5 Prozent war. Dieser Zielwert wurde mit (gerundet) 91,32 Prozent erreicht, eine Korrektur hat es weder für den im Berichtsjahr ausgezahlten STI für das Geschäftsjahr 2024 (Korrekturfaktor demzufolge: 1,0) noch für die Vorauszahlung des LTI für das Geschäftsjahr 2024 (90 Prozent auf Basis der Ausgangsgröße) gegeben (Korrekturfaktor demzufolge vorläufig ebenfalls: 1,0). Endgültig wird der LTI für das Geschäftsjahr 2024 erst nach Ermittlung der Kundenzufriedenheit in den beiden Folgejahren und der Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat für das letzte Geschäftsjahr des für den LTI maßgeblichen (dreijährigen) Bemessungszeitraums feststehen.

Zusammenfassend ergibt sich für den STI und den LTI für die Ermittlung der im Berichtsjahr gewährten und geschuldeten variablen Vergütung (für das Geschäftsjahr 2024), hierdurch Folgendes:

STI-Ermittlung für das Jahr 2024

Vorstandsmitglied	bereinigter Jahresüberschuss Fielmann-Konzern GJ 2024 in Tsd. €	Gewichtung	individueller Prozentsatz	Korrekturfaktor	Cap in %	Auszahlungsbetrag im Berichtsjahr in Tsd. €
Marc Fielmann	158.567	70%	1,20%	1,0	220	1.332
Steffen Bätjer	158.567	70%	0,40%	1,0	200	444
Katja Groß	158.567	70%	0,375%/0,50%[2]	1,0	200	532
Dr. Bastian Körber	158.567	70%	0,50%/0,75%[3]	1,0	200	763
Peter S. Lothes[4]	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

LTI-Ermittlung für das Jahr 2024[5]

Vorstandsmitglied	bereinigter Jahresüberschuss Fielmann-Konzern GJ 2024 in Tsd. €	Gewichtung	individueller Prozentsatz	Korrekturfaktor	Cap in %	Auszahlungsbetrag im Berichtsjahr[6] in Tsd. €
Marc Fielmann	158.567	30%	1,20%	1,0	220	514
Steffen Bätjer	158.567	30%	0,40%	1,0	200	171
Katja Groß	158.567	30%	0,375%/0,50%[7]	1,0	200	205
Dr. Bastian Körber	158.567	30%	0,50%/0,75%[8]	1,0	200	294
Peter S. Lothes[9]	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

[2] Der Prozentsatz wurde mit Wirkung zum 1. April 2024 von 0,375% auf 0,50% erhöht. Die Berechnung erfolgte zeitanteilig.
[3] Der Prozentsatz wurde mit Wirkung zum 1. März 2024 von 0,50% auf 0,75% erhöht. Die Berechnung erfolgte zeitanteilig.
[4] Peter S. Lothes wurde aufgrund seines Eintritts in den Vorstand im Geschäftsjahr 2025 kein STI für das Berichtsjahr gewährt.
[5] Vorläufig. Die endgültige Ermittlung erfolgt erst nach Ermittlung der Kundenzufriedenheit in den beiden Folgejahren und der Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr des für den LTI maßgeblichen (dreijährigen) Bemessungszeitraums.
[6] Vorauszahlung auf den LTI von 90 Prozent auf Basis der Ausgangsgröße.
[7] Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnote 2.
[8] Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnote 3.
[9] Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnote 4.

	Marc Fielmann Vorstandsvorsitzender Eintritt: 2016			
Art der Zuwendung	**2025** in Tsd. €	**2025** in %	**2024** in Tsd. €	**2024** in %
Festvergütung	1.034	35,8	1.033	38,9
Nebenleistungen	7	0,2	7	0,3
Summe	**1.041**	**35,6**	**1.040**	**39,1**
STI (2024/2023)	1.332	45,5	1.129	42,5
Voraus LTI (2024/2023)[10]	514	17,5	435	16,4
Rest LTI (2022/2021)[11]	41	1,4	53	2,0
Summe	**1.886**	**64,4**	**1.617**	**60,9**
Gesamtvergütung	**2.927**	**100**	**2.657**	**100**

	Steffen Bätjer Vorstand Eintritt: 2023			
Art der Zuwendung	**2025** in Tsd. €	**2025** in %	**2024** in Tsd. €	**2024** in %
Festvergütung	500	44,8	500	70,9
Nebenleistungen	2	0,1	8	1,1
Summe	**502**	**44,9**	**508**	**72,0**
STI (2024/2023)	444	39,8	142	20,1
Voraus LTI (2024/2023)[12]	171	15,3	55	7,8
Summe	**615**	**55,1**	**197**	**27,9**
Gesamtvergütung	**1.117**	**100**	**705**	**100**

	Katja Groß Vorstand Eintritt: 2021			
Art der Zuwendung	**2025** in Tsd. €	**2025** in %	**2024** in Tsd. €	**2024** in %
Festvergütung	585	43,2	563	51,8
Nebenleistungen	20	1,5	20	2,3
Summe	**605**	**44,7**	**583**	**53,7**
STI (2024/2023)	532	39,2	353	32,5
Voraus LTI (2024/2023)[13]	205	15,1	136	12,5
Rest LTI (2022/2021)[14]	13	0,9	14	1,3
Summe	**750**	**55,3**	**503**	**46,3**
Gesamtvergütung	**1.355**	**100**	**1.086**	**100**

[10] Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnote 6.
[11] Auszahlung des Restbetrags für den LTI für die Geschäftsjahre 2021 bzw. 2022.
[12] Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnote 6.
[13] Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnote 6.
[14] Vgl. dazu die Anmerkung in Fußnote 11.
Zeitanteilig aufgrund des Eintritts von Frau Groß in den Vorstand zum 1. März 2021.

	Dr. Bastian Körber Vorstand Eintritt: 2015			
Art der Zuwendung	**2025** in Tsd. €	**2025** in %	**2024** in Tsd. €	**2024** in %
Festvergütung	585	34,9	585	45,8
Nebenleistungen	18	1,1	20	1,6
Summe	**603**	**35,9**	**605**	**47,3**
STI (2024/2023)	763	45,5	470	36,8
Voraus LTI (2024/2023)[15]	294	17,6	181	14,2
Rest LTI (2022/2021)[16]	17	1,0	22	1,7
Summe	**1.074**	**64,1**	**673**	**52,7**
Gesamtvergütung	**1.677**	**100**	**1.278**	**100**

	Peter S. Lothes Vorstand Eintritt: 01. März 2025			
Art der Zuwendung	**2025** in Tsd. €	**2025** in %	**2024** in Tsd. €	**2024** in %
Festvergütung	542	81,8	N/A	N/A
Nebenleistungen	120	18,2	N/A	N/A
Summe	**662**	**100**	**N/A**	**N/A**
STI	N/A	N/A	N/A	N/A
Voraus LTI	N/A	N/A	N/A	N/A
Summe	**N/A**	**N/A**	**N/A**	**N/A**
Gesamtvergütung	**662**	**100**	**N/A**	**N/A**

Die dem ehemaligen Vorstandsmitglied Günter Schmid (Austritt: 30. Juni 2017) im Berichtsjahr zugeflossenen Pensionsleistungen betragen 262 Tsd. € (Vorjahr: 262 Tsd. €). Das ehemalige Vorstandsmitglied Georg Alexander Zeiss erhielt im Berichtsjahr eine Restzahlung für den LTI aus dem Jahr 2022 in Höhe von 17 Tsd. €. (Vorjahr: 470 Tsd. € für den STI 2023, 181 Tsd. € Vorauszahlung LTI 2023 sowie 22 Tsd. € Restzahlung für den LTI 2021).

[15] Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnote 6.
[16] Vgl. dazu die Anmerkung in Fußnote 11.

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

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2025	Gewährte und geschuldete Vergütung 2024	Veränderung 2025 ggü. 2024		Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglieder												
Marc Fielmann	2.927	2.657	270	10,2	300	12,7	–411	–14,8	252	10,0	–384	–13,2
Steffen Bätjer	1.117	705	412	58,4	512[17]	265,3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Katja Groß	1.355	1.086	269	24,8	213	24,4	–39	–4,3	537[18]	143,2	N/A	N/A
Dr. Bastian Körber	1.677	1.278	399	31,2	118	10,2	–171	–12,8	100	8,1	–232	–15,8
Peter S. Lothes	662	N/A	662	100	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Vor Beginn des Berichtsjahres ausgeschiedene Vorstandsmitglieder												
Günter Schmid (bis 30.06.2017)	262	262	0	0	18	7,4	18	8,0	0	0	5	2,3
Georg Alexander Zeiss (bis 31.12.2023)	17	673	–656	–97,5	–482	–41,7	–172	–13,0	100	8,1	–229	–15,7
Arbeitnehmer												
Ø Arbeitnehmer der Fielmann Group AG und der Tochterunternehmen in Deutschland[19]	48,2	47,5	0,7	1	3,5	8	1	2,3	3	7,5	–2	–4,8
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss Fielmann-Konzern	205.492	154.202	51.290	33,3	27.140	20,8	20.905	19,1	–34.842	–24,1	20.760	17,2
Jahresüberschuss Fielmann Group AG	238.524	138.523	100.001	72,2	26.266	23,4	–7.662	–6,4	–45.924	–27,7	42.599	34,6

[17] Eintritt in den Vorstand erst zum 15.08.2023, daher nur anteilige Festvergütung für das Geschäftsjahr 2023 und noch kein STI und LTI für das Geschäftsjahr 2022.
[18] Eintritt in den Vorstand erst zum 01.03.2021, daher nur anteilige Festvergütung für das Geschäftsjahr 2021 noch kein STI und LTI für das Geschäftsjahr 2020.
[19] Die Angabe bezieht sich auf sämtliche festangestellte Arbeitnehmer der Fielmann Group AG und der Tochterunternehmen in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats

Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Aktionäre

Das im Berichtsjahr geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde von den Aktionären der Gesellschaft in der Hauptversammlung am 8. Juli 2021 mit großer Mehrheit gebilligt. Darüber hinaus wurde ein die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bestätigender Beschluss gefasst. Die Hauptversammlung hat am 10. Juli 2025, wiederum mit großer Mehrheit, ein neues Vergütungssystem für den Aufsichtsrat beschlossen. Dieses findet ab dem 1. Januar 2026 Anwendung und ist somit für das Berichtsjahr noch nicht relevant.

Allgemeine Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft

Gemäß § 11 der Satzung der Gesellschaft wird die Höhe der jährlichen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder von der Hauptversammlung festgesetzt. Die Aufsichtsratsvergütung ermöglicht es aufgrund ihrer marktgerechten Ausgestaltung, geeignete Kandidaten für das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds zu gewinnen. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung dazu bei, dass der Aufsichtsrat insgesamt seine Pflichten zur Überwachung und Beratung des Vorstands sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann und fördert so die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Entsprechend der Anregung in G.18 Satz 1 DCGK sind ausschließlich, also zu 100 Prozent, fixe Vergütungsbestandteile nebst Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen. Die Fixvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder bei Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgabe und leistet so ebenfalls einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Bei der Bemessung der Fixvergütung werden der für die Ausübung des Amts zu erwartende Zeitaufwand und die Praxis in Unternehmen vergleichbarer Größe, Branche und Komplexität berücksichtigt.

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Es sollen hochqualifizierte Mitglieder des Aufsichtsrats gewonnen und gehalten werden. Dadurch wird die Effizienz der Arbeit des Aufsichtsrats sowie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert.

Vergütungsbestandteile

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wird für ihre Tätigkeit bis zu einer abweichenden Beschlussfassung der Hauptversammlung eine Vergütung nach folgenden Regelungen gezahlt:

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit neben der Erstattung ihrer Auslagen eine jährliche Basisvergütung in Höhe von 40 Tsd. €. Der stellvertretende Vorsitzende erhält das 1,5-fache, der Vorsitzende das 3-fache dieser Vergütung.
- Die Mitglieder eines Ausschusses erhalten zusätzlich zu ihrer Basisvergütung eine Vergütung in Höhe von 5 Tsd. €, der Vorsitzende das 1,5-fache. Darüber hinaus wird die Teilnahme an einer Ausschusssitzung mit einer Aufwandsentschädigung in Höhe von Tsd. € 2,5 vergütet.
- Eine etwaig anfallende Umsatzsteuer wird gesondert abgerechnet.

Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine von der Gesellschaft unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für Organmitglieder einbezogen (sofern man den Abschluss einer solchen Versicherung als Vergütungsbestandteil im aktienrechtlichen Sinne ansieht).

Vergütung des Aufsichtsrats im Berichtsjahr

Insgesamt gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

in Tsd. €	2025	2024	2023
Basisvergütung	740	732,7	740
Vergütung für Ausschusstätigkeit	85	86,1	87,5
Ausschusssitzungsgelder	62,5	77,5	45
Gesamt	**887,5**	**896,4**	**872,5**

Erstattet wurden überdies Reisekosten und Auslagen in Höhe von 8,5 Tsd. € (Vorjahr: 1,7 Tsd. €). Die Bezüge des Aufsichtsrats beliefen sich danach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagenersatz auf 896 Tsd. € (Vorjahr: 898,1 Tsd €).

Individuell gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder	Basisvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Ausschuss-sitzungsgelder		Gesamt
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Prof. Dr. Mark K. Binz	120	74	25	15	17,5	11	162,5
Carolina Müller-Möhl	40	89	5	11	0	0	45
Marie-Christine Ostermann	40	100	0	0	0	0	40
Pier Paolo Righi	40	84	5	11	2,5	5	47,5
Sarna Marie Elisabeth Röser	40	100	0	0	0	0	40
Georg Alexander Zeiss	40	62	10	15	15	23	65
Ralf Greve	60	65	15	16	17,5	19	92,5
Heiko Diekhöner	40	100	0	6	0	0	40
Jana Furcht	40	80	5	10	5	10	50
Frank Schmiedecke	40	100	0	0	0	0	40
Frank Schreckenberg	40	100	0	0	0	0	40
Ausgeschiedene Aufsichtsrats-mitglieder[20]							
Hans-Georg Frey	40	80	10	20	0	0	50
Hans-Otto Schrader	40	100	0	0	0	0	40
Sieglinde Frieß	40	100	0	0	0	0	40
Nathalie Hintz	40	80	5	10	5	10	50
Mathias Thürnau	40	89	5	11	0	0	45

[20] Zahlungen für die Aufsichtsratstätigkeit bis zum jeweiligen Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat mit dem Ende der Hauptversammlung am 10. Juli 2025.

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

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2025	Gewährte und geschuldete Vergütung 2024	Veränderung 2025 ggü. 2024		Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Im Berichtsjahr amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats												
Prof. Dr. Mark K. Binz	162,5	165	3,6	2	7	4,4	3	1,9	7	4,7	15	11,3
Hans-Georg Frey	50,1	57,5	–7,4	–13	4,5	8,5	0	0	–5	–8,6	6	11,5
Christian W. E. Haub[21]	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Lara Kufferath[21]	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Carolina Müller-Möhl	45	45	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	9	25,0
Marie-Christine Ostermann	40	40	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	4	11,1
Pier Paolo Righi	47,5	47,5	0	0	2,5	5,6	0	0	0	0,0	2	4,7
Sarna Marie Elisabeth Röser	40	40	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	N/A	N/A
Hans-Otto Schrader	40	40	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	4	11,1
Georg Alexander Zeiss	65	27,4	37,6	137	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Ralf Greve	92,5	92,5	0	0	4,5	5,1	35	700	N/A	N/A	N/A	N/A
Jonas Appelhans[21]	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Heiko Diekhöner	40	40	0,7	2	0	0,0	0	0	–5	–9,4	12	29,3
Kirsten Jöhnck[21]	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Sieglinde Frieß	40	40	0	0	0	0,0	0	0	–5	–9,4	N/A	N/A
Jana Furcht	50	50	0	0	2	4,2	0	0	0	0,0	N/A	N/A
Nathalie Hintz	50	50	1,6	3	2	4,2	0	0	0	0,0	4	11,1
Sandra Scheidweiler[21]	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Frank Schmiedecke	40	40	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	–23	–33,8
Frank Schreckenberg	40	40	0	0	0	0,0	35	700	N/A	N/A	N/A	N/A
Mathias Thürnau	45	45	0	0	0	0,0	0	0	–5	–9,4	12	29,3
Arbeitnehmer												
Ø Arbeitnehmer der Fielmann Group AG und der Tochterunternehmen in Deutschland[22]	48,2	47,5	0,7	1	3,5	8	1	2,3	3	7,5	–2	-4,8
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss Fielmann-Konzern	205.492	154.202	51.290	33,3	27.140	20,8	20.905	19,1	–34.842	–24,1	20.760	17,2
Jahresüberschuss Fielmann Group AG	238.524	138.523	100.001	72,2	26.266	23,4	–7.662	–6,4	–45.924	–27,7	42.599	34,6

[21] Keine Zahlung an in 2025 neugewählte Aufsichtsratsmitglieder (Amtsperiode bis zum Ende der ordentlichen Hauptversammlung 2030); die Vergütung wird erst in 2026 ausgezahlt.
[22] Die Angabe bezieht sich auf sämtliche festangestellte Arbeitnehmer der Fielmann Group AG und der Tochterunternehmen in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Hamburg, den 15. April 2026

Der Vorstand

Marc Fielmann

Steffen Bätjer **Katja Groß** **Dr. Bastian Körber** **Peter S. Lothes**

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Professor Dr. Mark K. Binz

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

An die Fielmann Group AG, Hamburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Fielmann Group AG, Hamburg, 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 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 gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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.

Hamburg, den 15. April 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thorsten Dzulko	ppa. Charlotte Meky
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüferin

„Wir helfen *allen*,
die Schönheit der Welt
zu hören und zu sehen."

Fielmann Group AG · Fuhlsbüttler Straße 399 · 22309 Hamburg
Telefon: + 49 40 270 76 – 0 · E-Mail: investorrelations@fielmann.com · www.fielmann-group.com