

Vergütungsbericht der Stabilus SE für das Geschäftsjahr 2023

1. Einleitung

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands und Aufsichtsrats der Stabilus SE und gibt Auskunft über die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 (Geschäftsjahr vom 01. Oktober bis 30. September). Der Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat in Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt, wir verweisen hier auf die Entsprechenserklärung zum DCGK (Deutscher Corporate Governance Kodex) auf unsere Webseite unter ir.stabilus.com/de/investor-relations/corporate-governance/.

Der Vergütungsbericht wird über die Vorgabe des § 162 Abs. 3 AktG hinaus von der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft materiell geprüft. Der Vergütungsbericht und der beigefügte Vermerk zur Prüfung des Vergütungsberichts sind auf der Website der Gesellschaft zu finden unter ir.stabilus.com/de/investor-relations/corporate-governance/. Der Vergütungsbericht wurde in deutscher und englischer Sprache erstellt, wobei die deutsche Version die führende ist.

Die in den Tabellen des Vergütungsberichts dargestellten Werte können sich unter Umständen aufgrund von Rundungen nicht genau aufaddieren. Gleiches gilt für die dargestellten Prozentangaben, welche aufgrund von Rundungen gegebenenfalls nicht die exakten absoluten Werte darstellen.

2. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht

Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 durch die Hauptversammlung 2023

Aufgrund des Rechtsformwechsels der Gesellschaft von einer Société Anonyme (S.A.) nach luxemburgischem Recht in eine europäische Gesellschaft (Societas Europaea, SE) und der Sitzverlegung der Gesellschaft von Luxemburg nach Deutschland im Geschäftsjahr 2022 wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 erstmals nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellt. Die Hauptversammlung am 15. Februar 2023 hat den Vergütungsbericht 2022 mit einer Zustimmung von 95,81 % gebilligt.

Vor dem Hintergrund der hohen Zustimmung durch die Hauptversammlung sehen sich der Vorstand und Aufsichtsrat darin bestärkt, den bisherigen Transparenzgrad im Ausweis der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung beizubehalten. Um die Vergütungsberichterstattung weiter an die Best Practice in Deutschland anzupassen, wurde die Struktur des Vergütungsberichts einerseits an diese sowie andererseits an das neue Vergütungssystem angepasst.

Billigung des neuen Vergütungssystems für den Vorstand durch die Hauptversammlung 2023

Aufgrund der geänderten regulatorischen Anforderungen infolge der Sitzverlegung nach Deutschland hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem des Vorstands überarbeitet und der Hauptversammlung am 15. Februar 2023 das neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Stabilus SE gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das neue Vergütungssystem des Vorstands mit einer Zustimmung von 94,66 % gebilligt.

Die wesentlichen Veränderungen des neuen Vergütungssystems für den Vorstand können folgendem Schaubild zusammenfassend entnommen werden. Diese finden bereits seit Beginn des Geschäftsjahres 2023 für alle aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung

Veränderungen im neuen Vergütungssystem	
✓	Verlängerung der Laufzeit des Performance Share Plans von drei auf vier Jahre zur Stärkung der langfristigen Ausrichtung der Vorstandsvergütung
✓	Einführung einer langfristigen variablen Vergütungskomponente mit Fokus auf Nachhaltigkeitszielen zur Förderung der Nachhaltigkeit bei Stabilus
✓	Einführung einer Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG in Höhe von 3,9 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden und 2,5 Mio. € für Ordentliche Vorstandsmitglieder
✓	Implementierung von umfassenden und marktüblichen Malus- und Clawback-Regelungen auf die gesamte variable Vergütung
✓	Keine erhöhten Abfindungszahlungen im Change-of-Control-Fall sowie Anrechnung von etwaigen Abfindungszahlungen auf die Karenzentschädigung wie vom DCGK empfohlen

Abbildung 1: Wesentliche Veränderungen im neuen Vergütungssystem.

Begünstigte der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden Dr. Michael Büchsner und Stefan Bauerreis als gegenwärtige Vorstandsmitglieder sowie Mark Wilhelms, Andreas Schröder und Andreas Sievers als frühere Vorstandsmitglieder Vergütung gewährt und geschuldet:

- Dr. Michael Büchsner ist Vorstandsvorsitzender der Stabilus SE und wurde am 1. Oktober 2019 in den Vorstand berufen.
- Stefan Bauerreis ist Finanzvorstand der Stabilus SE und wurde am 1. Juni 2022 in den Vorstand berufen.
- Mark Wilhelms war bis Mai 2022 als Finanzvorstand tätig. Seine Bestellung zum Mitglied des Vorstands sowie sein Dienstvertrag endeten regulär am 30. September 2022. Im Geschäftsjahr 2023 wirkte das nachvertragliche Wettbewerbsverbot, das für den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 galt.
- Andreas Schröder war Group Financial Reporting Director und wurde 2014 in den Vorstand berufen. Im Zuge des Umzugs der Stabilus SE nach Deutschland endete das Vorstandsmandat von Herrn Schröder am 31. August 2022, er ist jedoch weiterhin in leitender Funktion für Stabilus tätig. Die angegebene Vergütung bezieht sich nur auf die gewährte und geschuldete Vergütung als Vorstandsmitglied.
- Andreas Sievers war Director Group Accounting and Strategic Finance Projects der Stabilus Gruppe und wurde 2016 in den Vorstand berufen. Im Zuge der Sitzverlegung der Stabilus SE nach

Deutschland endete das Vorstandsmandat von Herrn Sievers am 31. August 2022, er ist seitdem nicht mehr für Stabilus tätig.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr erhielten Dr. Stephan Kessel, Dr. Joachim Rauhut, Dr. Ralf-Michael Fuchs, Dr. Dirk Linzmeier und Inka Koljonen Leistungen für Aufsichtsrats Tätigkeiten bei der Stabilus SE:

- Dr. Stephan Kessel ist seit 2018 Vorsitzender des Aufsichtsrats. Darüber hinaus ist er Mitglied des Vergütungs- und Nominierungsausschusses (bis 2. September 2022 Vorsitzender des Vergütungs- und Nominierungsausschusses) sowie des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der Stabilus SE.
- Dr. Ralf-Michael Fuchs ist seit 2015 Mitglied des Aufsichtsrats. Darüber hinaus ist er stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender sowie seit 02. September 2022 Vorsitzender des Vergütungs- und Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats der Stabilus SE.
- Dr. Joachim Rauhut ist seit 2015 Mitglied des Aufsichtsrats. Darüber hinaus ist er Vorsitzender des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der Stabilus SE.
- Dr. Dirk Linzmeier ist seit 2018 Mitglied des Aufsichtsrats. Darüber hinaus ist er Mitglied des Vergütungs- und Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats der Stabilus SE.
- Inka Koljonen ist seit 2022 Mitglied des Aufsichtsrats. Darüber hinaus ist sie Mitglied des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der Stabilus SE.

3. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

3.1. Grundsätze der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem soll einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens leisten. Es dient als zentrales Steuerungselement, um die Vorstandsvergütung mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder in Einklang zu bringen. Vorstand und Aufsichtsrat achten in Zusammenarbeit darauf, dass die der variablen Vergütung zugrundeliegenden Anreize auch in ähnlicher Form für die Führungsebenen unterhalb des Vorstands Anwendung finden.

3.1.1. Fest- und Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems und Vergütungshöhen

Der Aufsichtsrat beschließt das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und wird dabei von seinem Vergütungs- und Nominierungsausschuss beraten. Bei Bedarf kann sich der Aufsichtsrat auch durch externe unabhängige Experten unterstützen lassen, auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen er achtet.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt (gemäß §120a AktG). Der Aufsichtsrat überprüft, unterstützt durch seinen Vergütungs- und Nominierungsausschuss, das Vergütungssystem regelmäßig. Bei jeder wesentlichen Änderung, spätestens aber alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat auf Grundlage des Vergütungssystems festgelegt, wobei der Vergütungs- und Nominierungsausschuss die Entscheidung des Aufsichtsrats vorbereitet. Der Aufsichtsrat sorgt dafür, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Hierzu führt der Aufsichtsrat einen horizontalen und einen vertikalen Vergütungsvergleich durch.

Im Rahmen des Horizontalvergleichs wird eine Gruppe bestehend aus mit Stabilus vergleichbaren Unternehmen herangezogen. Hierbei handelte es sich zuletzt um die Unternehmen des SDAX, da die Unternehmen des SDAX zum damaligen Zeitpunkt hinsichtlich Größe, Standort und Komplexität gut mit Stabilus vergleichbar waren.

Daneben werden im Rahmen der Festsetzung und Überprüfung der Vergütungshöhen auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer berücksichtigt. Im Rahmen des vertikalen Vergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, insbesondere in der zeitlichen Entwicklung.

3.1.2. Zielvergütung für die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Den Vorstandsmitgliedern wird eine Zielvergütung vertraglich zugesagt, die sich nach der Position und den für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen richtet. Die Zielvergütung besteht aus der für das Geschäftsjahr zugeteilten Vergütung, die bei 100%iger Zielerreichung ausbezahlt werden würde.

Mit Wirkung zum 01. Oktober 2022 und somit mit Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder angepasst. In diesem Rahmen hat der Aufsichtsrat die Grundvergütung des Vorstandsvorsitzenden, Herrn Dr. Michael Büchsner, um rund 7 % erhöht, während die Grundvergütung von Herrn Stefan Bauerreis unverändert geblieben ist.

Daneben hat der Aufsichtsrat zusätzlich zu dem bisherigen Performance Share Plan als weitere langfristig ausgerichtete variable Vergütungskomponente den ESG-LTI eingeführt. Hierdurch wird im Einklang mit den unternehmerischen Zielen ein verstärkter Fokus auf das zentrale Thema Nachhaltigkeit gelenkt und ein zusätzlicher Anreiz in dieser Hinsicht gesetzt. Insgesamt beläuft sich die Anpassung der Zielgesamtvergütung (Grundvergütung, Versorgungsentgelt, einjährige und mehrjährige variable Vergütung) auf 15 % für Herrn Dr. Michael Büchsner und 7 % für Herrn Stefan Bauerreis.

Die Anpassung der Zielvergütung steht im Einklang mit der positiven Unternehmensentwicklung. Bei der Anpassung der Vergütungshöhen wurde der Aufsichtsrat durch einen unabhängigen externen Vergütungsexperten unterstützt. In diesem Zuge wurde die Marktüblichkeit der angepassten Vergütungshöhen bestätigt.

Die folgende Darstellung zeigt in Tabellenform die Zusammensetzung der einzelnen Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2023 der aktiven Vorstände inklusive der wesentlichen Bewertungsparameter:

Zielvergütung des Vorstands

	Dr. Michael Büchsner, Vorstandsvorsitzender			Stefan Bauerreis, Finanzvorstand (seit 1. Juni 2022)		
	2023		2022	2023		2022*
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€
Grundvergütung	540	33%	504	348	33%	116
Nebenleistungen	15	1%	11	13	1%	6
Versorgungsentgelt	162	10%	151	104	10%	35
Einjährige variable Vergütung	324	20%	302	209	20%	70
<i>Short-Term Incentive 2022</i>	-		302	-		70
<i>Short-Term Incentive 2023</i>	324		-	209		-
Mehrfährige variable Vergütung	594	36%	454	383	36%	105
<i>PSP 2022 (2022-2024)</i>	-		454	-		105
<i>PSP 2023 (2023-2026)</i>	486		-	313		-
<i>ESG-LTI 2023 (2023-2026)</i>	108		-	70		-
Gesamtvergütung	1.635	100%	1.422	1.057	100%	332

* Zeitanteilige Vergütung aufgrund der Bestellung zum Vorstand während des Geschäftsjahrs 2022.

3.2. Überblick über das Vergütungssystem und die Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt. Darüber hinaus sind im Vergütungssystem weitere Vertragsregelungen wie z. B. Malus / Clawback und Aktienhalteverpflichtungen (gem. Share Ownership Guidelines – SOG) enthalten.

Feste Vergütung	Grundvergütung	▪ Feste, jährliche Vergütung, welche in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird	
	Nebenleistungen	▪ Im Wesentlichen Firmenwagen, Unfallversicherung, D&O Versicherung, persönliche Steuerberatung, Zeitweise Erstattung von Umzugskosten	
	Beiträge zur Altersversorgung	▪ Jährlicher Beitrag in Höhe von 30 % der Grundvergütung (Versorgungsentgelt)	
Variable Vergütung	Short-Term Incentive (STI)	Zielbetrag	▪ 60 % der Grundvergütung
		Typ	▪ Zielbonus
		Erfolgsziele	▪ 70 %: Adj. EBIT ▪ 30 %: Adj. Free Cashflow ▪ Modifier (0,8 - 1,2) für individuelle Leistung, Teamleistung und Stakeholder-Ziele
		Cap	▪ 200 % des Zielbetrags
	Performance Share Plan	Zielbetrag	▪ 90 % der Grundvergütung
		Typ	▪ Performance Share Plan (virtuelle Aktien)
		Laufzeit	▪ Vier Jahre (drei Jahre Performanceperiode und ein Jahr „Halteperiode“ der virtuellen Aktien)
		Erfolgsziele	▪ 70 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) ▪ 30 % Adj. EBIT-Marge
		Cap	▪ 250 % des Zielbetrags
	ESG-LTI	Zielbetrag	▪ 20 % der Grundvergütung
		Typ	▪ Performance Cash Plan
		Laufzeit	▪ Vier Jahre
		Erfolgsziele	▪ Strategieabgeleitete und relevante Nachhaltigkeitsziele
		Cap	▪ 150 % des Zielbetrags
Weitere Vertragsregelungen	Malus/Clawback	▪ Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der gesamten variablen Vergütung möglich	
	Share Ownership Guidelines (SOG)	▪ Verpflichtung, Aktien während der Zeit der Bestellung zu kaufen und zu halten ▪ Vierjährige Aufbauphase, Zielinvestment in Höhe einer Brutto-Grundvergütung	
	Maximalvergütung	▪ Vorstandsvorsitzender: 3,9 Mio. € ▪ Ordentliche Vorstandsmitglieder: 2,5 Mio. €	

Abbildung 2: Übersicht über das Vergütungssystem.

Die Vergütungsstruktur, also die relativen Anteile der einzelnen festen und variablen Bestandteile an der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, reflektiert zwei zentrale Grundsätze, die bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems besonders im Fokus stehen: Pay-for-Performance und die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Der Pay-for-Performance-Gedanke zeigt sich am hohen relativen Anteil der variablen Vergütungsbestandteile. Die feste Vergütung (Grundvergütung und Beiträge zur Altersversorgung bzw. Versorgungsentgelt, ohne Nebenleistungen) macht 43 % der Zielgesamtvergütung ohne Nebenleistungen aus,

während die variable Vergütung (Short-Term Incentive, Performance Share Plan, ESG-LTI) 57 % der Zielgesamtvergütung ohne Nebenleistungen ausmacht. Die variablen Vergütungsbestandteile werden dabei auf Basis ihrer jeweiligen Zielbeträge, also des Auszahlungsbetrags bei einer Zielerreichung von 100 % berücksichtigt. Damit ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder in hohem Maße leistungs- und erfolgsabhängig.

Die Anreizsetzung für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft, wie sie § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG fordert, wird insbesondere durch die Gewichtung der variablen Vergütungsbestandteile untereinander erreicht. Die Relation von kurzfristiger zu langfristiger variabler Vergütung beträgt rund 35 % zu 65 %. Damit übersteigt die Vergütung mit langfristig orientierten Zielsetzungen die Vergütung mit kurzfristig orientierten Zielsetzungen deutlich, ohne Letztere zu vernachlässigen. Denn auch die Erreichung der jährlichen operativen Ziele bildet eine wesentliche Grundlage für den Erfolg und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Die folgende Abbildung 3 verdeutlicht die Fristigkeitszusammensetzung der variablen Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder.

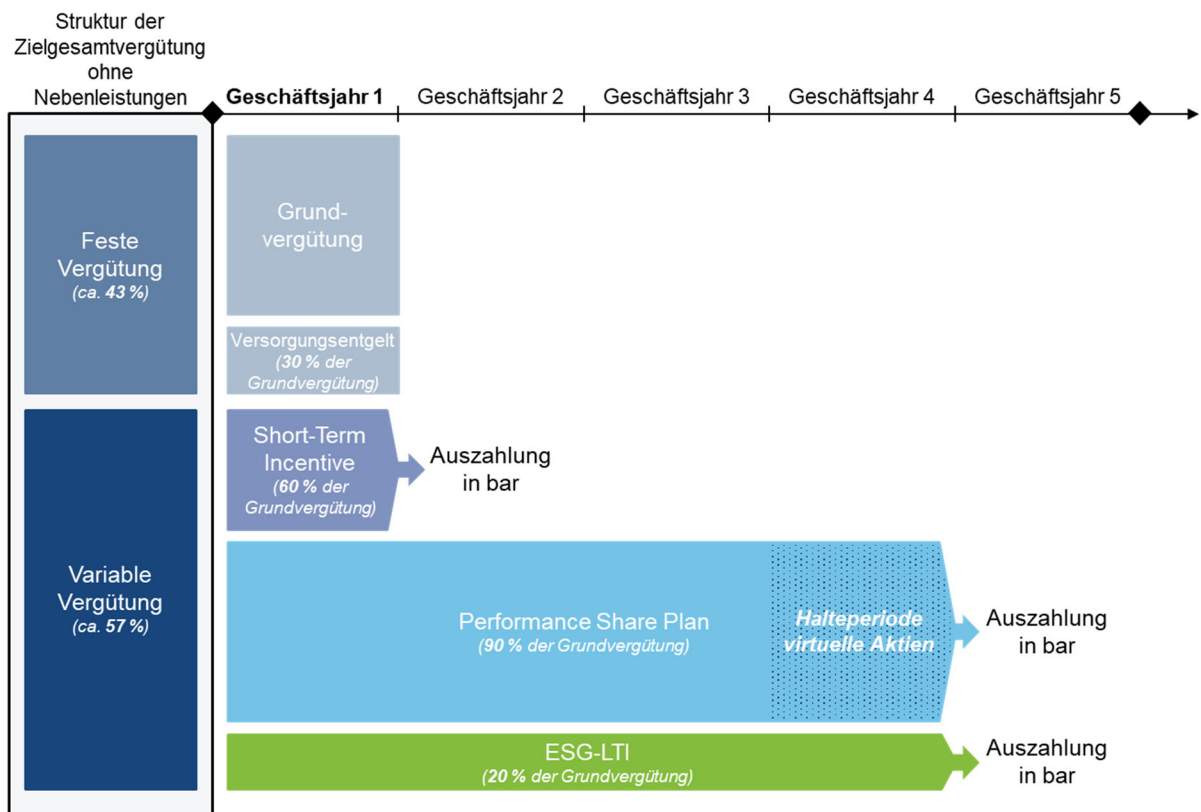


Abbildung 3: Struktur der Zielgesamtvergütung ohne Nebenleistungen und Auszahlungszeitpunkte der Vergütungsbestandteile.

3.3. Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023

3.3.1. Feste Vergütung

3.3.1.1. Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine feste Vergütung pro Geschäftsjahr, die sich am Verantwortungsbereich und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird.

3.3.1.2. Nebenleistungen

Es werden Sachleistungen und übliche Nebenleistungen gewährt, wie z. B. die Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch für private Zwecke genutzt werden kann. Zudem besteht für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung, und Stabilus erstattet den Vorstandsmitgliedern einen Teil der Beiträge zu einer gesetzlichen oder privaten Kranken- und Pflege- sowie freiwilligen Rentenversicherung, jedoch begrenzt auf die üblichen Arbeitgeberbeiträge. Darüber hinaus kann ein neues Vorstandsmitglied für eine Zeit von sechs Monaten Unterbringungskosten erstattet bekommen. Stabilus erstattet den Vorstandsmitgliedern auch angemessene Kosten für eine persönliche Steuerberatung oder Kosten für die Abgabe von Steuererklärungen, die aus dem früheren luxemburgischen Arbeitsverhältnis resultieren.

Stabilus bietet den Vorstandsmitgliedern eine übliche Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) an. Die Versicherung sieht einen Selbstbehalt von 10 % des von den Vorstandsmitgliedern zu tragenden Schadens vor, bis zu einer Höhe, die dem 1,5-fachen der individuellen Grundvergütung entspricht.

3.3.1.3. Beiträge zur Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder erhalten einen jährlichen Beitrag zur Altersversorgung in Form eines Versorgungsentgelts. Der jährliche Beitrag von Stabilus beläuft sich auf 30 % der individuellen Grundvergütung und wird in zwölf gleichen Raten ausgezahlt.

3.3.2. Variable Vergütung

3.3.2.1. Short-Term Incentive

Der Short-Term Incentive ist abhängig vom wirtschaftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr. Die Berechnung des Short-Term Incentive erfolgt über die für das Geschäftsjahr festgestellte Zielerreichung (0 % - 200 %) der beiden finanziellen Ziele adj. EBIT (70 % Gewichtung) und adj. Free Cashflow (30 % Gewichtung) der Stabilus Gruppe sowie über einen Modifier (Faktor 0,8 bis 1,2) zur Bewertung der individuellen und der Teamleistung der Vorstandsmitglieder sowie der Erreichung vordefinierter Stakeholder-Ziele. Die finale Auszahlung ist auf maximal 200 % („Cap“) des individuellen Zielbetrags begrenzt. Der Zielbetrag ist mit jedem Vorstandsmitglied im Dienstvertrag vereinbart und beträgt 60 % der individuellen Grundvergütung.

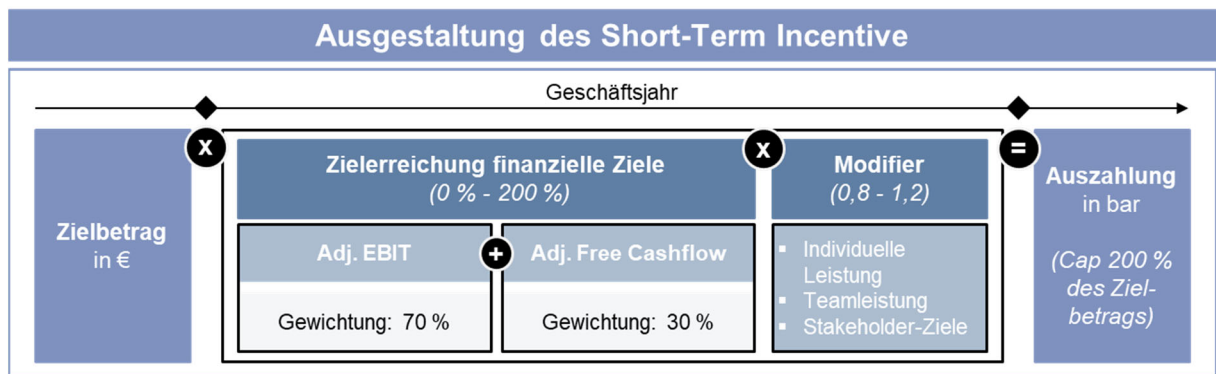


Abbildung 4: Ausgestaltung des Short-Term Incentive.

Finanzielle Erfolgsziele des Short-Term Incentive

Die finanziellen Erfolgsziele adj. EBIT (bereinigt um außergewöhnliche Sondereffekte, z.B. Restrukturierungsaufwendungen oder einmalige strategische Beratungsaufwendungen sowie Abschreibungen auf Fair-Value-Anpassungen aus Kaufpreisallokationen (PPA)) und adj. Free Cashflow (den Cashflows aus der betrieblichen Tätigkeit und den Cashflows aus der Investitionstätigkeit vor Akquisitionen, Desinfektionen sowie um Sachverhalte, die im Rahmen der Bereinigung des EBIT berücksichtigt werden (z.B. Restrukturierungsaufwendungen oder einmalige strategische Beratungsaufwendungen)) sind zentrale Kennzahlen für den operativen und wirtschaftlichen Erfolg von Stabilus. Das EBIT ist eine in der Branche gebräuchliche Kennzahl für die operative Leistung, die das profitable Wachstum misst und auch die Abschreibungen berücksichtigt. Der Free Cashflow ist ein wichtiger Indikator für die Messung der frei verfügbaren Liquidität und ist eine gängige Berechnungsgrundlage für Cashflow-basierte Unternehmensbewertungen. Für die Aktionäre ist der Free Cashflow auch ein wichtiger Indikator für die Generierung von Mitteln, die für die Schuldentilgung und die Ausschüttung von Dividenden an die Aktionäre zur Verfügung stehen. Das EBIT und der Free Cashflow wird unter anderem um Portfolioveränderungen (z. B. Akquisitionen oder Veräußerungen) bereinigt und damit auf organisches Wachstum ausgerichtet. Das adj. EBIT und der adj. Free Cashflow werden im Rahmen des STI verwendet, da diese KPIs die operative Performance des Unternehmens besser reflektieren. Für weitere Informationen zu adj. EBIT und adj. Free Cashflow der Stabilus Gruppe verweisen wir auf unseren Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2023, der auf der Unternehmenshomepage verfügbar ist (der Konzernabschluss der Stabilus SE umfasst Stabilus und ihre Tochtergesellschaften, im Folgenden als „Stabilus Gruppe“ bezeichnet).

Die Zielerreichung für das adj. EBIT und den adj. Free Cashflow basiert auf einem Vergleich der am Ende eines Geschäftsjahres tatsächlich erreichten Werte mit Jahreszielen („Zielwerten“), die vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres auf Basis der Budgetplanung von Stabilus festgelegt werden.

Wenn das tatsächliche adj. EBIT des jeweiligen Geschäftsjahres 80 % des Zielwerts entspricht, beträgt die Zielerreichung 50 %. Liegt das tatsächliche adj. EBIT des jeweiligen Geschäftsjahres unter 80 % des Zielwerts, beträgt die Zielerreichung 0 %. Beträgt das tatsächliche adj. EBIT 100 % des Zielwerts, beträgt die Zielerreichung 100 %. Beträgt das tatsächliche adj. EBIT des jeweiligen Geschäftsjahres

120 % des Zielwerts, führt dies zu einer Zielerreichung von 200 %. Weitere Steigerungen des adj. EBIT führen nicht zu einer höheren Zielerreichung (Cap). Die Zielerreichung zwischen diesen Punkten wird durch lineare Interpolation ermittelt.

Wenn der tatsächliche adj. Free Cashflow des jeweiligen Geschäftsjahres 80 % des Zielwerts entspricht, beträgt die Zielerreichung 50 %. Wenn der tatsächliche adj. Free Cashflow des jeweiligen Geschäftsjahres weniger als 80 % des Zielwerts beträgt, liegt die Zielerreichung bei 0 %. Liegt der tatsächliche adj. Free Cashflow bei 100 % des Zielwerts, beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der tatsächliche adj. Free Cashflow des jeweiligen Geschäftsjahres bei 140 % des Zielwerts, führt dies zu einer Zielerreichung von 200 %. Weitere Steigerungen des adj. Free Cashflow führen nicht zu einer höheren Zielerreichung („Cap“). Die Zielerreichung zwischen diesen Punkten wird durch lineare Interpolation ermittelt.

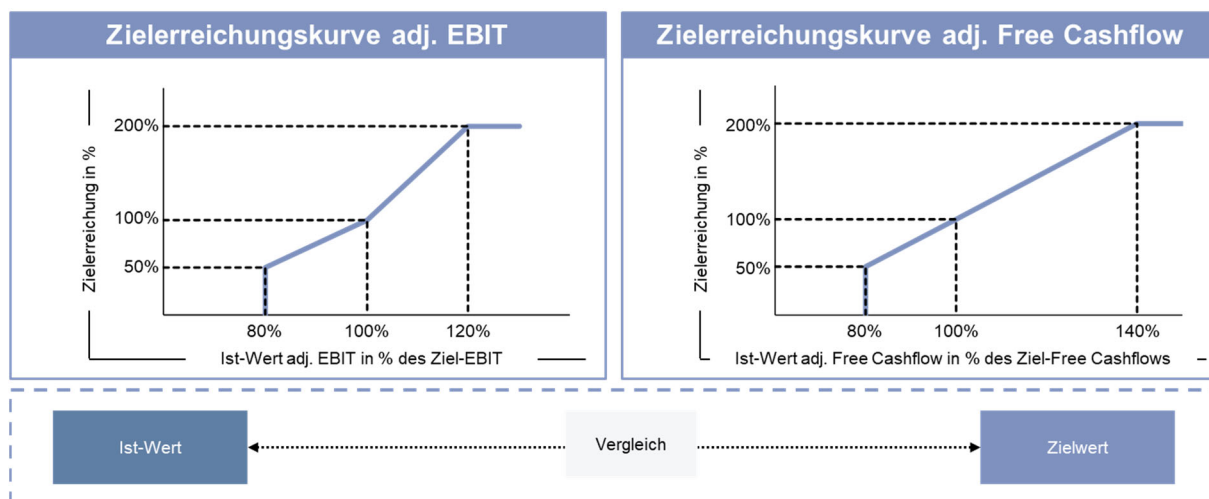


Abbildung 5: Zielerreichungskurven für die finanziellen Ziele des STI.

Auf dieser Basis betrug die Gesamtzielerreichung der finanziellen Erfolgsziele 137,28 %.

Die folgende Tabelle enthält Details zur Herleitung der Zielerreichung der finanziellen Erfolgsziele adj. EBIT und adj. Free Cashflow:

Zielerreichung der finanziellen Erfolgsziele

Finanzielles Ziel	Gewichtung	Untergrenze	Ziel (Budget)	Obergrenze	Ist-Wert	Zielerreichung
Adj. EBIT	70%	121,8 Millionen €	152,3 Millionen €	182,8 Millionen €	158,4 Millionen €	120,03%
Adj. Free Cashflow	30%	65,5 Millionen €	81,9 Millionen €	114,7 Millionen €	107,3 Millionen €	177,53%
Gewichtete Zielerreichung der finanziellen Ziele						137,28%

Modifier

Um sowohl die individuelle als auch die Teamleistung der Vorstandsmitglieder zu reflektieren und weitere Stakeholder-Ziele zu berücksichtigen, beurteilt der Aufsichtsrat die individuelle Leistung jedes Vorstandsmitglieds anhand vorgegebener Kriterien. Die konkreten Kriterien werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres zwischen dem Aufsichtsrat und dem Vorstand vereinbart. Relevante Kriterien können

beispielsweise Kundenzufriedenheit, soziale Verantwortung, erfolgreiche Akquisitionen und strategische Projekte sein. Darüber hinaus ermöglicht der Modifier dem Aufsichtsrat, langfristige Strategieziele wie „Internationalisierung“, „Innovation“ und „One Stabilus“ in das Vergütungssystem einzubeziehen. Der daraus resultierende Modifier für die Anpassung des Short-Term Incentive kann einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 annehmen. Der Modifier kann jedoch nicht zu einer STI Auszahlung von mehr als 200 % des Zielbetrags führen.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 hat der Vorstand besondere Herausforderungen aufgrund der Akquisition von DESTACO sowie der Durchführung strategischer Projekte (unter anderem Restrukturierung Standort Koblenz, erste online-Hauptversammlung im Februar 2023) erfolgreich bewältigt. Für Herrn Dr. Büchsner wird ein Multiplikator von 1,1 und für Herrn Bauerreis ein Multiplikator von 1,2 festgelegt.

Auszahlung

Die Auszahlung des Short-Term Incentive erfolgt nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres per Überweisung mit der Gehaltsabrechnung. Die folgende Tabelle zeigt die individuellen Gesamtzielerreichungen und Auszahlungen für jedes Vorstandsmitglied als Ergebnis der finanziellen Erfolgsziele und des Modifiers:

Übersicht STI 2023

Name des Vorstandsmitglieds, Position	Zielbetrag in T€	Zielerreichung adj. EBIT	Zielerreichung adj. Free Cashflow	Gewichtete finanzielle Zielerreichung (max. 200 %)	Modifier	Gesamt- zielerreichung (max. 200 %)	Auszahlungs- betrag in T€
Dr. Michael Büchsner, Vorstandsvorsitzender	324	120,03%	177,53%	137,28%	1,1	151,01%	489
Stefan Bauerreis, Finanzvorstand	209				1,2	164,74%	344

3.3.2.2. Performance Share Plan

Zuteilung des PSP 2023

Der Performance Share Plan (PSP) ist als langfristige variable Vergütung auf Basis virtueller Aktien von Stabilus ausgestaltet. Jährlich werden Tranchen zugeteilt, die jeweils eine vierjährige Laufzeit haben. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 wurde den Vorstandsmitgliedern mit Wirkung zum 01. Oktober 2022 der PSP 2023 (Laufzeit für die Geschäftsjahre 2023 bis 2026) zugeteilt. Die Zuteilung des PSP 2023 erfolgte erstmals auf Basis des neuen Vergütungssystems.

Die finale Anzahl virtueller Aktien hängt von der Zielerreichung der Erfolgsziele relativer TSR und adj. EBIT-Marge ab, während die absolute Aktienkursentwicklung den Wert einer virtuellen Aktie bestimmt. Der Performance Share Plan kombiniert damit interne und externe Erfolgsziele und hängt in hohem Maße von der Kapitalmarktperformance der Stabilus-Aktie ab.

Zur Ermittlung der zugeteilten Anzahl virtueller Aktien wird ein individueller Zielbetrag für jedes Vorstandsmitglied durch den Startaktienkurs geteilt. Der Zielbetrag ist mit jedem Vorstandsmitglied im Dienstvertrag vereinbart und beträgt 90 % der individuellen Grundvergütung. Der Startaktienkurs ermittelt sich als arithmetisches Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft während der letzten 60 Handelstage vor dem Beginn der jeweiligen vierjährigen Laufzeit.

Die finale Anzahl virtueller Aktien wird durch Multiplikation einer Gesamtzielerreichung mit der zugeteilten Anzahl virtueller Aktien ermittelt, wobei sich die Gesamtzielerreichung aus den gewichteten Zielerreichungen der beiden Erfolgsziele relativer TSR (70 % Gewichtung) und adj. EBIT-Marge (30 % Gewichtung) ergibt und auf 150 % begrenzt ist. Die Auszahlung der jeweiligen Tranche des Performance Share Plans ergibt sich aus der Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem jeweiligen Endaktienkurs zuzüglich der während der Laufzeit gezahlten Dividenden. Der Endaktienkurs berechnet sich als arithmetisches Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft während der letzten 60 Handelstage vor dem jeweiligen Ende der vierjährigen Laufzeit. Die Auszahlung ist auf 250 % des individuellen Zielbetrags begrenzt.

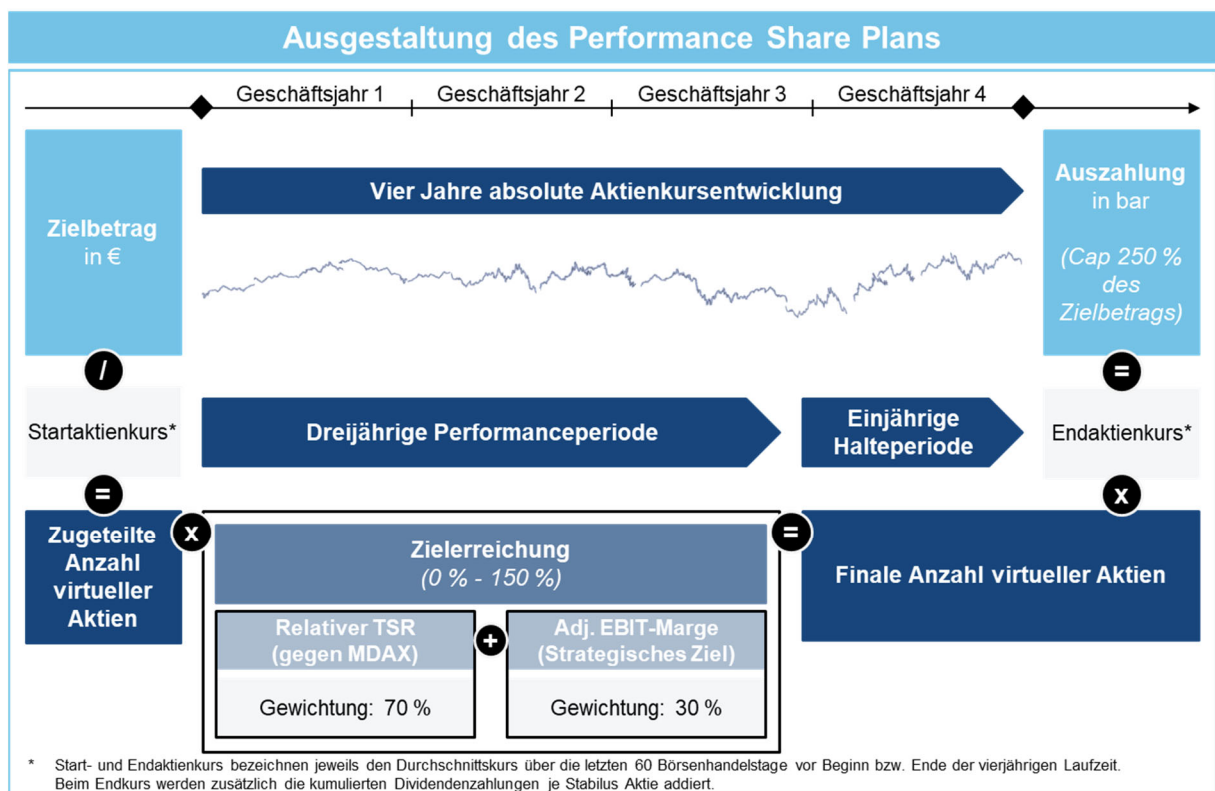


Abbildung 6: Ausgestaltung des Performance Share Plans.

Erfolgsziele des PSP 2023

Der Aufsichtsrat hat die Erfolgsziele relativer TSR und adj. EBIT-Marge als zentrale Kennzahlen für den langfristigen Erfolg von Stabilus festgelegt. Beide Erfolgsziele werden für jede Tranche nach Ablauf der ersten drei Jahre der insgesamt vierjährigen Laufzeit einer Tranche (Performanceperiode) gemessen.

Der relative TSR berücksichtigt die Entwicklung des Aktienkurses inkl. Dividenden im Vergleich zu einer definierten Vergleichsgruppe, während die adj. EBIT-Marge die langfristige finanzielle Stabilität und operative Exzellenz widerspiegelt und den Fokus auf margenstarke Geschäfte fördert.

Die Zielerreichung für den relativen TSR basiert auf einem Vergleich mit den Unternehmen des MDAX. Der Aufsichtsrat von Stabilus erachtet den MDAX als eine geeignete Vergleichsgruppe, da Stabilus im MDAX notiert ist und in Deutschland seinen Sitz hat. Zur Ermittlung des relativen TSR werden zunächst die absoluten TSR-Werte von Stabilus sowie jedes Unternehmens des MDAX über die jeweilige Performanceperiode berechnet. Der absolute TSR-Wert eines jeden Unternehmens entspricht dem theoretischen Wertzuwachs einer Aktie über die Performanceperiode unter der Annahme, dass (Brutto-)Dividenden direkt reinvestiert werden. Der Anfangswert einer Aktie wird auf Basis des arithmetischen Mittels der Schlusskurse der letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performanceperiode berechnet. Der Endwert einer Aktie wird analog auf Basis des arithmetischen Mittels der Schlusskurse der letzten 60 Handelstage vor Ende der Performanceperiode ermittelt. Der Wertzuwachs wird durch einen Vergleich zwischen Anfangs- und Endwert unter der Annahme berechnet, dass (Brutto-)Dividenden direkt reinvestiert werden. Zweitens werden die berechneten absoluten TSR-Werte von Stabilus und jedem Unternehmen im MDAX nach Größe sortiert und erhalten einen Rang (d.h. der höchste absolute TSR auf Rang 1, der zweithöchste absolute TSR auf Rang 2, usw.). Jeder Rang erhält auch einen Perzentilrang. Befindet sich Stabilus unterhalb oder genau am 25. Perzentilrang, beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt der Perzentilrang von Stabilus am 50. Perzentil (Median), beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der TSR von Stabilus mindestens auf dem 75. Perzentil, führt dies zu einer Zielerreichung von 150 %. Höhere Perzentilränge führen nicht zu einer höheren Zielerreichung (Cap). Zielerreichungen zwischen diesen Punkten werden durch lineare Interpolation ermittelt.

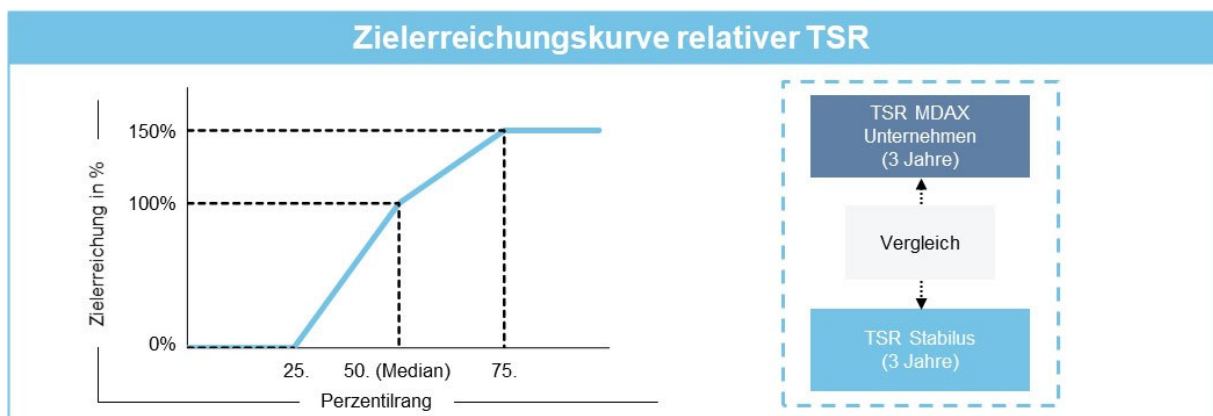


Abbildung 7: Zielerreichungskurve relativer TSR.

Die Zielerreichung für die adj. EBIT-Marge ergibt sich aus dem Vergleich mit einem strategischen Zielwert und kann ebenfalls zwischen 0 % und 150 % liegen. Die Festlegung des strategischen Zielwerts und weiterer Eckwerte erfolgt nach sachgemäßem Ermessen durch den Aufsichtsrat und auf Basis der strategischen Planung innerhalb der ersten drei Monate der jeweiligen Performanceperiode. Auf dieser Basis hat der Aufsichtsrat für den PSP 2023 einen Zielwert von 14 % für die adj. EBIT-Marge und die folgende Zielerreichungskurve festgelegt.

Wenn die tatsächliche adj. EBIT-Marge am Ende der Performanceperiode 11,0 % beträgt, liegt die Zielerreichung bei 50 %. Liegt die tatsächliche adj. EBIT-Marge am Ende der Performanceperiode unter 11,0 %, beträgt die Zielerreichung 0 %. Beträgt die tatsächliche adj. EBIT-Marge am Ende der Performanceperiode 14,0 %, so beträgt die Zielerreichung 100 %. Beträgt die tatsächliche adj. EBIT-Marge am Ende der Performanceperiode 19,0 % oder mehr, führt dies zu einer Zielerreichung von 150 %. Weitere Steigerungen der adj. EBIT-Marge führen nicht zu einer höheren Zielerreichung (Cap). Zielerreichungen zwischen diesen Punkten werden durch lineare Interpolation ermittelt.

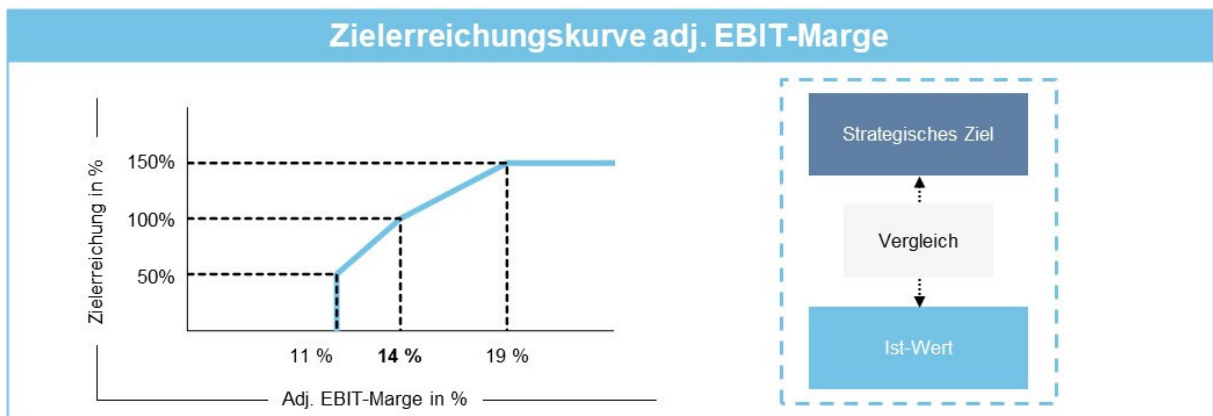


Abbildung 8: Zielerreichungskurve adj. EBIT-Marge.

Vorauszahlung PSP 2023

Um den Übergang zu einer variablen Vergütung mit mehrjähriger Laufzeit zu erleichtern, erhalten neu eingetretene Vorstandsmitglieder für die erste und zweite zugewiesenen PSP Tranchen jeweils eine Vorauszahlung. Die Vorauszahlungen stellen keine zusätzliche Vergütung dar und werden daher mit den tatsächlichen Auszahlungsbeträgen des Performance Share Plans, die nach Ablauf der jeweiligen Laufzeit berechnet werden, verrechnet.

Im Geschäftsjahr 2023 erhielt Herr Bauerreis eine Vorauszahlung für die PSP Tranche 2023 (Performanceperiode für die Geschäftsjahre 2023 bis 2026) in Höhe von 53 Tsd. €.

Zielerreichung und Auszahlung aus dem PSP 2021

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 endete die Performanceperiode des PSP 2021, der dritten Tranche des Performance Share Plans (Performanceperiode 2021 bis 2023). Die Zuteilung des PSP 2021 mit Wirkung zum 01. Oktober 2020 basierte auf einem früheren Vergütungssystem, welches von der Hauptversammlung am 12. Februar 2020 mit 97,9 % gebilligt wurde. Die Ausgestaltung des PSP 2021 ist dabei ähnlich der des PSP 2023 und basiert auf den gleichen Erfolgszielen, wobei die Zielerreichungskurven der Erfolgsziele von denen des PSP 2023 abweichen und die Laufzeit lediglich drei Jahre beträgt.

Die Zielerreichung für den relativen TSR im PSP 2021 lag bei 120,13 %, die Zielerreichung für die adj. EBIT-Marge bei 105,00 %. Die Gesamtzielerreichung beträgt somit 115,59 %.

Die folgende Tabelle enthält Details zur Berechnung der Zielerreichung der Erfolgsziele relativer TSR und adj. EBIT-Marge:

PSP 2021

Finanzielles Ziel	Gewichtung	Untergrenze	Ziel	Obergrenze	Ist-Wert	Zielerreichung
Relativer TSR	70%	25. Perzentil	50. Perzentil	90. Perzentil	66,1 Perzentil	120,13%
Adjusted EBIT-Marge	30%	9,5%	12,5%	17,5%	13,0%	105,00%
Gewichtete Zielerreichung der finanziellen Ziele						115,59%

Die Gesamtzielerreichung (115,59 %) sowie die Wertentwicklung der virtuellen Aktien über die Performanceperiode (+13,79 % einschließlich ausgezahlter Dividenden) führten zu einem Auszahlungsfaktor von 140 %.

Überblick über die zugeteilten PSP

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die den gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern zugeteilten virtuellen Performance Share Pläne:

Performance Share Plan (PSP)

Name des Vorstandsmitglieds, Position	Name der Tranche	Wesentliche Bedingungen des (virtuellen) Performance Share Plans			Anfangsbestand (vor 01/10/2022)
		Zuteilungs- zeitpunkt	Erdienungs- zeitpunkt	Laufzeit	Zugewillte virtuelle Aktien vor Beginn des Jahres
Dr. Michael Büchsner, Vorstandsvorsitzender	PSP 201	01/10/2020	30/09/2023	01/10/2020 - 30/09/2023	9.441
	PSP 202	01/10/2021	30/09/2024	01/10/2021 - 30/09/2024	6.968
	PSP 203	01/10/2022	30/09/2025	01/10/2022 - 30/09/2026	-
Stefan Bauerreis, Finanzvorstand (seit 1. Juni 2022)	PSP 202	01/10/2021	30/09/2024	01/10/2021 - 30/09/2024	1.608
	PSP 203	01/10/2022	30/09/2025	01/10/2022 - 30/09/2026	-
Mark Wilhelms, Finanzvorstand (bis 30. September 2022)	PSP 201	01/10/2020	30/09/2023	01/10/2020 - 30/09/2023	7.080
	PSP 202	01/10/2021	30/09/2024	01/10/2021 - 30/09/2024	5.226
Andreas Schröder, Director Group Financial Reporting (bis 31. August 2022)	PSP 201	01/10/2020	30/09/2023	01/10/2020 - 30/09/2023	944
	PSP 202	01/10/2021	30/09/2024	01/10/2021 - 30/09/2024	684
Andreas Sievers, Director Group Accounting and Strategic Finance Projects (bis 31. August 2022)	PSP 201	01/10/2020	30/09/2023	01/10/2020 - 30/09/2023	813
	PSP 202	01/10/2021	30/09/2024	01/10/2021 - 30/09/2024	294

Performance Share Plan (PSP) (Fortsetzung)

Name des Vorstandsmitglieds, Position	Name der Tranche	Informationen in Bezug auf das Berichtsjahr						
		Während des Berichtsjahres				Endbestand (30/09/2023)		
		Zugewillte virtuelle Aktien		Erdiente virtuelle Aktien**	Verfallene virtuelle Aktien	Zugewillte virtuelle Aktien, noch nicht erdient	Erdiente virtuelle Aktien zum Jahresende	
		Anzahl virtuelle Aktien	Zielbetrag in T€*				Anzahl virtuelle Aktien	Auszahlungs- betrag in T€***
Dr. Michael Büchsner, Vorstandsvorsitzender	PSP 201	-	-	10.913	-	0	10.913	606
	PSP 202	-	-	-	-	6.968	-	-
	PSP 203	9.366	486	-	-	9.366	-	-
Stefan Bauerreis, Finanzvorstand (seit 1. Juni, 2022)	PSP 202	-	-	-	-	1.608	-	-
	PSP 203	6.036	313	-	-	6.036	-	-
Mark Wilhelms, Finanzvorstand (bis 30. September 2022)	PSP 201	-	-	8.184	-	0	8.184	455
	PSP 202	-	-	-	-	5.226	-	-
Andreas Schröder, Director Group Financial Reporting (bis 31. August 2022)	PSP 201	-	-	1.091	-	0	1.091	61
	PSP 202	-	-	-	-	684	-	-
Andreas Sievers, Director Group Accounting and Strategic Finance Projects (bis 31. August 2022)	PSP 201	-	-	940	-	0	940	52
	PSP 202	-	-	-	-	294	-	-
Gesamt:		15.402	799	21.128	0	30.182	21.128	1.174

* Individueller Zielbetrag gemäß individuellem Dienstvertrag.

** Die Anzahl der erdienten Aktien ist höher als die ursprünglich zugewillte Anzahl der Aktien, da eine Gesamtzieleerreichung von 115,59 % im PSP 2021 erreicht wurde.

*** Die tatsächliche Auszahlung erfolgt nach der Hauptversammlung 2024 und wird um die Vorauszahlung für den PSP 2021 gekürzt.

3.3.2.3. ESG-LTI

Der ESG-LTI ist als langfristige variable Vergütung mit besonderen Fokus auf Nachhaltigkeitsziele ausgestaltet. Jährlich werden Tranchen zugewillt, die jeweils eine vierjährige Laufzeit bzw. Performanceperiode haben. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 wurde den Vorstandsmitgliedern mit Wirkung zum 01. Oktober 2022 der ESG-LTI 2023 zugewillt. Die Auszahlung des ESG-LTI ergibt sich aus der

Multiplikation eines individuellen Zielbetrags mit der Zielerreichung strategieabgeleiteter und relevanter Nachhaltigkeitsziele. Der Zielbetrag ist mit jedem Vorstandsmitglied im Dienstvertrag vereinbart und beträgt 20 % der individuellen Grundvergütung. Die Auszahlung aus dem ESG-LTI ist auf 150 % des individuellen Zielbetrags begrenzt und erfolgt per Überweisung im Zuge der Gehaltsabrechnung nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode.

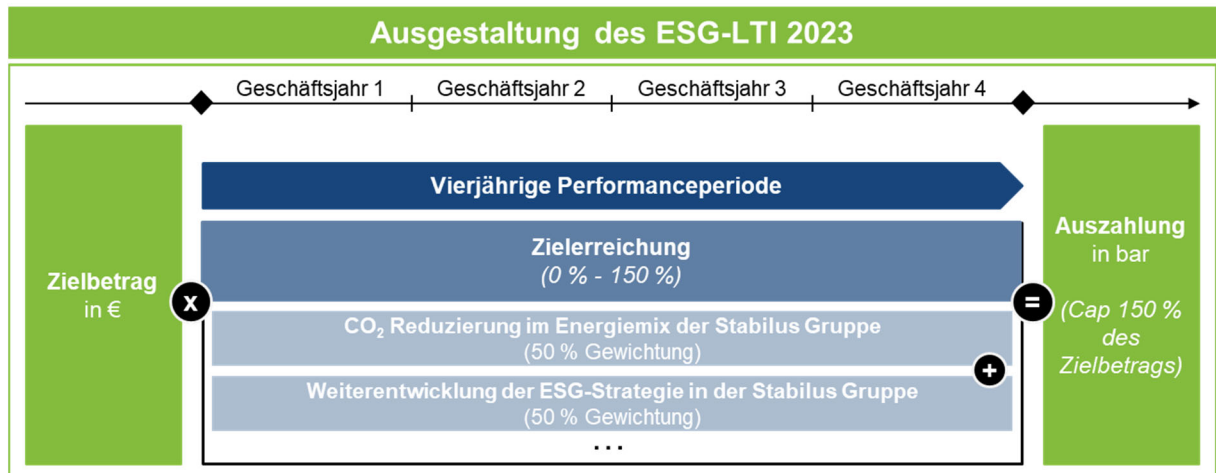


Abbildung 9: Ausgestaltung des ESG-LTI 2023.

Die Nachhaltigkeitsziele inkl. Bemessungsmethoden und Zielsetzungen werden vor Beginn einer jeden Tranche vom Aufsichtsrat definiert und basieren auf einem Kriterienkatalog.

Der Aufsichtsrat kann für jede Tranche die Anzahl an Nachhaltigkeitszielen mit unterschiedlichen Gewichtungen definieren. Die Zielerreichung je Nachhaltigkeitsziel kann einen Wert zwischen 0 % und 150 % annehmen. Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass die Nachhaltigkeitsziele strategierelevant und möglichst quantifizierbar sind. Für den ESG-LTI 2023 hat der Aufsichtsrat die beiden gleichgewichteten ESG-Ziele „CO₂ Reduzierung im Energiemix der Stabilus Gruppe“ und „Weiterentwicklung der ESG-Strategie in der Stabilus Gruppe“ ausgewählt.

Die Offenlegung der Zielsetzungen je ESG-Ziel und der resultierenden Zielerreichungen erfolgt im Vergütungsbericht, der über die Auszahlung des ESG-LTI 2023 berichtet.

3.3.2.4. Matching Stock Programm

Bevor der neue Performance Share Plan als Teil des Vergütungssystems mit Wirkung zum 1. Oktober 2018 eingeführt wurde, umfasste die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands ein Matching Stock Programm. Das Matching Stock Programm („MSP“) sieht Tranchen vor, die in dem am 30. September 2014 endenden Geschäftsjahr bis zum 30. September 2017 jährlich zugeteilt wurden. Das Programm „MSP A“ wurde um ein Jahr bis zum 30. September 2018 verlängert. Die Teilnahme am Matching Stock Programm setzt voraus, dass die Vorstandsmitglieder in Aktien der Gesellschaft investieren. Das Investment muss grundsätzlich für die Dauer einer Sperrfrist gehalten werden.

Im Rahmen des Matching Stock Programm A („MSP A“) erhalten die Vorstandsmitglieder für jede Aktie, die der Vorstand im jeweiligen Jahr in die Gesellschaft investiert (vorbehaltlich einer generellen Begrenzung), eine bestimmte Anzahl von fiktiven Optionen je Tranche des Matching Stock Programms. Die Höhe der erhaltenen Aktienoptionen hängt von einem vom Aufsichtsrat jährlich festzulegenden Faktor ab, der für eine jeweilige Tranche zwischen dem 1,0- und 1,7-fachen liegt. Kauft ein Vorstandsmitglied also 1.000 Aktien der Gesellschaft im Rahmen des MSP A, so erhält es für die jeweilige Tranche 1.000 bis 1.700 fiktive Optionen. Die fiktiven Optionen unterliegen einer Sperrfrist von vier Jahren und können in einem anschließenden zweijährigen Ausübungszeitraum ausgeübt werden.

Im Rahmen des Matching Stock Programms B („MSP B“) erhalten die Vorstandsmitglieder für jede Aktie, die der Vorstand im jeweiligen Jahr an der Gesellschaft hält (vorbehaltlich einer generellen Begrenzung), eine bestimmte Anzahl zusätzlicher fiktiver Optionen je Tranche des Matching Stock Programms. Die Höhe der erhaltenen Aktienoptionen hängt von einem vom Aufsichtsrat jährlich festzulegenden Faktor ab, der für eine jeweilige Tranche zwischen dem 0,0- und 0,3-fachen liegt. Würde ein Vorstandsmitglied 1.000 Aktien im Rahmen des MSP B an der Gesellschaft halten, würde es für die jeweilige Tranche 0 bis 300 fiktive Optionen erhalten.

Die fiktiven Optionen unterliegen einer Sperrfrist von vier Jahren und können in einem anschließenden zweijährigen Ausübungszeitraum ausgeübt werden. Die Optionen können nur ausgeübt werden, wenn der Aktienkurs der Gesellschaft für die jeweilige Tranche eine bestimmte Schwelle überschreitet, die der Aufsichtsrat zum Zeitpunkt der Zuteilung der Optionen festlegt und die zwischen 10 % und 50 % über dem Basiskurs, d. h. dem Aktienkurs am Tag der Zuteilung, liegen muss. Bei Ausübung werden die fiktiven Optionen in einen Bruttobetrag umgewandelt, der der Differenz zwischen dem Optionspreis und dem entsprechenden Aktienkurs multipliziert mit der Anzahl der ausgeübten Optionen entspricht. Grundsätzlich erfolgt die Auszahlung der fiktiven Optionen in bar. Die maximalen Bruttobeträge, die sich aus der Ausübung der fiktiven Optionen einer Tranche ergeben, sind in der Regel auf 50 % des Basispreises begrenzt. Die Reinvestition von IPO-Erlösen aus früheren Aktienprogrammen wird beim MSP A nicht berücksichtigt.

Da das MSP eine rückwärtsgerichtete Zuteilungslogik hat, wurde die letzte Tranche des Matching Stock Programms (MSP 2018) am 1. Oktober 2018 Herrn Wilhelms zugeteilt. Ab diesem Zeitpunkt wurden keine weiteren Optionen mehr gewährt. Insgesamt wurden den Mitgliedern des Vorstands die folgenden Optionen aus dem Matching Stock Programm zugeteilt:

Matching Stock Program (MSP)

Name des Vorstandsmitglieds, Position	Name der Tranche	Wesentliche Bedingungen des (virtuellen) Matching Stock Programs					Anfangsbestand (01/10/2022)	
		Zuteilungszeitpunkt	Erdienungszeitpunkt	Sperrfrist	Ausübungsperiode	Ausübungspreis der Optionen	Vor Beginn des Jahres zugewiesene, noch nicht erdiente Optionen	Vor Beginn des Jahres zugewiesene, erdiente Optionen
*Dietmar Siemssen, Vorstandsvorsitzender (bis 31. Juli 2018)	MSP 2017	01/10/2017	30/09/2021	01/10/2017 - 30/09/2021	01/10/2021 - 30/09/2023	74,74 €	-	5.134
Mark Wilhelms, Finanzvorstand	MSP 2018	01/10/2018	30/09/2022	01/10/2018 - 30/09/2022	01/10/2022 - 30/09/2026**	74,22 €	-	10.423
Andreas Schröder, Director Group Financial Reporting (bis 31. August 2022)	MSP 2017	01/10/2017	30/09/2021	01/10/2017 - 30/09/2021	01/10/2021 - 30/09/2025**	74,74 €	-	340
Andreas Sievers, Director Group Accounting and Strategic Finance Projects (bis 31. August 2022)	MSP 2017	01/10/2017	30/09/2021	01/10/2017 - 30/09/2021	01/10/2021 - 30/09/2025**	74,74 €	-	1.000

Matching Stock Program (MSP) (Fortsetzung)

Name des Vorstandsmitglieds, Position	Name der Tranche	Informationen in Bezug auf das Berichtsjahr								
		Während des Berichtsjahres				Endbestand (30/09/2023)				
		Zugewiesene Optionen		Erdiente Optionen	Verfallene Optionen	Zugewiesene Optionen, noch nicht erdient	Erdiente Optionen, noch nicht ausgeübt	Ausgeübte Optionen		
Anzahl Optionen	Zielbetrag in T€	Anzahl Optionen	Auszahlung in T€					Ausübungszeitpunkt		
*Dietmar Siemssen, Vorstandsvorsitzender (bis 31. Juli 2018)	MSP 2017	-	-	-	5.134	-	-	-	-	-
Mark Wilhelms, Finanzvorstand	MSP 2018	-	-	-	-	-	10.423	-	-	-
Andreas Schröder, Director Group Financial Reporting (bis 31. August 2022)	MSP 2017	-	-	-	-	-	340	-	-	-
Andreas Sievers, Director Group Accounting and Strategic Finance Projects (bis 31. August 2022)	MSP 2017	-	-	-	-	-	1.000	-	-	-
Gesamt:		0	0	0	5.134	0	11.763	0	0	-

* Dietmar Siemssen erhielt gemäß seiner Aufhebungsvereinbarung eine reduzierte Anzahl an fiktiven Aktienoptionen aus dem Matching Stock Program 2017 (Verfall von 75 % der Aktienoptionen).

** Aufgrund der unvorhersehbaren und außergewöhnlichen Auswirkungen von COVID-19 auf die Kursentwicklung der Stabilus-Aktie, die nicht im Einflussbereich des Vorstands lagen, hat der Aufsichtsrat im Jahr 2020 beschlossen, den zweijährigen Ausübungszeitraum für die Tranchen 2016 bis 2018 für die damals aktiven Vorstandsmitglieder um zwei Jahre zu verlängern.

3.3.3. Malus / Clawback

Als weiteres Instrument zur Sicherstellung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft ist der Aufsichtsrat berechtigt, in bestimmten Fällen eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zu reduzieren („Malus“) oder eine bereits ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückzufordern („Clawback“). Die Möglichkeit der Reduzierung und Rückforderung kann dabei alle variablen Vergütungsbestandteile umfassen, d.h. Short-Term Incentive, Performance Share Plan und ESG-LTI.

So ist der Aufsichtsrat berechtigt, bei einem wesentlichen Verstoß gegen eine Sorgfaltspflicht im Sinne des § 93 AktG, eine Pflicht aus dem Dienstvertrag oder einen sonstigen wesentlichen Handlungsgrundsatz der Gesellschaft (z.B. aus dem Code of Conduct oder der Compliance-Richtlinie) eine variable Vergütung des Vorstandes zu reduzieren oder zurückzufordern (sogenannter „Compliance Malus/Clawback“).

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückfordern, falls sich im Nachhinein herausstellt, dass der Konzernabschluss fehlerhaft war und fälschlicherweise eine zu hohe Vergütung ausbezahlt wurde (sogenannter „Performance Clawback“).

Im Geschäftsjahr 2023 lagen keine Gründe für eine Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelungen vor, weshalb keine Rückforderung oder Reduzierung einer variablen Vergütung seitens des Aufsichtsrats erfolgte.

3.3.4. Share Ownership Guidelines

Um die Aktienkultur weiter zu stärken und die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen, sind Share Ownership Guidelines implementiert. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während ihrer Amtszeit Stabilus-Aktien in Höhe ihrer individuellen jährlichen Bruttogrundvergütung (100 % des Share Ownership Ziels) zu erwerben und zu halten. Die erforderliche Anzahl von Aktien soll innerhalb von vier Jahren erworben werden.

3.3.5. Weitere vertragliche Details

3.3.5.1. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Vorstandsmitgliedern der Stabilus SE ist in der Regel ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart.

Hiernach ist es den Vorstandsmitgliedern untersagt, innerhalb eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung des Dienstvertrags für ein Unternehmen tätig zu werden, das im direkten oder indirekten Wettbewerb zur Gesellschaft oder mit ihr verbundenen Unternehmen steht. Die Vorstandsmitglieder erhalten für diesen Zeitraum eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % ihrer letzten Grundvergütung.

Die Gesellschaft kann vor der Beendigung des Dienstvertrags durch schriftliche Erklärung auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verzichten. In diesem Fall wird die Gesellschaft von der Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung nach sechs Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags befreit.

3.3.5.2. Zusagen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen etwaige an das Vorstandsmitglied geleistete Zahlungen nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten und gleichzeitig den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap). Die Abfindung wird auf die Karenzentschädigung des nachträglichen Wettbewerbsverbots angerechnet.

Die Auszahlung des Short-Term Incentive, Performance Share Plan und ESG-LTI erfolgt zu den vereinbarten Zeitpunkten und Bedingungen. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht. Eine Ausnahme hiervon gilt im Einklang mit den Empfehlungen des DCGK in Fällen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder des Todes eines Vorstandsmitglieds. In diesen Fällen erfolgt eine sofortige Auszahlung des Short-Term Incentive, Performance Share Plans und ESG-LTI in Höhe des jeweiligen Zielbetrags.

3.3.6. Change of Control

Im Falle, dass ein Dritter unmittelbar oder mittelbar die Kontrolle über die Gesellschaft im Sinne des §29 Abs. 2 WpÜG erlangt hat, d.h. mindestens 30% der Stimmrechte an der Gesellschaft erworben hat, entweder allein oder durch Stimmrechte, die § 30 WpÜG zuzurechnen sind, oder ein Unternehmensvertrag im Sinne der §§ 291 ff. AktG mit der Gesellschaft als beherrschtem Unternehmen abgeschlossen wird oder die Gesellschaft mit einem anderen konzernfremden Unternehmen im Sinne der §§2 ff. UmwG verschmolzen wird (es sei denn, der Unternehmenswert des anderen Rechtsträgers beträgt zum Zeitpunkt der Beschlussfassung weniger als 20% des Unternehmenswertes der Gesellschaft), haben die Vorstandsmitglieder das Recht, ihren jeweiligen Dienstvertrag innerhalb von sechs Monaten nach Wirksamwerden eines dieser Ereignisse unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen. Kündigt ein Vorstandsmitglied, so dürfen etwaige Zahlungen an ihn das Abfindungs-Cap nicht übersteigen. Gemäß dem Abfindungs-Cap dürfen etwaige Zahlungen nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten und gleichzeitig den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten. Die Jahresgesamtvergütung ist die Summe aus der Grundvergütung, Zielbetrag des STI, Zielbetrag des Performance Share Plans und Zielbetrag des ESG-LTI.

3.4. Gewährte und geschuldete Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

In den nachfolgenden Tabellen sind die den im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitgliedern gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 AktG sowie der relative Anteil der einzelnen Bestandteile dargestellt. Der Begriff „gewährte und geschuldete Vergütung“ bezieht sich auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 vollständig erbracht wurde („erdienungsorientierte Auslegung“). Daher wird der Short-Term Incentive 2023 für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen, obwohl die tatsächliche Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2024 erfolgt. Gleiches gilt für den Performance Share Plan 2021, dessen dritte Tranche, die zum Ende des Geschäftsjahres 2023 ausgelaufen ist, für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen wird, obwohl die tatsächliche Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2024 erfolgt.

Die im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütungen gemäß § 162 AktG setzen sich demnach zusammen aus:

- Ausgezahlte Grundvergütung im Geschäftsjahr 2023,
- Aufwendungen für Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2023,
- Ausgezahlte Beiträge zur Altersversorgung (Versorgungsentgelt) im Geschäftsjahr 2023,
- Auszahlungsbetrag des Short-Term Incentive 2023, welcher im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt wird,
- Auszahlungsbetrag der dritten Tranche des Performance Share Plans (PSP 2021), dessen Performanceperiode von 2021 bis 2023 reichte und welcher im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt wird.

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

	Dr. Michael Büchsner, Vorstandsvorsitzender			Stefan Bauerreis, Finanzvorstand (seit 1. Juni 2022)		
	2023		2022	2023		2022*
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€
Grundvergütung	540	30%	504	348	43%	116
Nebenleistungen	15	1%	11	13	2%	6
Versorgungsentgelt	162	9%	151	104	13%	35
Einjährige variable Vergütung	489	27%	488	344	43%	94
Short-Term Incentive 2022	-		488	-		94
Short-Term Incentive 2023	489		-	344		-
Mehrfährige variable Vergütung	606	33%	677	0	0%	-
PSP 2020 (2020-2022)	-		677	-		-
PSP 2021 (2021-2023)	606		-	-		-
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	1.813	100%	1.831	809	100%	251

* Vorjahr erhielt Herr Bauerreis eine zeitanteilige Vergütung aufgrund der Bestellung zum Vorstand während des Geschäftsjahres 2022

3.5. Gewährte und geschuldete Vergütung früherer Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung früherer Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG:

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

	Andreas Schröder, Group Financial Reporting Director (bis 31. August 2022)		Andreas Sievers, Director Group Accounting and Strategic Finance Projects (bis 31. August 2022)	
	2023		2023	
	in T€	in %	in T€	in %
PSP 2021 (2021-2023)	61	100%	52	100%
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	61	100%	52	100%

	Mark Wilhelms, Finanzvorstand (bis 30. September 2022)	
	2023	
	in T€	in %
PSP 2021 (2021-2023)	455	71%
Sonstige Vergütung*	189	29%
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	644	100%

* Mark Wilhelms erhielt im Geschäftsjahr 2023 eine Karenzentschädigung in Höhe von 189 Tsd. € für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot, das für den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 galt.

Da die früheren Vorstandsmitglieder mit Ausnahme von Herrn Mark Wilhelms lediglich Auszahlungen aus dem mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 geendeten PSP 2021 erhalten haben, setzt sich ihre gewährte und geschuldete Vergütung zu 100 % aus variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Im Fall von Herrn Mark Wilhelms setzt sich die gewährte und geschuldete Vergütung zu 29 % aus festen und zu 71% aus variablen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Keines der Vorstandsmitglieder hat im Geschäftsjahr 2023 Leistungen von Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der Stabilus SE erhalten.

3.6. Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2023

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in einem Geschäftsjahr nach oben absolut begrenzt. Die Summe aller Auszahlungen, die aus Zusagen eines Geschäftsjahres resultieren, ist auf diesen Wert beschränkt. Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich die Maximalvergütung auf 3,9 Mio. €, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 2,5 Mio. €. Soweit die Berechnung der Gesamtvergütung zu einem die Maximalvergütung übersteigenden Betrag führt, wird der Auszahlungsbetrag aus dem zuletzt ausbezahlten Vergütungsbestandteil entsprechend gekürzt. Die Maximalvergütung stellt dabei nur einen maximal zulässigen Rahmen für die nächsten vier Jahre dar. Die einzelvertraglichen Zusagen liegen derzeit deutlich unterhalb der Maximalvergütung.

Aufgrund der Begrenzung der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile (Short-Term Incentive maximal 200 % des jeweiligen Zielbetrags, Performance Share Plan maximal 250 % des jeweiligen Zielbetrags und ESG-LTI maximal 150 % des jeweiligen Zielbetrags) ist eine potenzielle Überschreitung der Maximalvergütung nicht möglich: Im Falle einer Auszahlung der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile am Maximum würden die Auszahlungen, die aus Zusagen des Geschäftsjahres 2023 resultieren, für den Vorstandsvorsitzenden 2,6 Mio. € und für den Finanzvorstand 1,7 Mio. € betragen. Diese Beträge liegen zusammen mit der Grundvergütung unterhalb der festgelegten Maximalvergütungen, womit die Einhaltung der Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG sichergestellt ist.

4. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

4.1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder wurde von der Hauptversammlung am 15. Februar Jahr 2022 beschlossen und mit 93,3 % gebilligt.

Entsprechend ihrer Überwachungsfunktion und zur Gewährleistung der Unabhängigkeit der einzelnen Mitglieder erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine jährliche Festvergütung ohne variable Bestandteile. Bei der Festlegung der Vergütung des Aufsichtsrats werden die funktionspezifischen Anforderungen, die zeitliche Belastung und die Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt. So erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für den Vorsitz oder die Mitgliedschaft in Ausschüssen eine zusätzliche Vergütung.

Die ordentlichen Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche Festvergütung in Höhe von 75 T€. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache der Vergütung der ordentlichen Mitglieder und damit eine jährliche Festvergütung von 150 T€. Der stellvertretende Vorsitzende erhält das 1,5-fache der Vergütung der ordentlichen Mitglieder und damit 112,5 T€.

Des Weiteren erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine zusätzliche Vergütung für ihre Tätigkeit im Prüfungsausschuss und im Vergütungs- und Nominierungsausschuss in Höhe von jeweils 25 T€. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das Doppelte der zusätzlichen Vergütung der ordentlichen Ausschussmitglieder und damit 50 T€.

Darüber hinaus erstattet Stabilus den Aufsichtsratsmitgliedern ihre Auslagen im Zusammenhang mit dem Aufsichtsratsmandat. Stabilus bietet eine D&O-Versicherung für die Aufsichtsratsmitglieder mit einem Selbstbehalt von 10 % an. Der maximale Selbstbehalt beträgt das 1,5-fache der Jahresvergütung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds.

4.2. Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Im Folgenden wird die den Mitgliedern des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 dargestellt. Wie auch bei den Vorstandsmitgliedern bezieht sich der Begriff „gewährte und geschuldete Vergütung“ auf die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 vollständig erbracht wurde („erdienungsorientierte Auslegung“). Die gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 stellt sich wie folgt dar:

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

	Jährliche Festvergütung			Ausschussvergütung			Gesamtvergütung	
	2023		2022	2023		2022	2023	2022
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€	in T€	in T€
Dr. Stephan Kessel	150	72%	150	59	28%	61	209	211
Dr. Joachim Rauhut	75	60%	75	50	40%	50	125	125
Dr. Ralf-Michael Fuchs	113	73%	78	41	27%	25	153	103
Dr. Dirk Linzmeier	75	75%	75	25	25%	2	100	77
Inka Koljonen	75	75%	47	25	25%	16	100	62

Keines der Aufsichtsratsmitglieder hat im Geschäftsjahr 2023 Leistungen von Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats der Stabilus SE erhalten.

5. Zeitliche Entwicklung der Vergütung

Im Folgenden wird gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Entwicklung der Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in den letzten fünf Jahren mit der Ertragsentwicklung von Stabilus sowie der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter von Stabilus (Personalkosten der Belegschaft der Stabilus Gruppe auf Vollzeitäquivalentbasis exkl. Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Stabilus SE) im gleichen Zeitraum dargestellt.

Vergleich der Vergütungs- und Unternehmensentwicklung

Jährliche Veränderung	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019
Vorstandsvergütung				
Dr. Michael Büchsner (seit 1. Oktober 2019), Vorstandsvorsitzender	-1%	49%	30%	-
Stefan Bauerreis (seit 1. Juni 2022), Finanzvorstand	222%	-	-	-
Mark Wilhelms (bis 30. September 2022), Finanzvorstand	-53%	2%	91%	-14%
Andreas Schröder (bis 31. August, 2022), Group Financial Reporting Director	-81%	13%	67%	-5%
Andreas Sievers (bis 31. August, 2022), Director Group Accounting and Strategic Finance Projects	-92%	65%	100%	-22%
Aufsichtsratsvergütung				
Dr. Stephan Kessel*, Vorsitzender des Aufsichtsrats	-1%	14%	28%	418%
Dr. Joachim Rauhut, Mitglied des Aufsichtsrats	0%	5%	11%	3%
Dr. Ralf-Michael Fuchs, Mitglied des Aufsichtsrats	49%	-1%	23%	-10%
Dr. Dirk Linzmeier, Mitglied des Aufsichtsrats	30%	13%	-3%	3%
Inka Koljonen (seit 16. Februar, 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	61%	-	-	-
Unternehmensentwicklung				
Adjusted EBIT der Stabilus Gruppe in Mio. €**	1%	16%	40%	-32%
Adjusted Free Cashflow der Stabilus Gruppe in Mio. €**	31%	-8%	42%	-31%
Jahresüberschuss der Stabilus SE gemäß HGB in Mio. €**	-103%	336.142%	-104%	75%
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis				
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter der Stabilus Gruppe	10%	8%	4%	-1%

* Dr. Stephan Kessel war vom 1. August, 2018 bis zum 31. Juli, 2019 als Interims-CEO der Stabilus Gruppe tätig. Sein Amt als Vorsitzender des Aufsichtsrats und die entsprechende Aufsichtsratsvergütung waren in diesem Zeitraum vorübergehend ausgesetzt. Die jährlichen Änderungen beziehen sich nur auf die gewährte und geschuldete Vergütung als Aufsichtsratsmitglied.

** Wie im Geschäftsbericht 2023 berichtet.

Koblenz, 13. Dezember 2023

Stabilus SE

Aufsichtsrat und Vorstand

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die Stabilus SE, Frankfurt am Main

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des §162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Stabilus SE, Frankfurt am Main, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1.Oktober 2022 bis zum 30.September 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Stabilus SE, Frankfurt am Main, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des §162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher –beabsichtigter oder unbeabsichtigter– falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit, der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten, geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des §162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von §162 Abs.3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach §162 Abs.1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Stabilus SE, Frankfurt am Main, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 16./31. Mai 2023 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 13. Dezember 2023

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Stefan Dorissen
Wirtschaftsprüfer

Sven Henrich
Wirtschaftsprüfer