

Vergütungsbericht für das Jahr 2024

A. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem der Allgeier SE ist darauf angelegt, einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft zu leisten. Die Geschäftsstrategie der Allgeier SE als börsennotierte Holding für den Allgeier Konzern zielt im Kern auf die kontinuierliche Steigerung des Shareholder Value des Unternehmens ab. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand hat der Aufsichtsrat auf eine einfache und klare Anreizstruktur Wert gelegt. Die Leistungen des Vorstands sollen angemessen und in Abhängigkeit von der Entwicklung der Gesellschaft und des Unternehmenswertes honoriert werden. Unverhältnismäßigen Schwankungen in der Vorstandsvergütung wird durch eine angemessene Gewichtung von festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie durch Maximalbeträge vorgebeugt.

Die Mitglieder des Vorstands sollen ein der Größe des Unternehmens und der übernommenen Verantwortung angemessenes jährliches Festgehalt sowie eine jährliche Tantieme erhalten. Für die Tantieme werden messbare Ziele und Bemessungsgrundlagen festgelegt, die Kernbestandteile der Wachstums- und Wertschöpfungsstrategie der Allgeier SE sind. Dabei können dem Vorstand neben finanziellen Bemessungsgrundlagen und Zielen auch nichtfinanzielle Ziele gesetzt werden, die der strategischen und nachhaltigen Ausrichtung der Gesellschaft dienen.

Als langfristig wirkende Komponente können den Mitgliedern des Vorstands Aktien oder Aktienoptionen auf Aktien der Allgeier SE angeboten werden. Auf diese Weise soll die unternehmerische Ausrichtung des Vorstands auf die Interessen der Aktionäre an einer mittel- und langfristigen Aktienkursentwicklung erfolgen. Für solche aktienbasierten Vergütungsbestandteile und ihre Wertrealisierung soll ein Zeithorizont von mindestens vier Jahren festgelegt werden. Die aktienbasierten Instrumente können dabei alternativ auch durch entsprechend wirkende virtuelle Instrumente ersetzt werden.

Die Vorstandsvergütung soll zugleich marktgerecht und wettbewerbsfähig sein, damit die Gesellschaft kompetente Vorstandsmitglieder für sich gewinnen kann. Daher soll das Vergütungssystem dem Aufsichtsrat in einem vorgegebenen Rahmen auch die Möglichkeit belassen, flexibel auf eine sich ändernde wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie auf ein sich wandelndes Markt- und Wettbewerbsumfeld reagieren zu können. Damit sollen insgesamt nachvollziehbare und nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Unternehmensführung in einem dynamischen Geschäftsumfeld geschaffen werden.

Insgesamt trägt das Vergütungssystem der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung, die Unternehmensstrategie weiter konsequent umzusetzen. In seiner Ausgewogenheit soll das Vergütungssystem für mehrere Jahre gelten und während dieser Zeit dazu beitragen, den Unternehmenswert der Allgeier SE nachhaltig zu steigern. Die Hauptversammlung vom 08. Juni 2021 hat ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gebilligt, das für inhaltliche Änderungen oder Neuabschlüsse von Vorstandsverträgen gilt. Der aktuelle Vergütungsbericht wurde unter Beachtung der Vorschriften des § 162 des Aktiengesetzes (AktG) erstellt. Der Vergütungsbericht 2023 wurde am 25. Juni 2024 von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt.

Im Geschäftsjahr 2024 gehörten dem Vorstand der Allgeier SE die folgenden Mitglieder an: Dr. Marcus Goedsche, Hubert Rohrer und Moritz Genzel. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht jeweils aus einem monatlich gezahlten Festgehalt, einer jährlichen variablen Vergütung sowie einer langfristigen Komponente in Form von Aktienoptionen.

Für das Geschäftsjahr 2024 haben die Mitglieder des Vorstands die folgenden Vergütungsbestandteile erhalten:

In Tsd. Euro	Dr. Marcus Goedsche		Hubert Rohrer		Moritz Genzel (Mitglied seit 01.01.2024)
	2024	2023	2024	2023	2024
Festgehalt	500	500	500	500	230
Nebenleistungen	31	30	25	23	13
Variable Vergütung	420	631	420	631	84

Erläuterungen:

1. Festgehalt

Das Festgehalt wurde jeweils in 12 monatlichen Tranchen gezahlt.

2. Nebenleistungen

Die Nebenleistungen setzen sich insbesondere zusammen aus der Gewährung von Dienstfahrzeugen, Zuschüssen zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von 50 % (begrenzt auf 50 % der Höhe der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge) und privater Altersvorsorge sowie einer Gruppenunfallversicherung. Versorgungsleistungen und Ruhegelder von Seiten der Gesellschaft sind nicht vereinbart.

3. Variable Jahresvergütung (Tantieme)

Die variable Jahresvergütung betrug im Jahr 2024 für zwei Mitglieder des Vorstands jeweils 2,5 % des Konzernergebnisses vor Steuern (EBT), für ein Mitglied 0,5% des Konzernergebnisses vor Steuern (EBT). Die Maximalvergütung (im Folgenden „Cap“) der variablen Jahresvergütung betrug für das Jahr 2024 bei Herrn Dr. Goedsche und Herrn Rohrer jeweils 2 Mio. Euro und bei Herrn Genzel 160 Tsd. Euro.

Sollte der rechnerische Betrag der jährlichen Tantieme das Cap in einem Jahr übersteigen, so wird der das Cap übersteigende Teilbetrag auf das nachfolgende Jahr vorgetragen und erhöht die Tantieme in dem nachfolgenden Jahr entsprechend bis zur Höhe des Cap. Ein weiterer Vortrag auf weitere Jahre erfolgt nicht. Bei außerordentlichen Leistungen mit entsprechender Auswirkung auf das Geschäftsergebnis der Gesellschaft kann mit Beschluss des Aufsichtsrats eine Ermessenstantieme bestimmt werden. Eine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen ist nicht erfolgt.

Mit der vorgenannten Vergütung ist die gesamte Tätigkeit der Vorstände für die Gesellschaft und ggf. für weitere Tochter- und Beteiligungsgesellschaften abgegolten. Leistungen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied wurden im Geschäftsjahr nicht gewährt und nicht zugesagt.

4. Entschädigungsleistungen

Für den Fall eines Kontrollwechsels, das heißt wenn ein Dritter die Kontrolle im Sinne von § 29 Abs. 2, § 30 WpÜG über die Gesellschaft erlangt, haben Herr Dr. Goedsche und Herr Rohrer das Recht zur Kündigung des Anstellungsvertrages. Herr Dr. Goedsche hat bei Ausübung des Rechts einen Abfindungsanspruch, der auf eine Jahresvergütung begrenzt ist. Darüber hinaus hat die Allgeier SE keine Entschädigungsvereinbarungen mit Mitgliedern des Vorstands getroffen.

5. Gewährung von Aktienoptionen und bestehende (noch nicht ausgeübte) Aktienoptionen

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Aktienoptionen an Vorstandsmitglieder gewährt. Herr Dr. Goedsche hält zum 31. Dezember 2024 400.000 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2021 (Gewährung in 2021) und 47.600 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2014 (Gewährung in 2017). Herr Rohrer hält zum 31. Dezember 2024 400.000 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2021. Herr Genzel hält am 31.12.2024 88.000 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2021 (Gewährung in 2021 und 2023). Die Aktienoptionen haben eine Laufzeit von 10 Jahren und können frühestens nach einer Wartefrist von 4 Jahren ausgeübt werden.

B. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der Satzung der Allgeier SE geregelt. Die Vergütungsregelung wurde mit Beschluss der Hauptversammlung vom 08. Juni 2021 geändert und neu gefasst. Danach erhält ab dem Geschäftsjahr 2021 jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 100 Tsd. Euro, wobei der Vorsitzende des Aufsichtsrats 150% und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats 125% dieses Betrages erhält. Ferner erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene jährliche Vergütung in Höhe von 0,33 % des Ergebnisses vor Steuern und Anteilen anderer Gesellschafter im Konzernabschluss der Allgeier SE (EBT). Die Obergrenze der erfolgsbezogenen Vergütung beträgt für jedes Mitglied des Aufsichtsrats maximal 200 Tsd. Euro p.a.

Im Geschäftsjahr 2024 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats die folgende Vergütung:

In Tsd. Euro	Carl Georg Dürschmidt (Vorsitzender des Aufsichtsrats)		Detlef Dinsel (Mitglied des Aufsichtsrats seit 08.03.2023 Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 13.06.2023)		Christian Eggenberger		Prof. Dr. Jörg-Andreas Lohr (Mitglied des Aufsichtsrats seit 26.06.2024)
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Festvergütung	150	150	125	98	100	100	50
Variable Vergütung	53	79	53	66	53	79	26

C. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Vergütung

1. Ertragsentwicklung des Allgeier Konzerns

in Tsd. Euro	2020	2021	2022	2023	2024
Umsatz	763.847	403.606	480.364	488.824	448.970
Veränderung in %	-3	-47	19	2	-8
Umsatz (fortgeführtes Geschäft ⁽¹⁾)	351.688	403.325	480.322	488.386	402.959
Veränderung in %		15	19	2	-17
Bereinigtes EBITDA	102.926	44.791	61.516	61.286	55.832
Veränderung in %		-56%	37%	0%	-9%
Bereinigtes EBITDA (fortgeführtes Geschäft ⁽¹⁾)	30.289	45.054	61.516	61.286	53.831
Veränderung in %		49%	37%	0%	-12%

(1) Fortgeführtes Geschäft zum jeweiligen Abschlussstichtag

2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer (einschließlich Geschäftsführern und Vorstandsmitgliedern von Konzerngesellschaften)

	2020 ⁽¹⁾	2021 ⁽¹⁾	2022 ⁽¹⁾	2023 ⁽¹⁾	2024 ⁽¹⁾
Personalkosten in Tsd. Euro	159.277	187.967	223.954	255.644	238.968
Durchschnittliche Anzahl Arbeitnehmer (FTE)	2.286	2.492	2.984	3.239	2.940
Durchschnittliche Personalkosten pro Mitarbeiter in Tsd. Euro	70	75	75	79	81
Veränderung in %		8%	0%	5%	3%

(1) Fortgeführtes Geschäft zum jeweiligen Abschlussstichtag

3. Vergütung des Vorstands (Festgehalt und variable Jahresvergütung, gesamt)

	2020	2021	2022	2023	2024
In Tsd. Euro	5.196	3.697	2.753	2.262	2.154
Veränderung in %	31%	-29%	-26%	-18%	-5%

4. Vergütung des Aufsichtsrats (gesamt)

	2020	2021	2022	2023	2024
In Tsd. Euro	724	554	756	664	610
Veränderung in %	2%	-24%	36%	-12%	-8%

München, den 31. März 2025

Allgeier SE

Dr. Marcus Goedsche
Mitglied des Vorstands

Carl Georg Dürschmidt
Vorsitzender des Aufsichtsrats

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

An die Allgeier SE, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Allgeier SE 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 beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung 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.

Düsseldorf, den 14. April 2025

ARGENKO plus GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Niyazi Kanbur
- Wirtschaftsprüfer -

Tharshan Rasathurai
- Wirtschaftsprüfer -