

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG 2025 NACH § 289f HGB und § 315d HGB

Die Unternehmensführung der LUDWIG BECK AG als börsennotierte deutsche Aktiengesellschaft und des LUDWIG BECK Konzerns (nachfolgend zusammen "LUDWIG BECK") wird in erster Linie durch das Aktiengesetz (AktG), weitere gesetzliche Bestimmungen und daneben auch durch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner jeweils aktuellen Fassung bestimmt (sofern nicht ausweislich der Erklärung nach § 161 AktG von diesen abgewichen wird).

I. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften unterliegt die LUDWIG BECK AG dem sogenannten "dualen Führungssystem". Dieses ist durch eine strikte personelle Trennung und Kompetenzabgrenzung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan gekennzeichnet. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten dabei im Unternehmensinteresse eng zusammen.

1. Vorstand

Als Leitungsorgan der LUDWIG BECK AG ist der Vorstand dem Wohl des Unternehmens verpflichtet. Er legt die Grundsätze der Unternehmenspolitik fest, definiert die Strategie, plant das Budget und steuert die Ressourcenverteilung. Zudem ist der Vorstand verantwortlich für die Erstellung und Veröffentlichung der Quartalsmitteilungen, Halbjahresberichte sowie Jahresabschlüsse sowohl für den Gesamtkonzern als auch für die Gesellschaft. Darüber hinaus fällt die Besetzung zentraler Positionen im Unternehmen in seinen Aufgabenbereich.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle wesentlichen Aspekte der Planung, der strategischen Ausrichtung, der Geschäftsentwicklung sowie der Risikolage und des Risikomanagements. Abweichungen vom geplanten Geschäftsverlauf werden detailliert erläutert und begründet.

a) Mitglieder des Vorstands

Der Vorstand der LUDWIG BECK AG besteht aus Herrn Christian Greiner als Vorstandsvorsitzendem und Herrn Jens Schott.

b) Arbeitsweise

Der Vorstand übt seine Tätigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (sofern nicht ausweislich der Erklärung nach § 161 AktG von diesen abgewichen wird), der Satzung, seiner

Geschäftsordnung sowie der jeweiligen Anstellungsverträge aus.

Die Grundsätze der Zusammenarbeit innerhalb des Vorstands sowie mit dem Aufsichtsrat sind insbesondere in der Geschäftsordnung des Vorstands festgelegt. Die Vorstandsmitglieder agieren kollegial und informieren sich kontinuierlich über ihre Tätigkeiten sowie über wesentliche geschäftliche Entwicklungen. Herr Christian Greiner, Vorstandsvorsitzender, verantwortet die Bereiche Personal, Einkauf, Verkauf und Marketing. Herr Jens Schott, Vorstand, verantwortet die Bereiche Finanzen, IT, Logistik und Verwaltung. Grundsätzlich führen sie die Geschäfte der Gesellschaft gemeinsam und stimmen sich bei Geschäftsführungsmaßnahmen untereinander ab. Sollte eine vorherige Abstimmung nicht möglich sein, ist das jeweils andere Vorstandsmitglied umgehend über die betreffende Maßnahme zu unterrichten. Bedeutende Geschäftsführungsmaßnahmen erfordern zudem einen vorherigen Vorstandsbeschluss. Die Geschäftsordnung legt darüber hinaus fest, welche Entscheidungen und Maßnahmen der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle wesentlichen strategischen, planerischen und geschäftlichen Entwicklungen. Dazu gehören insbesondere Vorgänge, die für die Rentabilität oder Liquidität der Gesellschaft und des Konzerns von erheblicher Bedeutung sind. Bei bestimmten wichtigen Maßnahmen erfolgt eine vorherige Berichterstattung an den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat kann zudem jederzeit zusätzliche Berichte über die Gesellschaft sowie über ihre geschäftlichen und rechtlichen Beziehungen zu verbundenen Unternehmen anfordern, sofern diese einen wesentlichen Einfluss auf die Lage der Gesellschaft haben können.

Jedes Vorstandsmitglied hat grundsätzlich das Recht und auf Verlangen des Aufsichtsrats die Pflicht, an den Sitzungen des Aufsichtsrats teilzunehmen – es sei denn, es werden persönliche Angelegenheiten von Vorstandsmitgliedern behandelt, der Abschlussprüfer wird gemäß § 109 Abs. 1 Satz 3 AktG als Sachverständiger hinzugezogen oder der Aufsichtsrat beschließt eine Sitzung ohne den Vorstand. Der Aufsichtsrat und der Vorstand arbeiten gemeinsam an einer langfristigen Nachfolgeplanung für den Vorstand, wobei der Vorstand den Aufsichtsrat beratend unterstützt. Bei der Besetzung von Vorstandspositionen sind insbesondere herausragende fachliche Qualifikationen, langjährige Führungserfahrung und bisherige Leistungen der Kandidaten entscheidend. Zudem stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Bestellung eines Vorstandsmitglieds nicht über das Kalenderjahr hinausgeht, in dem dieses das 65. Lebensjahr vollendet.

Interessenkonflikte müssen vom jeweiligen Vorstandsmitglied unverzüglich dem

Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie dem Vorstandsvorsitzenden offengelegt und den übrigen Vorstandsmitgliedern (sofern solche bestellt sind) mitgeteilt werden. Im Berichtsjahr traten bei den Vorstandsmitgliedern der LUDWIG BECK AG keine Interessenkonflikte auf.

2. Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht seine Tätigkeit.

a) Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der LUDWIG BECK AG ist gemäß dem Drittelbeteiligungsgesetz aus Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre und der Arbeitnehmer zusammengesetzt, wobei ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder aus den Reihen der Arbeitnehmer stammt. Er besteht aus sechs Mitgliedern. Der Aufsichtsrat setzt sich wie folgt zusammen: Dr. Bruno Sälzer (Vorsitzender) seit 15. Mai 2018, Sandra Pabst (stellvertretende Vorsitzende) seit 15. Mai 2018, Clarissa Käfer seit 13. Mai 2015 und Sebastian Hejnal seit 9. Mai 2023 als Anteilseignervertreter sowie Michael Eckhoff seit 8. August 2019 und Martin Paustian seit 9. Mai 2023 als Arbeitnehmervertreter. Dr. Moritz Frhr. v. Hutten z. Stolzenberg wurde zum Ersatzmitglied der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat gewählt.

b) Arbeitsweise

Der Aufsichtsrat nimmt seine Aufgaben auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen, der Empfehlungen des DCGK (sofern nicht gemäß der Erklärung nach § 161 AktG davon abgewichen wird), der Satzung sowie seiner Geschäftsordnung wahr.

Die Satzung und die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats regeln sowohl die interne Organisation als auch die Beschlussfassung innerhalb des Gremiums. Aus seiner Mitte wählt der Aufsichtsrat einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter. Der Vorsitzende koordiniert die Arbeit des Aufsichtsrats, leitet die Sitzungen und steht in regelmäßigem Austausch mit dem Vorstand. Dabei bespricht er mit dem Vorstand strategische Themen, die Geschäftsentwicklung sowie das Risikomanagement des Unternehmens. Zudem vertritt der Vorsitzende den Aufsichtsrat gegenüber Dritten.

Der Aufsichtsrat tagt mindestens zweimal pro Kalenderhalbjahr. Die Sitzungen werden vom Vorsitzenden unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen einberufen, die in dringenden Fällen verkürzt werden kann. Mit der Einladung werden die Tagesordnungspunkte

bekannt gegeben. Der Aufsichtsrat ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder ordnungsgemäß eingeladen wurden und mindestens zwei Drittel von ihnen an der Abstimmung teilnehmen. Beschlüsse werden, sofern gesetzliche oder satzungsmäßige Vorgaben nichts anderes bestimmen, mit einfacher Mehrheit gefasst. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden, oder in dessen Abwesenheit die des stellvertretenden Vorsitzenden. Darüber hinaus können Beschlüsse auch im Umlaufverfahren außerhalb einer Sitzung gefasst werden, sofern der Vorsitzende dies im Einzelfall anordnet.

Zu den zentralen Aufgaben des Aufsichtsrats gehören die Bestellung des Vorstands sowie dessen Überwachung und Beratung bei der Geschäftsführung gemäß den gesetzlichen und satzungsmäßigen Vorgaben. Der Aufsichtsrat ist in alle wesentlichen Entscheidungen eingebunden, die für die LUDWIG BECK AG und den Konzern von grundlegender Bedeutung sind. Darüber hinaus bedürfen bestimmte Geschäftsführungsmaßnahmen und Transaktionen gemäß der Geschäftsordnung des Vorstands der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind zur Vertraulichkeit hinsichtlich aller Informationen verpflichtet, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt werden.

Aufsichtsratsmitglieder müssen mögliche Interessenkonflikte, insbesondere solche, die durch Beratungs- oder Organfunktionen bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder anderen Geschäftspartnern entstehen, dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats unverzüglich offenlegen. Liegt ein wesentlicher und nicht nur vorübergehender Interessenkonflikt vor, sollte das betreffende Mitglied sein Mandat niederlegen. Im Berichtsjahr gab es bei den Aufsichtsratsmitgliedern der LUDWIG BECK AG keine Interessenkonflikte.

Frau Clarissa Käfer und Herr Sebastian Hejnal verfügen über fundierte Kenntnisse in der Rechnungslegung im Sinne des § 100 Abs. 5 AktG. Zusätzlich besitzt Frau Clarissa Käfer fachliche Expertise im Bereich der Abschlussprüfung. Insgesamt sind die Mitglieder des Aufsichtsrats mit dem Geschäftsfeld der Gesellschaft bestens vertraut.

Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat eine solche Selbstbeurteilung durchgeführt.

c) Ausschüsse des Aufsichtsrats

Die Grundsätze der Zusammenarbeit der Aufsichtsratsmitglieder untereinander sind insbesondere in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats geregelt. Diese sieht unter anderem die Bildung von Ausschüssen vor; derzeit bestehen zwei Ausschüsse des Aufsichtsrats, der Prüfungsausschuss sowie der Personal- und Geschäftsführungsausschuss:

aa) Der Prüfungsausschuss

Die Aufgaben des Prüfungsausschusses umfassen vor allem Fragen der Rechnungslegung und Abschlussprüfung sowie die Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagements, sowie der Abschlussprüfung.

Im Geschäftsjahr 2025 bestand der Prüfungsausschuss aus den Mitgliedern Clarissa Käfer (Ausschussvorsitzende), Dr. Bruno Sälzer sowie Sebastian Hejnal. Der Prüfungsausschuss ist im Geschäftsjahr zu vier Sitzungen zusammengetreten. Die Ausschussvorsitzende stimmte sich in vier weiteren Terminen mit den Vertretern des Abschlussprüfers zur Jahresabschlussprüfung ab. Zudem fand im Geschäftsjahr ein weiterer Termin mit den Abschlussprüfern zur Prüfung des Jahresabschlusses 2025 statt.

Dem Prüfungsausschuss gehörten mit Frau Käfer und Herrn Hejnal Finanzexperten im Sinne des § 100 Abs. 5 AktG an und seine Mitglieder sind in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor vertraut, in dem die Gesellschaft tätig ist.

bb) Der Personal- und Geschäftsführungsausschuss

Im Geschäftsjahr 2025 setzte sich der Personal- und Geschäftsführungsausschuss aus den Mitgliedern Dr. Bruno Sälzer (Vorsitzender), Sandra Pabst und Clarissa Käfer zusammen. Im Jahr 2025 fand eine Sitzung des Geschäftsführungs- und Personalausschusses statt. Gegenstand dieser Sitzung war die Vertragsverlängerung von Herrn Christian Greiner. An der Sitzung nahmen alle Mitglieder des Ausschusses teil.

Darüber hinaus gab es einen regelmäßigen Austausch unter den Mitgliedern des Geschäftsführungs- und Personalausschusses.

d) Weitere Einzelheiten

Die Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig über die Arbeit der Ausschüsse an den Aufsichtsrat. Die Mehrheit der jeweiligen Ausschussmitglieder ist unabhängig. Weitere Einzelheiten zu den jeweiligen Ausschussmitgliedern und der konkreten Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse können dem aktuellen Bericht des Aufsichtsrats im Geschäftsberichts 2025 entnommen werden.

Der Aufsichtsrat hat mit Blick auf die Empfehlung in C.1 Satz 1 DCGK konkrete Ziele für seine Zusammensetzung beschlossen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Die Ziele und das Kompetenzprofil sind unter folgendem Link abrufbar: <https://kaufhaus.ludwigbeck.de/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/weitere-informationen>. Die vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele für seine

Zusammensetzung und die Vorgaben des Kompetenzprofils sind gegenwärtig erfüllt. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sollten dem Aufsichtsrat mindestens ein bis zwei unabhängige Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner angehören. Derzeit gehören dem Aufsichtsrat mit Herrn Dr. Bruno Sälzer und Frau Clarissa Käfer zwei unabhängige Anteilseignervertreter an.

Der Stand der Umsetzung der festgelegten Ziele und des Kompetenzprofils geht aus der nachfolgend abgedruckten Qualifikationsmatrix hervor:

	Dr. Bruno Sälzer	Sandra Pabst	Clarissa Käfer	Sebastian Hejnal	Michael Eckhoff	Martin Paustian
Mindestens ein bis zwei unabhängige Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von C.1 Satz 6 DCGK	X		X			
Mindestens ein Mitglied mit Sachverstand auf dem Gebiet Betriebswirtschaftslehre	X	X	X	X	X	X
Mindestens ein Mitglied mit Sachverstand auf dem Gebiet des nationalen Einzelhandels	X	X	X		X	X
Mindestens ein Mitglied mit Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung (§ 100 Abs. 5 AktG)	X		X	X		

	Dr. Bruno Sälzer	Sandra Pabst	Clarissa Käfer	Sebastian Hejnal	Michael Eckhoff	Martin Paustian
Mindestens ein Mitglied mit Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen	X		X	X		
Mindestens ein Mitglied mit Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung (§ 100 Abs. 5 AktG)			X			
Kein Mitglied älter als 70 Jahre	X	X	X	X	X	X
Kein Aufsichtsratsmitglied sollte voraussichtlich häufig oder dauerhaft einem Interessenkonflikt unterliegen	X	X	X	X	X	X

Hinsichtlich einer Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder bestimmt § 10 Abs. 3 Satz 4 der Satzung, dass Aufsichtsratsmitglieder nicht älter als 70 Jahre sein sollten. Die Amtszeit eines Aufsichtsratsmitglieds endet spätestens mit Beendigung derjenigen Hauptversammlung, die auf die Vollendung des 70. Lebensjahres des Aufsichtsratsmitglieds folgt. Abweichungen von den vorgenannten Regelungen sind möglich, wenn die Hauptversammlung bei der Wahl eines oder mehrerer der von ihr zu wählenden Mitglieder mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen etwas anderes beschließt.

II. Geschlechterquote und Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und in Führungspositionen

Geschlechterquote

Mit dem "Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst" vom 24. April 2015 wurden börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand, in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie im Aufsichtsrat festzulegen.

Zur Erfüllung dieser gesetzlichen Vorgaben haben Aufsichtsrat und Vorstand der LUDWIG BECK AG Folgendes beschlossen:

a) Zielgröße für den Aufsichtsrat

Für den Zeitraum ab dem 1. Juli 2022 hat der Aufsichtsrat eine Zielgröße von 33,33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festgelegt. Zur Erreichung der Zielgröße wurde eine Frist bis zum 30. Juni 2027 festgelegt. Zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgröße betrug der Frauenanteil im Gesamtaufsichtsrat 33,33 % und unter den Anteilseignervertretern 50 %.

b) Zielgröße für den Vorstand

Für den Zeitraum ab dem 1. Juli 2022 hat der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße von 0 % und eine Frist zu deren Erreichung bis zum 30. Juni 2027 festgelegt. Bei Festlegung der Zielgröße betrug der Frauenanteil im Vorstand 0 %. Der Aufsichtsrat ist weiterhin der Auffassung, dass eine personelle Erweiterung des Vorstands nicht notwendig ist. Für eine Umbesetzung des Vorstands sieht der Aufsichtsrat derzeit ebenfalls keine Veranlassung. Vor diesem Hintergrund hält der Aufsichtsrat die Festlegung einer höheren Frauenquote im Vorstand nicht für zielführend und legt Wert darauf, dass auch künftig ausschließlich die fachliche Qualifikation und die Expertise für die Auswahl zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft ausschlaggebend sein sollen.

c) Zielgröße für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

In seiner Sitzung am 24. Mai 2022 hat der Vorstand für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße in Höhe von 30 % und eine Frist von fünf Jahren zu deren Erreichung festgelegt. Bei Festlegung der Zielgröße lag der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 40 %.

Für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand in seiner Sitzung am 24. Mai 2022 eine Zielgröße in Höhe von 50 % und eine Frist von fünf Jahren zu deren Erreichung festgelegt. Bei Festlegung der Zielgröße lag der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 70 %.

III. Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

Der Begriff Corporate Governance steht für eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung und -kontrolle, deren Ziel die nachhaltige Wertschöpfung ist. LUDWIG BECK fühlt sich diesen Werten verpflichtet und erfüllt die Empfehlungen des erstmals im Jahr 2002 beschlossenen DCGK seit April 2003 mit Ausnahme der im weiteren aufgeführten Abweichungen. Vorstand und Aufsichtsrat von LUDWIG BECK haben daher nach pflichtgemäßer Prüfung am 10. März 2026 die nachfolgend im Wortlaut wiedergegebene Entsprechenserklärung nach § 161 AktG abgegeben:

Entsprechenserklärung 2026 zum Deutschen Corporate Governance Kodex nach § 161 AktG

Die nachfolgende Erklärung bezieht sich auf die Empfehlungen des Kodex in seiner Fassung vom 28. April 2022, die am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde ("Kodex").

Vorstand und Aufsichtsrat der LUDWIG BECK am Rathauseck – Textilhaus Feldmeier Aktiengesellschaft erklären gemäß § 161 AktG, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" mit nachfolgenden Ausnahmen entsprochen wurde und auch künftig entsprochen wird:

1. Auf die Beschreibung der wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems im Lagebericht der Gesellschaft und auf die Darstellung der Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme wird verzichtet. Der Empfehlung A.5 des Kodex wird daher nicht entsprochen. Vorstand und Aufsichtsrat sind im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Analyse zu der Einschätzung gelangt, dass es bei einem Unternehmen der Größenordnung der LUDWIG BECK am Rathauseck – Textilhaus Feldmeier Aktiengesellschaft nicht sinnvoll und verhältnismäßig wäre, der Empfehlung A.5 zu entsprechen.

2. Der Aufsichtsrat hat keinen Nominierungsausschuss gebildet (Empfehlung D.4 des Kodex). Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Erarbeitung von Wahlvorschlägen für Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung in dem an Personen überschaubaren sechsköpfigen Plenum erfolgen sollte.
3. Das aktuelle, vom Aufsichtsrat ursprünglich am 24. März 2021 beschlossene und durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 27. März 2025 unverändert bestätigte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a AktG, das von der Hauptversammlung der Gesellschaft zuletzt durch Beschluss vom 22. Mai 2025 gebilligt wurde, und dementsprechend auch die aktuellen Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern, entsprechen den Empfehlungen des Kodex nicht vollumfänglich. Der Empfehlung G.3 Satz 1 des Kodex, wonach der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen, deren Zusammensetzung er offenlegt, heranziehen soll, wird nicht entsprochen. In dem vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist ein derartiger Peer Group-Vergleich nicht vorgesehen. Denn es existiert keine ausreichende Zahl von in Deutschland ansässigen börsennotierten Unternehmen, die nach Größe und Branche mit LUDWIG BECK vergleichbar wären. Die Fest- und Offenlegung einer repräsentativen Peer Group kommt daher nach Auffassung des Aufsichtsrats derzeit nicht in Betracht. Dennoch kontrolliert der Aufsichtsrat durch den Vergleich mit nichtbörsennotierten Unternehmen der Modebranche im weiteren Sinne, dass die Vorstandsvergütung angemessen und üblich ist.
4. Nach den Empfehlungen G.10 Sätze 1 und 2 des Kodex sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können. Das Vorstandsvergütungssystem und dementsprechend auch die aktuellen Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern weichen von diesen Empfehlungen ab. Der Aufsichtsrat hält den Aktienkurs nicht für den maßgeblichen Gradmesser eines auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichteten Vergütungssystems. Stattdessen erachtet der Aufsichtsrat die im Vergütungssystem zur Bemessung der variablen Vergütung festgelegten finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien und eine Auszahlung sämtlicher variabler Vergütungsbestandteile in bar für geeigneter, um eine klare und transparente Vergütungsstruktur zu

gewährleisten. Zudem erfolgt die Auszahlung der langfristig variablen Vergütung (Long Term Incentive) nicht alle vier Jahre, sondern in einem dreijährigen Turnus, um eine kontinuierliche Motivation und Bindung an die Unternehmensziele sicher zu stellen.

5. Der Empfehlung G.2 des Kodex, wonach für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung festgelegt werden soll, wird nicht in allen Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern entsprochen. Da die Zielsetzungen und die zugrunde liegenden Leistungskriterien für die Gewährung der variablen Vergütungsbestandteile bei allen Vorstandsmitgliedern gleich ausgestaltet sind, erachtet es der Aufsichtsrat nicht als erforderlich, für jedes Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung festzulegen.
6. Der Aufsichtsrat legt in Abweichung von der Empfehlung G.7 Satz 1 des Kodex nicht für jedes Vorstandsmitglied für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr für alle variablen Vergütungsbestandteile Leistungskriterien fest. Denn soweit es die Sondertantieme (Short Term Incentive) zur Honorierung besonderer Leistungen betrifft, soll nicht schon von vornherein festgelegt werden, für welche besonderen Leistungen finanzieller und nichtfinanzieller Art nach dem Ermessen des Aufsichtsrats eine Sondertantieme gewährt wird. Dies würde die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit des Vorstands bei der Erreichung besonderer Leistungen für das Unternehmen unnötig einschränken.
7. Da für die Gewährung der Sondertantieme (Short Term Incentive) zur Honorierung besonderer Leistungen keine konkreten Ziele vorgegeben werden, legt der Aufsichtsrat in Abweichung von der Empfehlung G.9 Satz 1 des Kodex die Höhe einer etwa zu gewährenden Sondertantieme auch nicht in Abhängigkeit von der Zielerreichung fest. Wie vorstehend unter Ziff. 6 ausgeführt, soll nicht von vornherein vorgegeben werden, für welche besonderen Leistungen nach dem Ermessen des Aufsichtsrats eine Sondertantieme gewährt wird, ansonsten die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit des Vorstands bei der Erreichung besonderer Leistungen für das Unternehmen eingeschränkt werden könnte.
8. Aus den in vorstehenden Ziffern 1 bis 7 genannten Gründen soll auch künftig von den dort genannten Empfehlungen des DCGK abgewichen werden.

München, den 10. März 2026

Frühere, nicht mehr aktuelle Entsprechenserklärungen von LUDWIG BECK finden Sie hier: (<https://kaufhaus.ludwigbeck.de/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/entsprechenserklaerungen>).

IV. Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

LUDWIG BECK ist im Rahmen seiner Aktivitäten in den Absatzmärkten den verschiedensten Risiken ausgesetzt, die mit unternehmerischem Handeln verbunden sind. Diese können die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage betreffen. Das Unternehmen hat moderne Controllinginstrumente zur Risikoerkennung, Risikobeobachtung und Risikokommunikation etabliert. Ihr Einsatz gewährleistet die regelmäßige und zeitnahe Information der Entscheidungsträger hinsichtlich deren Entwicklung zur Einleitung geeigneter Gegenmaßnahmen mit dem Ziel, den Wert des Unternehmens stetig und nachhaltig zu steigern. Innerhalb der Organisation sind die jeweiligen Zuständigkeiten festgelegt. Das Instrumentarium erfährt eine laufende Optimierung, um Strukturveränderungen ausreichend Rechnung zu tragen.

Mehr Informationen zum Risikomanagement bei LUDWIG BECK finden Sie hier (<https://kaufhaus.ludwigbeck.de/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/weitere-informationen>).

V. Diversitätskonzept

LUDWIG BECK verfolgt kein gesondertes Diversitätskonzept im Sinne der §§ 289f Abs. 2 Nr. 6, 315d HGB. Diversitätsaspekte werden bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats bereits durch das vom Gremium entwickelte Kompetenzprofil, die festgelegten Ziele für die Zusammensetzung sowie die definierten Zielgrößen für den Frauenanteil berücksichtigt. Der Aufsichtsrat sieht daher keinen zusätzlichen Bedarf für ein weitergehendes Diversitätskonzept.

Dies gilt gleichermaßen für den Vorstand sowie die Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats hat sich die derzeitige Zusammensetzung des Vorstands bewährt, weshalb weder eine personelle Veränderung noch eine Erweiterung geplant ist. Vor diesem Hintergrund verfolgt LUDWIG BECK derzeit auch kein

Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands der LUDWIG BECK AG und der Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften.

Eine effiziente Organisation, die flexibel und schnell auf Marktveränderungen reagiert, bildet die Grundlage für nachhaltigen geschäftlichen Erfolg. Gleichzeitig ist sie Ausdruck des Engagements und der Eigeninitiative der Mitarbeiter. LUDWIG BECK strebt danach, ein dauerhaft attraktives Investment für seine Aktionäre zu sein. Vertrauen in die Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit des Unternehmens ist dabei eine wesentliche Voraussetzung für langfristige Wettbewerbsfähigkeit und geschäftlichen Erfolg.

Die Kunden von LUDWIG BECK stehen im Zentrum einer langfristig orientierten, auf Vertrauen basierenden Unternehmensstrategie. Eigeninitiative, Veränderungsbereitschaft sowie das Engagement und die Fachkompetenz der Mitarbeiter sind zentrale Erfolgsfaktoren. Führungskräfte nehmen eine Vorbildfunktion ein: Sie begegnen den Mitarbeitern mit Wertschätzung, setzen hohe Standards, geben Impulse und schaffen Vertrauen. In der Zusammenarbeit werden Individualität respektiert und Meinungsvielfalt gefördert. Entscheidungen werden konsequent und zielorientiert umgesetzt.

Dieses Leitbild prägt eine Unternehmenskultur, die von gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung geprägt ist. Ein eindrucksvoller Beleg dafür ist die außergewöhnlich lange Betriebszugehörigkeit vieler Mitarbeiter. Diese hohe Betriebstreue bestärkt LUDWIG BECK in seinem Ansatz, eine Personalpolitik des Forderns und Förderns weiterzuführen. Denn zufriedene und loyale Mitarbeiter sind die Grundlage für zufriedene und treue Kunden.

VI. Vergütungsbericht und Vergütungssystem

Unter <https://kaufhaus.ludwigbeck.de/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/weitere-informationen> sind zum einen das vom Aufsichtsrat ursprünglich am 24. März 2021 beschlossene und durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 27. März 2025 unverändert bestätigte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Abs. 1 AktG, das von der Hauptversammlung der Gesellschaft zuletzt durch Beschluss vom 22. Mai 2025 gebilligt wurde, und zum anderen das Vergütungssystem mit den Angaben gemäß §§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG sowie die in § 12a der Satzung der Gesellschaft geregelte Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, die von der Hauptversammlung zuletzt am 22. Mai 2025 unter Tagesordnungspunkt 7 bestätigt wurden, zugänglich gemacht worden. Unter derselben Internetadresse werden der Vergütungsbericht 2025 und der diesem beigefügte Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 Abs. 3 Satz 3 AktG öffentlich zugänglich gemacht.

München, im März 2026

LUDWIG BECK AG

Der Vorstand

gez. Christian Greiner (Vorsitzender)

gez. Jens Schott

Der Aufsichtsrat

gez. Dr. Bruno Sälzer (Vorsitzender)

gez. Sandra Pabst (stv. Vorsitzende)

gez. Clarissa Käfer

gez. Sebastian Hejnal

gez. Michael Eckhoff

gez. Martin Paustian