



50 YEARS OF
FIELMANN

fielmann
VERGÜTUNGSBERICHT 2021

Inhalt:

1	Vorbemerkungen
1	Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Vorstands
8	Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021
16	Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats
17	Individuell gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats
20	Vermerk des Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 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 Aktiengesellschaft

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021

Vorbemerkungen

Nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) haben Vorstand und Aufsichtsrat der Fielmann Aktiengesellschaft (nachfolgend „Gesellschaft“ und gemeinsam mit allen (un-)mittelbaren Tochtergesellschaften nachfolgend „Fielmann-Konzern“) – erstmals zur ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2022 – gemäß § 162 AktG einen jährlichen Vergütungsbericht zu erstellen. Der Abschlussprüfer hat zu prüfen, dass der Vergütungsbericht alle nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gesetzlich vorgeschriebenen Angaben enthält und darüber einen Prüfungsvermerk zu erstellen. Der vom Abschlussprüfer in diesem Sinn geprüfte Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Der Vergütungsbericht erläutert die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie die der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft. 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.

Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Vorstands

Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands durch die Aktionäre

Nach Vorarbeiten im Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft mit Wirkung zum Beginn des Geschäftsjahres 2021 (nachfolgend „Berichtsjahr“), also zum 1. Januar 2021, ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Das Vergütungssystem wurde von den Aktionären der Gesellschaft in der Hauptversammlung am 8. Juli 2021, ebenfalls rückwirkend zum Beginn des Berichtsjahres, gebilligt. Darüber hinaus haben die Vorstände mit zu diesem Zeitpunkt bereits laufenden Verträgen (Fielmann, Dr. Körber und Zeiss) mittels eines Nachtrages dem neuen Vergütungssystem zum 1. Januar 2021 zugestimmt. Für Frau Groß gilt das neue System mit ihrem Eintritt in den Vorstand.

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.

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 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

Die im Berichtsjahr ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile bezogen sich auf das Geschäftsjahr 2020 und somit war im Berichtsjahr noch nach dem alten Vergütungssystem abzurechnen. Soweit Unterschiede zum nachfolgend dargestellten neuen Vergütungssystem bestehen, wird hierauf weiter unten an der entsprechenden Stelle eingegangen.

Feste Vergütungsbestandteile

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 Unter-

nehmensstrategie 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 im Berichtsjahr
Marc Fielmann	1.033,5	vom 01.01. bis 31.12.2021
Michael Ferley	146,0	vom 01.01. bis 31.03.2021
Katja Groß	368,0	vom 01.03. bis 31.12.2021
Dr. Bastian Körber	585,0	vom 01.01. bis 31.12.2021
Georg Alexander Zeiss	585,0	vom 01.01. bis 31.12.2021

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. Zum anderen werden für jedes Vorstandsmitglied folgende Versicherungen abgeschlossen:

- Eine Unfallversicherung, die auch eine Leistung an Erben des Vorstandsmitglieds im Todesfall vorsehen kann.
- Eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) unter Beachtung von § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG (sofern man den Abschluss einer solchen Versicherung als Vergütungsbestandteil im aktienrechtlichen Sinne ansieht).

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.

Variable Vergütungsbestandteile – Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie (Vorgehen)

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie (allgemeines Vorgehen) Die variablen Vergütungsbestandteile sollen die Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres 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 Tantiemerrückstellung
- ± 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 Tantiemberechnung ist (mit unterschiedlichen Bemessungszeiträumen) sowohl für den STI (vgl. dazu aber die Anmerkung unten im Text) 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 Tantiemberechnung werden vom Aufsichtsrat jeweils im Rahmen der Jahresplanung unter Berücksichtigung des Zielwerts des Kundenzufriedenheitsindex festgelegt. Dieser wird fortlaufend durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut gemessen. Maßgeblich für die Zielerreichung ist die Auswertung eines Fragebogens, dessen Ergebnisse gemäß den vom Aufsichtsrat vor dem Geschäftsjahr festgelegten Vorgaben skaliert und gewichtet werden.

Die Höchstgrenze der variablen Vergütung (nachfolgend „Cap“) beträgt, unbeschadet der Maximalvergütung, nach dem neuen Vergütungssystem für den Vorstandsvorsitzenden 220 Prozent der Festvergütung, für die sonstigen Vorstandsmitglieder maximal 200 Prozent der Festvergütung.

Nach dem alten Vergütungssystem, welches für die im Berichtsjahr gewährten und geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile anwendbar war, betrug das Cap für den Vorstandsvorsitzenden 190 Prozent, für die übrigen Vorstandsmitglieder Ferley, Dr. Körber und Zeiss 175 Prozent.

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 im Berichtsjahr 2021 zur Auszahlung gelangte STI für das Geschäftsjahr 2020 basierte allerdings noch auf dem bisherigen Vergütungssystem ohne Berücksichtigung eines Korrekturfaktors.

Der STI ist mit Ablauf des Tages fällig, an dem der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der Gesellschaft 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 („Performance Period“) 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:

$$\text{LTI} = \text{Ausgangsgröße} (= \text{bereinigter Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr} \times 30 \text{ Prozent} \times \text{individueller Prozentsatz}) \times \text{Korrekturfaktor} (= \text{Indikator der Kundenzufriedenheit über den dreijährigen Bemessungszeitraum})$$

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. Im Zusammenhang mit der Umstellung der bestehenden Dienstverträge auf das neue Vergütungssystem kann es zu gewissen Abweichungen in Bezug auf Fälligkeit und den Abrechnungszeitraum des LTI kommen. Dementsprechend wurde der LTI für das Geschäftsjahr 2020 im Berichtsjahr unter Berücksichtigung der Kundenzufriedenheit in den Jahren 2018 bis 2020 endabgerechnet und ausgezahlt. 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 Berichtszeitraum bestand kein Anlass für eine derartige Aufrechnung, Zurückbehaltung oder Rückforderung.

Versorgungsleistungen / Pensionsrückstellungen Das aktuelle Vergütungssystem sieht keine Versorgungsleistungen für Mitglieder des Vorstands vor. Ein ehemaliges Vorstandsmitglied erhält derzeit Pensionszahlungen aufgrund einer Altregelung.

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“). Die – mit dem neuen Vergütungssystem eingeführte und erstmals für das Berichtsjahr anwendbare – Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden Tsd. € 3.800 und für die sonstigen Vorstandsmitglieder jeweils Tsd. € 2.000. Wie in der ausführlichen Darstellung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands (s.u.) im Einzelnen zu ersehen ist, wurde die Maximalvergütung aber auch in Bezug auf die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung, welche auch Vergütungsbestandteile (STI und LTI) für das Geschäftsjahr 2020 beinhaltete, eingehalten. In Bezug auf die Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 kann eine abschließende Aussage erst nach Fälligkeit und Auszahlung des endgültigen STI und des endgültigen LTI für das Berichtsjahr getroffen werden.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr

Ermittlung des STI und LTI Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete variable Vergütung der Vorstandsmitglieder (für das Geschäftsjahr 2020) beruht auf der für das Geschäftsjahr 2020 geltenden Vorgängerregelung. Insoweit unterschied sich diese von dem aktuellen Vergütungssystem lediglich in Bezug auf die Ermittlung des STI. Dessen Berechnung erfolgte, wie bereits ausgeführt, nach der Vorgängerregelung, also noch nicht unter Berücksichtigung des Korrekturfaktors „Kundenzufriedenheit“.

In Bezug auf den Korrekturfaktor für den LTI wurden die maßgeblichen Abweichungswerte und die Gewichtung vom Aufsichtsrat im Rahmen der Jahresplanung

unter Berücksichtigung des Zielwerts des Kundenzufriedenheitsindex für das Geschäftsjahr 2020 dergestalt festgelegt, dass Voraussetzung für eine Zielerreichung von 100 Prozent eine Kundenzufriedenheit von 89,5 Prozent bis 91,5 Prozent war. Dieser Zielwert wurde mit 91 Prozent auf Basis der Umfrage des von der Gesellschaft beauftragten Marktforschungsinstituts erreicht. Auch in den übrigen Jahren des Bemessungszeitraums (2018 und 2019) wurde die für eine Zielerreichung von 100 Prozent erforderliche Kundenzufriedenheit von 89,5 Prozent bis 91,5 Prozent mit 91,4 Prozent (2018) und 91,1 Prozent (2019) jeweils erreicht. Dementsprechend hat es im Berichtsjahr keine Korrektur der Ausgangsgröße gegeben (Korrekturfaktor demzufolge: 1,0). Zusammenfassend ergibt sich für den STI und den LTI für die Ermittlung der im Berichtsjahr gewährten variablen Vergütung (für das Geschäftsjahr 2020), auf Grundlage der für das maßgebliche Geschäftsjahr 2020 anzuwendenden Altregelung hierdurch Folgendes:

STI-Ermittlung für das Jahr 2020

Vorstandsmitglied	bereinigter Jahresüberschuss Fielmann-Konzern GJ 2020 (in Tsd. €)	Gewichtung	individueller Prozentsatz	Korrekturfaktor (nach für 2020 maßgeblicher Altregelung n/a)	Cap	Auszahlungsbetrag im Berichtsjahr (in Tsd. €)
Marc Fielmann	124.143	70%	1,1880%	n/a	190%	1.032
Michael Ferley (bis 31. März 2021)	124.143	70%	0,4375%	n/a	175%	380
Katja Groß ¹	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Dr. Bastian Körber	124.143	70%	0,50%	n/a	175%	435
Georg Alexander Zeiss	124.143	70%	0,50%	n/a	175%	435

LTI-Ermittlung für das Jahr 2020

Vorstandsmitglied	bereinigter Jahresüberschuss Fielmann-Konzern GJ 2020 (in Tsd. €)	Gewichtung	individueller Prozentsatz	Korrekturfaktor	Cap	Auszahlungsbetrag im Berichtsjahr (in Tsd. €)
Marc Fielmann	124.143	30%	1,1880%	1,0	190%	443
Michael Ferley (bis 31. März 2021)	124.143	30%	0,4375%	1,0	175%	163
Katja Groß ²	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Dr. Bastian Körber	124.143	30%	0,50%	1,0	175%	186
Georg Alexander Zeiss	124.143	30%	0,50%	1,0	175%	186

¹ Frau Katja Groß erhielt aufgrund ihres Eintritts in den Vorstand zum 1. März 2021 noch keine Zahlungen auf den STI und den LTI.

Gewährte Zuwendungen, „gewährte und geschuldete Vergütung“ i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG und Zufluss gemäß DGCK a.F. im Berichtsjahr

Mit den nachfolgenden Tabellen werden die von der Gesellschaft „gewährten Zuwendungen“ gemäß Ziffer 4.2.5 Abs. 3 1. Spiegelstrich des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in der Fassung vom 7. Februar 2017 i.V.m. der Mustertabelle 1 sowie die „gewährte und geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG bzw. der „Zufluss“ für das Berichtsjahr im Sinne der Ziffer 4.2.5 Abs. 3 2. Spiegelstrich DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 i.V.m. der Mustertabelle 2 gezeigt. Die zugrundeliegenden Empfehlungen für die Angabe solcher Tabellen über die im Sinne des DCGK a.F. „gewährten Zuwendungen“ sind zwar mit Inkrafttreten des neu gefassten DCGK am 20. März 2020 entfallen. Auch aus dem Aktiengesetz in der Fassung des ARUG II ergibt sich keine Vorgabe, entsprechende Angaben im Vergütungsbericht weiterhin aufzunehmen. Um unseren Aktionären einen besseren Vergleich mit den Angaben in den Vorjahren zu ermöglichen und den bisher erreichten Stand an Transparenz weiterhin aufrechtzuerhalten, haben Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen, auch in den Vergütungsbericht für das Berichtsjahr freiwillig die Angaben zu den im Sinn des DCGK a.F. „gewährten Zuwendungen“ erneut aufzunehmen. Die im Sinne des DCGK a.F. „gewährten Zuwendungen“ sind nicht gleichbedeutend mit der im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG „gewährten und geschuldeten Vergütung“:

- **Gewährte Zuwendungen** im Sinn des DCGK a.F. sind – ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung – alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren (zukünftige) Höhe zumindest geschätzt werden kann.
- **Gewährte und geschuldete Vergütung** im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist hingegen nur eine im Geschäftsjahr zugeflossene Vergütung oder eine Vergütung, die ausweislich der Entwurfsbegründung (BT-Drs. 19 / 9739, Seite 111) „nach rechtlichen Kategorien fällig, aber (bisher) nicht zugeflossen“ ist.

Gewährte Zuwendungen nach DCGK a.F. Die Tabelle der „gewährten Zuwendungen“ nach DCGK a. F. zeigt den einem Mitglied des Vorstands jeweils im Geschäftsjahr zugeteilten Betrag. Die LTI-Tranchen sind zum Zeitpunkt der Gewährung mit dem beizulegenden Zeitwert per 31. Dezember 2021 berücksichtigt.

Marc Fielmann
Vorstandsvorsitzender
Datum Eintritt: 2016

Art der Zuwendung (in Tsd. €)	2020	2021	2021 (Min.)	2021 (Max.)
Festvergütung	930	1.033	1.033	1.033
Nebenleistungen	6	8	8	8
Summe	936	1.041	1.041	1.041
STI	1.057	1.247		2.274-LTI
LTI	453	534 ²		2.274-STI
Summe	1.510	1.781	0	2.274
Gesamtvergütung	2.446	2.822	1.041	3.315

Michael Ferley
Vorstand
Datum Eintritt: 2017; Austritt: 31.03.2021

Art der Zuwendung (in Tsd. €)	2020	2021	2021 (Min.)	2021 (Max.)
Festvergütung	460	146	146	146
Nebenleistungen	16	4	4	4
Summe	476	150	150	150
STI	389	130		256-LTI
LTI	167	55		256-STI
Summe	556	185	0	256
Gesamtvergütung	1.032	335	150	406

Katja Groß
Vorstand
Datum Eintritt: 01.03.2021

Art der Zuwendung (in Tsd. €)	2020	2021	2021 (Min.)	2021 (Max.)
Festvergütung	n/a	368	368	368
Nebenleistungen	n/a	7	7	7
Summe	n/a	375	375	375
STI	n/a	325		553-LTI
LTI	n/a	139 ³		553-STI
Summe	n/a	464	0	553
Gesamtvergütung	n/a	839	375	928

² Aufgrund des mehrjährigen Bemessungszeitraums nur vorläufig ermittelbar; Tsd. € 481 (90 Prozent) werden mit Billigung des Konzernabschlusses 2021 angezahlt, der Restbetrag von (nach derzeitigem Stand) Tsd. € 53 (10 Prozent) wird erst nach endgültiger Ermittlung der Kundenzufriedenheit über den Bemessungszeitraum und nach entsprechend endgültiger Abrechnung fällig; die endgültige Abrechnung, die auch zu einer Erstattung an die Gesellschaft führen kann, erfolgt mit Billigung des Konzernabschlusses für das letzte insoweit maßgebliche Geschäftsjahr.

³ Aufgrund des mehrjährigen Bemessungszeitraums nur vorläufig ermittelbar; Tsd. € 125 (90 Prozent) werden mit Billigung des Konzernabschlusses 2021 angezahlt, der Restbetrag von (nach derzeitigem Stand) Tsd. € 14 (10 Prozent) wird erst nach endgültiger Ermittlung der Kundenzufriedenheit über den Bemessungszeitraum und nach entsprechend endgültiger Abrechnung fällig; die endgültige Abrechnung, die auch zu einer Erstattung an die Gesellschaft führen kann, erfolgt mit Billigung des Konzernabschlusses für das letzte insoweit maßgebliche Geschäftsjahr.

Dr. Bastian Körber
Vorstand
Datum Eintritt: 2015

Art der Zuwendung (in Tsd. €)	2020	2021	2021 (Min.)	2021 (Max.)
Festvergütung	527	585	585	585
Nebenleistungen	25	26	26	26
Summe	552	611	611	611
STI	445	519		1.170-LTI
LTI	191	223 ⁴		1.170-STI
Summe	636	742	0	1.170
Gesamtvergütung	1.188	1.353	611	1.781

Georg Alexander Zeiss
Vorstand
Datum Eintritt: 2004

Art der Zuwendung (in Tsd. €)	2020	2021	2021 (Min.)	2021 (Max.)
Festvergütung	527	585	585	585
Nebenleistungen	21	21	21	21
Summe	548	606	606	606
STI	445	519		1.170-LTI
LTI	191	223 ⁵		1.170-STI
Summe	636	742	0	1.170
Gesamtvergütung	1.184	1.348	606	1.776

Der Versorgungsaufwand im Sinne der Zuführung für das ehemalige Vorstandsmitglied Günter Schmid (Austritt: 30.06.2017) beträgt Tsd. € 204 (Vorjahr: Tsd. € 146).

Gewährte und geschuldete Vergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG und Zufluss gemäß DGCK a.F. Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind zudem alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Berichtsjahr „gewährt und geschuldet“ wurden. Im Wesentlichen entsprechen diese Angaben den bisher als „Zufluss“ im Sinne der Ziffer 4.2.5 Abs. 3 2. Spiegelstrich DCGK a.F. i.V.m. mit der Mustertabelle 2 auszuweisenden Angaben.

⁴ Aufgrund des mehrjährigen Bemessungszeitraums nur vorläufig ermittelbar; Tsd. € 201 (90 Prozent) werden mit Billigung des Konzernabschlusses 2021 angezahlt, der Restbetrag von (nach derzeitigem Stand) Tsd. € 22 (10 Prozent) wird erst nach endgültiger Ermittlung der Kundenzufriedenheit über den Bemessungszeitraum und nach entsprechend endgültiger Abrechnung fällig; die endgültige Abrechnung, die auch zu einer Erstattung an die Gesellschaft führen kann, erfolgt mit Billigung des Konzernabschlusses für das letzte insoweit maßgebliche Geschäftsjahr.

⁵ Aufgrund des mehrjährigen Bemessungszeitraums nur vorläufig ermittelbar; Tsd. € 201 (90 Prozent) werden mit Billigung des Konzernabschlusses 2021 angezahlt, der Restbetrag von (nach derzeitigem Stand) Tsd. € 22 (10 Prozent) wird erst nach endgültiger Ermittlung der Kundenzufriedenheit über den Bemessungszeitraum und nach entsprechend endgültiger Abrechnung fällig; die endgültige Abrechnung, die auch zu einer Erstattung an die Gesellschaft führen kann, erfolgt mit Billigung des Konzernabschlusses für das letzte insoweit maßgebliche Geschäftsjahr.

Marc Fielmann
Vorstandsvorsitzender
Datum Eintritt: 2016

Art der Zuwendung	2021 (in Tsd. €)	2021 in %	2020 (in Tsd. €)	2020 in %
Festvergütung	1.033	41,1	930	32,1
Nebenleistungen	8	0,3	6	0,2
Summe	1.041	41,4	936	32,3
STI	1.032	41,0	1.375	47,4
LTI	443	17,6	589	20,3
Summe	1.475	58,6	1.964	67,7
Sonstiges	0	0,0	0	0,0
Gesamtvergütung	2.516	100,0	2.900	100,0

Michael Ferley
Vorstand
Datum Eintritt: 2017; Austritt: 31.03.2021

Art der Zuwendung	2021 (in Tsd. €)	2021 in %	2020 (in Tsd. €)	2020 in %
Festvergütung	146	6,7	460	40,4
Nebenleistungen	4	0,2	16	1,4
Summe	150	6,9	476	41,8
STI	380	17,3	464	40,7
LTI	163	7,4	199	17,5
Summe	543	24,7	663	58,2
Sonstiges ³	1.500	68,4	0	0,0
Gesamtvergütung	2.193	100,0	1.139	100,0

Katja Groß
Vorstand
Datum Eintritt: 01.03.2021

Art der Zuwendung	2021 (in Tsd. €)	2021 in %	2020 (in Tsd. €)	2020 in %
Festvergütung	368	98,1	n/a	n/a
Nebenleistungen	7	1,9	n/a	n/a
Summe	375	100,0	n/a	n/a
STI	0	0,0	n/a	n/a
LTI	0	0,0	n/a	n/a
Summe	0	0,0	n/a	n/a
Sonstiges	0	0,0	n/a	n/a
Gesamtvergütung	375	100,0	n/a	n/a

Dr. Bastian Körber
Vorstand
Datum Eintritt: 2015

Art der Zuwendung	2021 (in Tsd. €)	2021 in %	2020 (in Tsd. €)	2020 in %
Festvergütung	585	47,5	527	36,0
Nebenleistungen	26	2,1	25	1,7
Summe	611	49,6	552	37,7
STI	435	35,3	637	43,5
LTI	186	15,1	274	18,7
Summe	621	50,4	910	62,2
Sonstiges	0	0,0	0	0,0
Gesamtvergütung	1.231	100,0	1.463	100,0

Georg Alexander Zeiss
Vorstand
Datum Eintritt: 2004

Art der Zuwendung	2021 (in Tsd. €)	2021 in %	2020 (in Tsd. €)	2020 in %
Festvergütung	585	47,7	527	36,2
Nebenleistungen	21	1,7	21	1,4
Summe	606	49,4	548	37,6
STI	435	35,4	637	43,7
LTI	186	15,2	271	18,6
Summe	621	50,6	908	62,4
Sonstiges	0	0,0	0	0,0
Gesamtvergütung	1.227	100,0	1.456	100,0

Die dem ehemaligen Vorstandsmitglied Günter Schmid (Austritt: 30.06.2017) im Berichtsjahr zugeflossenen Pensionsleistungen betragen Tsd. € 226 (Vorjahr: Tsd. € 221).

Sonstige Leistungen an ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands (§ 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG) Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Michael Ferley, der mit Wirkung zum 31. März 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, wurden die Bezüge, die ihm für die Zeit bis zum ordnungsgemäßen Ablauf seines Dienstvertrags am 30.06.2023 zugestanden hätten, mit einem Einmalbetrag von Tsd. € 1.500 pauschal abgegolten. Die in der Aufhebungsvereinbarung getroffene unbezifferte Karenzentschädigung wurde durch den Einmalbetrag miterfasst. Mit Wirkung zum 1. April 2021 schlossen die Rathenower Optik GmbH und Herr Ferley zudem einen bis zum 31. Dezember 2021 befristeten Dienstvertrag. Zuvor hatte Herr Ferley seine Tätigkeit in Rathenow über seinen Vorstandsvertrag miterbracht.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands⁶

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Gewährte und geschuldete Vergütung 2020	Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %
Im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglieder				
Marc Fielmann	2.516	2.900	-384	-13,2
Michael Ferley (bis 31. März 2021)	2.193 ⁸	1.139	1.054	92,5
Katja Groß	375	n/a	n/a	n/a
Dr. Bastian Körber	1.231	1.463	-232	-15,8
Georg Alexander Zeiss	1.227	1.456	-229	-5,7
Vor Beginn des Berichtsjahres ausgeschiedene Vorstandsmitglieder				
Günther Fielmann	n/a	151	n/a	n/a
Günter Schmid (bis 30. Juni 2017)	226	221	5	2,3
Dr. Stefan Thies (bis 30. Juni 2019)	n/a	n/a	n/a	n/a
Arbeitnehmer				
Ø Arbeitnehmer der Fielmann Aktiengesellschaft und der Tochterunternehmen in Deutschland ⁵	40	42	-2	-4,8
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss Fielmann-Konzern	144.577	120.805	20.760	17,2
Jahresüberschuss Fielmann Aktiengesellschaft	165.843	123.244	42.599	34,6

⁶ Angesichts der Corona-Pandemie hat der Vorstand der Fielmann Aktiengesellschaft im April 2020 einstimmig entschieden, dem Aufsichtsrat einen Verzicht auf einen Teil seiner Bezüge anzubieten und für den Zeitraum April bis Oktober 2020 auf 20 Prozent seiner fixen Bezüge zu verzichten. Der Aufsichtsrat hat diesen Vorschlag würdigend zur Kenntnis genommen und einen entsprechenden Beschluss gefasst. Die Dienstverträge wurden daraufhin insoweit angepasst.

⁷ Ernennung zum Vorstandsvorsitzenden mit Wirkung zum 01.04.2018.

⁸ Einschließlich der Zahlung des Einmalbetrags von Tsd. € 1.500, mit dem die Bezüge, die Herrn Ferley für die Zeit bis zum ordnungsgemäßen Ablauf seines Dienstvertrags am 30.06.2023 zugestanden hätten, pauschal abgegolten wurden.

⁹ Durch die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld oder durch die Aufstockung auf 100 Prozent des Netto-Entgeltes haben sich im Berichtsjahr bzgl. des von der Gesellschaft bzw. ihren deutschen Tochtergesellschaften gezahlten Brutto-Gehalts Kürzungen ergeben.

Veränderung 2020 ggü. 2019		Veränderung 2019 ggü. 2018		Veränderung 2018 ggü. 2017		Veränderung 2017 ggü. 2016	
in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in %	in %
282	10,8	1.094 ⁷	71,8	419	37,9	663	150
18	1,6	331	41,9	560	143,5	230	n/a
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
-54	-3,6	151	11,1	57	4,4	323	32,8
-58	-3,8	5	0,3	2	0,1	155	11,5
-2.272	-93,8	-2.080	-46,2	-419	-8,5	0	0,0
5	2,3	0	0,0	-1.808	-67,2	789	41,5
n/a	n/a	158	10,5	1	0,1	155	11,5
4	10,5	1	2,7	1	2,8	1	2,9
-56.487	-31,9	3.662	2,1	777	0,4	1.635	1,0
-65.732	-34,8	6.769	3,7	3.031	1,7	9.677	5,7

Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats

Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Aktionäre

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde von den Aktionären der Gesellschaft ebenfalls in der Hauptversammlung am 8. Juli 2021 gebilligt. Darüber hinaus wurde ein die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bestätigender Beschluss gefasst.

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 Amtes 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 werden 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 Tsd. € 40. 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 Tsd. € 5, 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. €	2021	2020
Basisvergütung	740	666
Vergütung für Ausschusstätigkeit	70	63
Ausschusssitzungsgelder	45	34
Gesamt	855	763

Erstattet wurden überdies Reisekosten und Auslagen in Höhe von Tsd. € 1 (Vorjahr: Tsd. € 3). Die Bezüge des Aufsichtsrats beliefen sich danach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagenersatz auf Tsd. € 856 (Vorjahr: Tsd. € 766).

Individuell gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder	Basisvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Ausschusssitzungsgelder		Gesamt in Tsd. €
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	
Prof. Dr. Mark K. Binz	120,0	81,4	20,0	13,6	7,5	5,1	147,5
Hans-Georg Frey	40,0	69,6	10,0	17,4	7,5	13,0	57,5
Carolina Müller-Möhl	40,0	88,9	5,0	11,1	0,0	0,0	45,0
Hans Joachim Oltersdorf	40,0	76,2	5,0	9,5	7,5	14,3	52,5
Marie-Christine Ostermann	40,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0
Pier Paolo Righi	40,0	88,9	5,0	11,1	0,0	0,0	45,0
Sarna Marie Elisabeth Röser	40,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0
Hans-Otto Schrader	40,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0
Ralf Greve	60,0	77,4	10,0	12,9	7,5	9,7	77,5
Heiko Diekhöner	40,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0
Jana Furcht	40,0	76,2	5,0	9,5	7,5	14,3	52,5
Nathalie Hintz	40,0	76,2	5,0	9,5	7,5	14,3	52,5
Eva Schleifenbaum	40,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0
Frank Schmiedecke	40,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0
Frank Schreckenber	40,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0
Mathias Thürnau	40,0	88,9	5,0	11,1	0,0	0,0	45,0

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats¹⁰

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Gewährte und geschuldete Vergütung 2020	Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats				
Prof. Dr. Mark K. Binz	148	133	15	11,3
Hans-Georg Frey	58	52	6	11,5
Carolina Müller-Möhl	45	36	9	25,0
Hans Joachim Oltersdorf	53	45	8	17,8
Marie-Christine Ostermann	40	36	4	11,1
Pier Paolo Righi	45	43	2	4,7
Sarna Marie Elisabeth Röser	40	0	n/a	n/a
Hans-Otto Schrader	40	36	4	11,1
Ralf Greve	78	45	33	73,3
Heiko Diekhöner	40	36	4	11,1
Jana Furcht	53	41	12	29,3
Nathalie Hintz	53	n/a	n/a	n/a
Eva Schleifenbaum	40	36	4	11,1
Frank Schmiedecke	40	n/a	n/a	n/a
Frank Schreckenberg	40	36	4	11,1
Mathias Thürnau	45	68	-23	-33,8
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats				
Julia Wöhlke	n/a	41	n/a	n/a
Fred Hasselbach	n/a	36	n/a	n/a
Petra Oettle	n/a	45	n/a	n/a
Arbeitnehmer				
Ø Arbeitnehmer der Fielmann AG und der Tochterunternehmen in Deutschland	40	42	-2	-4,8
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss Fielmann-Konzern	144.577	120.805	20.760	17,2
Jahresüberschuss Fielmann AG	165.843	123.244	42.599	34,6

¹⁰ Um den Fielmann-Konzern in der Corona-Pandemie-Krise auch von innen heraus zu unterstützen, haben die Mitglieder des Aufsichtsrats ebenfalls einen Beitrag geleistet und auf 10 Prozent ihrer nach der Satzung zustehenden Vergütungsansprüche für die 12 Monate seit der Hauptversammlung 2019 verzichtet.

Veränderung 2020 ggü. 2019		Veränderung 2019 ggü. 2018		Veränderung 2018 ggü. 2017		Veränderung 2017 ggü. 2016	
in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in %	in %
-10	-7,0	-2	-1,4	0	0,0	2	1,4
-1	-1,9	-2	-3,6	0	0,0	2	3,8
-4	-10,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
-3	-6,3	-2	-4,0	0	0,0	2	4,2
-4	-10,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
-2	-4,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
1	2,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
-7	-14,6	-2	-4,0	0	0,0	2	4,2
-4	-10,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
-4	-8,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
-4	-10,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
-4	-10,0	0	0,0	13	46,4	-13	-31,7
-5	-6,8	-2	-2,7	0	0,0	0	0,0
-4	-8,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
-4	-10,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
-3	-6,3	-2	-4,0	0	0,0	2	4,2
4	10,5	1	2,7	1	2,8	1	2,9
-56.487	-31,9	3.662	2,1	777	0,4	1.635	1,0
-65.732	-34,8	6.769	3,7	3.031	1,7	9.677	5,7

Hamburg, den 20. April 2022

Fielmann Aktiengesellschaft
Der Vorstand



Marc Fielmann



Katja Groß

Dr. Bastian Körber



Georg Alexander Zeiss

Vorsitzender des Aufsichtsrats



Professor Dr. Mark K. Binz

An die Fielmann Aktiengesellschaft, Hamburg

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

Prüfungsurteil Wir haben den Vergütungsbericht der Fielmann Aktiengesellschaft, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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 (08.2021)) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats Der Vorstand 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

Hamburg, den 20. April 2022

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



(Patrick Wendlandt)
Wirtschaftsprüfer



(Christina Marquardt)
Wirtschaftsprüferin



Umweltgelöbnis (1986)

Die Fielmann-Gruppe pflanzt für jeden Mitarbeiter jedes Jahr einen Baum, engagiert sich im Umweltschutz und Naturschutz. Bis heute sind dies mehr als 1,6 Millionen Bäume und Sträucher. Weitere Informationen finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht der Fielmann Aktiengesellschaft.
