

LUDWIG BECK am Rathauseck – Textilhaus Feldmeier Aktiengesellschaft

Nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sind Vorstand und Aufsichtsrat der LUDWIG BECK am Rathauseck – Textilhaus Feldmeier Aktiengesellschaft ("LUDWIG BECK AG") auch für das Geschäftsjahr 2024 verpflichtet, einen Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG zu erstellen und diesen der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Der Abschlussprüfer hat den nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Abs. 3 Sätze 1 und 2 AktG geprüft und einen Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts erstellt. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

LUDWIG BECK am Rathauseck – Textilhaus Feldmeier Aktiengesellschaft

Vergütungsbericht 2024

I. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat der LUDWIG BECK AG hat in seiner Sitzung vom 24. März 2021 ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Ludwig Beck AG (das "**Vergütungssystem**") beschlossen. Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des § 87a Abs. 1 AktG und berücksichtigt die diesbezüglichen Empfehlungen des Deutscher Corporate Governance Kodex. Das Vergütungssystem wurde in der Hauptversammlung am 17. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 99,02 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem gilt für alle Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats (insbesondere den Neuabschluss und die Verlängerung von Vorstands-Anstellungsverträgen sowie die Änderung bestehender oder künftiger Vorstands-Anstellungsverträge), die nach der ordentlichen Hauptversammlung 2021 getroffen werden. Abweichungen vom Vergütungssystem hat es im Geschäftsjahr 2024 nicht gegeben.

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der LUDWIG BECK AG ist insgesamt auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es setzt für die einzelnen Vorstandsmitglieder und den Vorstand in seiner Gesamtheit durch eine gewichtige variable Vergütung deutliche Leistungsanreize, ohne dadurch unverhältnismäßige Risiken zu begründen.

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung und eine variable Vergütung. Die variable Vergütung teilt sich in einen auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage beruhenden Long Term Incentive ("LTI") und eine im Ermessen des Aufsichtsrats stehende Sondertantieme

als Short Term Incentive ("STI") auf. Des Weiteren werden den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen gewährt.

Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf der festen Grundvergütung. Innerhalb der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf dem LTI, zumal der STI nicht regelmäßig, sondern nur im Ausnahmefall zur Honorierung besonderer Leistungen gewährt wird.

2. Vergütung und Geschäftsstrategie

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist auf die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der LUDWIG BECK AG ausgerichtet. LUDWIG BECK strebt die dauerhafte Festigung seiner vorderen Position unter den führenden Modekaufhäusern Deutschlands an. Oberstes Strategieziel der LUDWIG BECK AG ist dabei die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts durch profitables Wachstum, sowohl online als auch stationär. Das Vergütungssystem fördert die Umsetzung dieser Strategie durch ambitionierte Performance-Ziele. Insbesondere der LTI ist auf ein kontinuierliches und nachhaltiges Umsatzwachstum bei gleichzeitiger Steigerung der Profitabilität ausgerichtet und trägt damit zu einer positiven, langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und zur Erreichung des obersten Strategieziels maßgeblich bei.

Die folgende Übersicht enthält eine stichwortartige Beschreibung der wesentlichen in den folgenden Abschnitten im Einzelnen erläuterten Vergütungsbestandteile sowie Erläuterungen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und die Unternehmensstrategie fördert:

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung	Strategiebezug
Feste Grundvergütung		
Festes Jahresgehalt	fixe Vergütung, die in zwölf gleichen Raten jeweils am Monatsende bezahlt wird.	Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder durch Gewährung einer wettbewerbsfähigen Vergütung
Nebenleistungen	Dienstwagen, dienstliches Mobiltelefon, dienstliches Tablet, Versicherungsschutz (Unfallversicherung und D&O-Versicherung) sowie Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung	

Variable Vergütung		
STI (Sondertantieme)	<ul style="list-style-type: none"> • Nur im Ausnahmefall nach dem Ermessen des Aufsichtsrats gewährte Sondertantieme • Abhängig vom Erreichen besonderer finanzieller und besonderer nichtfinanzieller Ziele • Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung: 0% bis 50 % • Auszahlung am Ende des Kalendermonats, in dem der Aufsichtsrat die Entscheidung über die Gewährung der Sondertantieme getroffen hat, frühestens zehn Tage nach Feststellung des Jahresabschlusses für das betroffene Geschäftsjahr in bar 	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivierung der Vorstandsmitglieder durch Honorierung besonderer Leistungen • Anreiz für Vorstandsmitglieder durch das Erreichen besonderer finanzieller Ziele (etwa eines unerwartet hohen Konzernumsatzes oder Konzernergebnisses) oder besonderer nichtfinanzieller Ziele (persönliche oder kollektive Leistungen der Vorstandsmitglieder oder Nachhaltigkeitsaspekte) zur Erreichung der Strategieziele von LUDWIG BECK beizutragen
LTI	<ul style="list-style-type: none"> • Variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung • Abhängig von der durchschnittlichen Konzernumsatzrendite der Gesellschaft während der letzten drei Geschäftsjahre • Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung: 10% bis 40 % • Auszahlung zehn Tage nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses in bar 	<p>Anreize zur Förderung der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts durch profitables Wachstum bei gleichzeitiger Steigerung der Profitabilität</p>

Sonstiges		
Malus und Clawback	Möglichkeit zum vollständigen oder teilweisen Einbehalt (Malus) oder zur Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung	Anreiz zur Sicherstellung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und zur Vermeidung des Eingehens unangemessener Risiken
Maximalvergütung	Betragsmäßige Höchstgrenze aller Vergütungskomponenten	Begrenzung der Vorstandsvergütung zur Sicherstellung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und zur Vermeidung unverhältnismäßig hoher Kosten für die Gesellschaft

3. Zusammensetzung der Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus fixen Bestandteilen (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) und variablen Bestandteilen (LTI und STI), deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus dem festen Jahresgehalt, dem Zielwert des LTI (bei Erreichen einer Konzernumsatzrendite von mehr als 4 %) und dem Wert der Nebenleistungen in Höhe eines Betrags von bis zu T€ 50 p.a. zusammen.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus vier Bestandteilen zusammen:

a) Festes Jahresgehalt

Die feste jährliche Grundvergütung ist unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft am Verantwortungsbereich und der individuellen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet. Sie hat an der Ziel-Gesamtvergütung (festes Jahresgehalt, Ziel-LTI und Nebenleistungen) beim Vorstandsvorsitzenden einen Anteil von rund 65 % und bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern einen Anteil von rund 55 %.

b) LTI

Der LTI hat an der Ziel-Gesamtvergütung (festes Jahresgehalt, Ziel-LTI und Nebenleistungen) sowohl beim Vorstandsvorsitzenden als auch bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern einen Anteil von rund 10% bis 40 %.

Die Höhe des zu gewährenden LTI ("LTI-Auszahlungsbetrag") ist in Abhängigkeit von der erreichten durchschnittlichen Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre zu ermitteln. Ziel ist eine durchschnittliche Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre in Höhe von mehr als 4 %. Wird dieser Zielwert erreicht, erhält das Vorstandsmitglied einen LTI, der beim Vorstandsvorsitzenden rund 25 % und bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern rund 30 % der Ziel-Gesamtvergütung ausmacht ("Ziel-LTI"). Wird der Zielwert unterschritten, so vermindert sich der LTI-Auszahlungsbetrag je Prozentpunkt um einen bestimmten Betrag, der zwischen 25 % und 35 % des Ziel-LTI beträgt. Beläuft sich die durchschnittliche Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre auf lediglich 2 % oder weniger, steht den Mitgliedern des Vorstands kein Anspruch auf LTI zu. Übersteigt die durchschnittliche Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre 5 %, erhält das Vorstandsmitglied einen LTI-Auszahlungsbetrag, der den Ziel-LTI um mindestens 35 % und maximal 50 % übersteigt.

c) *STI*

Beim STI handelt es sich um eine Sondertantieme, die nur im Ausnahmefall zur Honorierung besonderer Leistungen nach dem Ermessen des Aufsichtsrats gewährt wird. Da die Sondertantieme nur im Ausnahmefall gewährt wird, ist sie nicht Bestandteil der Ziel-Gesamtvergütung. Ihr Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung (festes Jahresgehalt, Ziel-LTI und Nebenleistungen) beträgt sowohl beim Vorstandsvorsitzenden als auch bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern zwischen 0 % und knapp 50 %. Der hohe Prozentsatz von knapp 50 % kann allerdings nur dann erreicht werden, wenn in dem betreffenden Geschäftsjahr kein LTI gewährt wird. Denn der Betrag des LTI und der Sondertantieme dürfen zusammen nicht mehr als knapp 50 % der Ziel-Gesamtvergütung ausmachen. Der STI-Auszahlungsbetrag darf den LTI-Auszahlungsbetrag nicht überschreiten, es sei denn, der STI wird für das Erreichen langfristiger orientierter Ziele gewährt. Der STI kann vom Aufsichtsrat sowohl für das Erreichen besonderer finanzieller als auch für das Erreichen besonderer nichtfinanzieller Ziele gewährt werden.

d) *Nebenleistungen*

Die Vorstandsmitglieder erhielten zudem im und für das Geschäftsjahr 2024 Sach- und sonstige Bezüge (Nebenleistungen). Den Vorstandsmitgliedern wird bis zur Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit ein ihrer Position angemessener Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Des Weiteren wird den Vorstandsmitgliedern ein dienstliches Mobiltelefon und ein dienstliches Tablet kostenlos zur Verfügung gestellt. Ferner wird ihnen kostenlos Versicherungsschutz (Unfallversicherung und D&O-Versicherung) gewährt und sie erhalten einen Zuschuss zu ihrer Kranken- und Pflegeversicherung.

e) *Sonstiges*

Die Vorstandsmitglieder erhalten neben der Vergütung für ihre Tätigkeit als Vorstand der LUDWIG BECK AG keine weiteren Vergütungen für die Wahrnehmung von Geschäftsführungs- oder Aufsichtsratsstätigkeiten in anderen Unternehmen, an denen die LUDWIG BECK AG unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist.

Altersversorgungszusagen wurden den beiden amtierenden Vorstandsmitgliedern nicht erteilt, aber früher amtierenden Vorstandsmitgliedern.

Es existieren keine Aktienoptionsprogramme und es werden auch keine aktienbasierten Vergütungen gewährt.

Die Vergütungsbestandteile werden den Vorstandsmitgliedern mit Ausnahme der Nebenleistungen in bar gewährt.

4. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus fester Grundvergütung, kurzfristiger variabler Vergütungskomponente (STI), langfristiger variabler Vergütungskomponente (LTI) und Nebenleistungen festgelegt. Im Geschäftsjahr 2024 betrug die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden Christian Greiner T€ 800 und für das Vorstandsmitglied Jens Schott T€ 500. Die den beiden Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung lag mit T€ 467 (58%) bei Herrn Christian Greiner und mit T€ 262 (52%) bei Herrn Jens Schott deutlich unter den genannten Beträgen, weshalb die Maximalvergütung jeweils eingehalten wurde.

5. Weitere vergütungsrelevante Regelungen

a) **Malus und Clawback**

Der im Geschäftsjahr 2024 aktuelle Anstellungsvertrag des Vorstandsvorsitzenden wie auch des Vorstandsmitglieds Jens Schott enthält eine Malus- und Clawback-Regelung, die auf die gesamte variable Vergütung (LTI und STI) Anwendung findet.

Sofern der Vorstandsvorsitzende oder das Vorstandsmitglied Jens Schott vorsätzlich gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG oder eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht verstößt, kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung, welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährt werden soll, nach seinem pflichtgemäßen Ermessen teilweise oder vollständig auf Null reduzieren ("Einbehaltungsrecht" oder "Malus").

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat unter den vorgenannten Voraussetzungen auch den Bruttobetrag einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung, welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährt worden ist, nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern ("Rückforderungsrecht" oder "Clawback").

Im Geschäftsjahr 2024 lagen keine Umstände vor, die eine Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelung gerechtfertigt hätten. Der Aufsichtsrat hat daher von der Möglichkeit zum Einbehalt oder der Rückforderung der variablen Vergütungen gegenüber Herrn Greiner und Herrn Schott keinen Gebrauch gemacht.

b) Keine Leistungszusagen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sehen keine Abfindungszahlungen oder anderweitigen Leistungszusagen für den Fall der regulären oder vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit vor.

Altersversorgungszusagen wurden den amtierenden Vorstandsmitgliedern nicht gewährt, aber früher amtierenden Vorstandsmitgliedern.

Im Geschäftsjahr 2024 kam es zu keiner Veränderung im Vorstand, weshalb keine Leistungen für den Fall des Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds gewährt oder geschuldet wurden.

6. Keine Leistungen von Dritten

Im Geschäftsjahr 2024 wurde keinem Vorstandsmitglied eine Vergütung von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

7. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Die nachfolgende Tabelle enthält die den im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Dementsprechend enthält die Tabelle alle Beträge, die den amtierenden Vorstandsmitgliedern tatsächlich im Geschäftsjahr 2024 zugeflossen sind (gewährte Vergütung) sowie alle fälligen, aber im Geschäftsjahr 2024 nicht zugeflossenen Vergütungsbestandteile (geschuldete Vergütung).

Gewährte und geschuldete Vergütung in T€	Christian Greiner				Jens Schott			
	2024	In % der Gesamtvergütung	2023	In % der Gesamtvergütung	2024	In % der Gesamtvergütung	2023	In % der Gesamtvergütung
Festes Jahresgehalt	386	83	386	76	206	79	206	72
Nebenleistungen	21	4	21	4	16	6	9	3
Summe fester Grundvergütung	407	87	407	80	222	85	215	75
STI Tantieme	0	0	0	0	0	0	0	0
LTI Variable Vergütung	60	13	100	20	40	15	70	25
Summe variable Vergütung	60	13	100	20	40	15	70	25
Gesamtvergütung	467	100	507	100	262	100	285	100

Einem früheren Vorstandsmitglied wurden im Geschäftsjahr 2024 Versorgungsleistungen (Rentenzahlungen) in Höhe von T€ 124 (Vorjahr: T€ 124) ausgezahlt. Die LUDWIG BECK AG hat die Beiträge für diese Versorgungsleistungen während der aktiven Dienstzeit bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres geleistet. Der Barwert der zugesagten Versorgungsleistungen für ehemalige Vorstandsmitglieder beläuft sich auf T€ 2.557 (Vorjahr: T€ 2.606). Laufende Renten sind indexiert. Im Übrigen wurde früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 eine Vergütung weder gewährt noch geschuldet.

Erläuterungen:

Das maßgebliche Vergütungssystem sieht vor, dass ein Vorstandsmitglied neben einer Festvergütung eine variable Vergütung erhält, die wegen § 87 Abs. 1 S. 2–3 AktG eine mehrjährige Bemessungsgrundlage hat und sich an einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft ausrichtet. Es wird festgelegt, welches Verhältnis von fest zu variabel in der Vergütung bestehen soll.

Die variable Vergütung fördert die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, da sich die variable Vergütung auf eine dreijährige Bemessungsgrundlage bezieht.

Die langfristige variable Vergütung, die sich auf die nachhaltige Steigerung der Konzernumsatzrendite bezieht und deren dreijähriger Betrachtungszeitraum, haben ergeben, dass die Konzernumsatzrendite in dem Dreijahreszeitraum im Durchschnitt über 2% lag. Da die Vergütung über einem Minimum von 2% liegt, wird die LTI-Tantieme nach AR-Beschluss im März 2025 ausgezahlt.

II. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 12a der Satzung der Gesellschaft festgesetzt.

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats sieht eine reine Festvergütung vor. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats als weiteren Bestandteil der Vergütung den rechnerischen Pro-Kopf-Anteil der Versicherungsprämie für eine im Namen der Gesellschaft zugunsten der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zu marktüblichen Bedingungen abgeschlossene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung, die die Gesellschaft trägt. Variable Vergütungsbestandteile oder eine aktienbasierte Vergütung existieren nicht.

Die Aufsichtsratsvergütung setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen: Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes Geschäftsjahr eine Vergütung in Höhe von T€ 25, der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält T€ 50 und die stellvertretende Vorsitzende T€ 37,5. Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhalten Aufsichtsratsmitglieder eine zusätzliche Vergütung in Höhe von T€ 2,5 pro Geschäftsjahr und pro Ausschussmitgliedschaft. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält T€ 5 als zusätzliche Vergütung pro Geschäftsjahr.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats den Ersatz ihrer bei Wahrnehmung ihres Amtes entstandenen Auslagen (insbesondere Reisekosten). Die LUDWIG BECK AG gewährt den Aufsichtsratsmitgliedern darüber hinaus den rechnerischen Pro-Kopf-Anteil der Versicherungsprämie für eine im Namen der Gesellschaft zugunsten der Mitglieder des Vorstands und des Auf-

sichtsrats zu marktüblichen Bedingungen abgeschlossene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung als weiteren Bestandteil der Vergütung. Die Höhe und Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung ist marktgerecht und ermöglicht, dass die Gesellschaft auch in Zukunft in der Lage sein wird, qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat zu gewinnen. Dies ist Voraussetzung für eine bestmögliche Ausübung der Beratungs- und Überwachungstätigkeit durch den Aufsichtsrat, die wiederum einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft leistet.

Die feste Vergütung wird mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs zur Zahlung fällig.

Die nachfolgende Tabelle enthält, die den amtierenden Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung:

In T€	Festvergütung	In % der Gesamtvergütung	Vergütung Ausschusstätigkeit	In % der Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Dr. Bruno Sälzer	50,0	87,0	7,5	13,0	57,5
Sandra Pabst	37,5	93,8	2,5	6,2	40,0
Sebastian Hejnal	25,0	90,9	2,5	9,1	27,5
Clarissa Käfer	25,0	76,9	7,5	23,1	32,5
Michael Eckhoff	25,0	100,0	0,0	0,0	25,0
Martin Paustian	25,0	100,0	0,0	0,0	25,0
Gesamt	187,5	90,4	20,0	9,6	207,5

III. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von LUDWIG BECK, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten zwei Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der LUDWIG BECK AG dargestellt.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft von LUDWIG BECK in Deutschland abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2024 durchschnittlich 287 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent) (Vorjahr: 284 Mitarbeiter) zählten. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile. Somit entspricht, im Einklang mit der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats, auch die Vergütung der Arbeitnehmer im Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Strukturelle Veränderungen können die Darstellung stark verzerren.

Die folgende Tabelle stellt die Werte in einer Weise dar, die einen Vergleich ermöglicht:

Geschäftsjahr	Veränderung 2020 / 2021 in %	Veränderung 2021 / 2022 in %	Veränderung 2022 / 2023 in %	Veränderung 2023 / 2024 in %
Jahresüberschuss/-fehlbetrag gemäß HGB	88	53	267	-58
Belegschaft in Deutschland	-4	4	5	5
Christian Greiner	-30	12	25	-8
Jens Schott	-2	11	33	-8
Dr. Bruno Sälzer	44	25	0	0
Sandra Pabst	0	25	0	0
Sebastian Hejnal (ab 9.5.2023)	n/a	n/a	100	72
Clarissa Käfer	0	25	0	0
Josef Schmid (bis 9.5.2023)	144	25	-58	n/a
Michael Neumaier (bis 9.5.2023)	0	25	-58	n/a
Michael Eckhoff	0	25	0	0
Martin Paustian (ab 9.5.2023)	n/a	n/a	100	69

München, den 14. März 2025

Ludwig Beck AG

Für den Vorstand

Christian Greiner

Jens Schott

Für den Aufsichtsrat

Dr. Bruno Sälzer

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Ludwig Beck am Rathauseck – Textilhaus Feldmeier AG,

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Ludwig Beck am Rathauseck – Textilhaus Feldmeier AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 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 beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

München den 14. März 2025

Rödl & Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hager

Haendel

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer