



Inhalt:

1	Vorbemerkungen
1	Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Vorstands
7	Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands
12	Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats
13	Individuell gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats
17	Vermerk des Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 nach § 162 Abs. 3 AktG

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir überwiegend die männliche Form. Männer, Frauen und Personen anderer geschlechtlicher Identitäten sind dabei grundsätzlich in gleicher Weise gemeint und angesprochen.

Fielmann Group AG

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

Vorbemerkungen

Gemäß § 162 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat der Fielmann Group AG (nachfolgend „**Gesellschaft**“ und gemeinsam mit allen (un-)mittelbaren Tochtergesellschaften nachfolgend „**Fielmann-Konzern**“) einen jährlichen Vergütungsbericht zu erstellen. Der Abschlussprüfer hat zu prüfen, dass der Vergütungsbericht alle nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG vorgeschriebenen Angaben enthält und darüber einen Prüfungsvermerk zu erstellen. Der vom Abschlussprüfer in diesem Sinn geprüfte Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 (nachfolgend „Berichtsjahr“) gewährte und geschuldete Vergütung¹.

Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde von den Aktionären der Gesellschaft in der Hauptversammlung am 13. Juli 2023 mit großer Mehrheit gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dies als Bestätigung des beim Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 angewendeten Formats. Es wird daher weitgehend auch für den vorliegenden Vergütungsbericht für das Berichtsjahr beibehalten.

Veränderung in der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat Herr Steffen Bätjer wurde mit Wirkung zum 15. August 2023 zum Vorstandsmitglied der Gesellschaft bestellt, zuständig zunächst für das Ressort Controlling. Seit dem 1. Januar 2024 ist er für den Geschäftsbereich Finanzen (einschließlich Controlling) zuständig, welcher auch die Ressorts Recht und Compliance umfasst. Herr Georg Alexander Zeiss, der bislang die Ressorts Finanzen, Immobilien, Recht/Compliance, Produktion & Logistik verantwortete, ist auf eigenen Wunsch zum 31. Dezember 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. Ansonsten hat es in der Zusammensetzung des Vorstands im Berichtsjahr keine Veränderungen gegeben.

Was die Zusammensetzung des Aufsichtsrats anbetrifft, so hat es mit Ausnahme von Herrn Hans Joachim Oltersdorf, der zum 31. Dezember 2023 ebenfalls auf eigenen Wunsch aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden ist, im Berichtsjahr keine Veränderungen gegeben.

Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Vorstands

Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands durch die Aktionäre Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossen und von den Aktionären der Gesellschaft in der Hauptversammlung am 8. Juli 2021 mit großer Mehrheit gebilligt. Es gilt für alle aktiven Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr.

¹ Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Allgemeine Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das System setzt Anreize für eine wert-schaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten, wobei sowohl der Leistung der Vorstandsmitglieder als auch der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens angemessen Rechnung getragen werden soll. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der Gesamtvergütung darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt. Vergleichsmaßstab sind dabei, bezogen auf das Horizontalverhältnis, andere im SDAX und, wegen der langjährigen Zugehörigkeit der Gesellschaft zum MDAX in der Vergangenheit, im MDAX notierte Gesellschaften.

Das Vergütungssystem der Gesellschaft sieht zum einen eine Festvergütung vor, neben die übliche Nebenleistungen (z. B. private Nutzungsmöglichkeit des Dienst-PKW, Unfallversicherung) treten. Zum anderen sieht das Vergütungssystem eine erfolgsbezogene variable Vergütung vor, die aus zwei Komponenten besteht: dem einjährigen Short Term Incentive (intern auch „Tantieme I“ genannt und nachfolgend „STI“) und dem mehrjährigen Long Term Incentive (intern auch „Tantieme II“ genannt und nachfolgend „LTI“). Das Vergütungssystem enthält finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien, die sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren. Sowohl in der kurzfristigen als auch in der langfristigen variablen Vergütung spiegelt sich die Kundenzufriedenheit als das wesentliche Merkmal der Unternehmensphilosophie des Fielmann-Konzerns wider.

Vergütungssystem des Vorstands im Berichtsjahr im Überblick

Im Berichtsjahr bestand die den Mitgliedern des Vorstands im Einklang mit dem Vergütungssystem gewährte und geschuldete Vergütung aus den folgenden festen und variablen Vergütungsbestandteilen:

Feste Vergütungsbestandteile		Variable Vergütungsbestandteile	
Festvergütung	Nebenleistungen	STI	LTI

Festvergütung – Höhe; Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie; Vorgehen

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige Festvergütung, welche in zwölf gleichen Teilen monatlich ausgezahlt wird. Hinzu kommt ein dreizehntes Gehalt in Höhe eines Monatsgehalts, welches jeweils zur Hälfte mit der Abrechnung der Gehälter für die Monate Juni und November ausgezahlt wird. Beginnt oder endet der Dienst-

vertrag im Verlauf des für die Zahlung der Vergütung maßgeblichen Geschäftsjahres, wird die Festvergütung für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gezahlt.

Zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen bilden die Festvergütungsbestandteile die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können.

Die Vergütung soll den Fähigkeiten, der Erfahrung und den Aufgaben des einzelnen Mitglieds des Vorstands entsprechen. Für die Festsetzung der Festvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die vorgenannten allgemeinen Grundzüge.

Die Festvergütung der Mitglieder des Vorstands betrug im Berichtsjahr:

Vorstandsmitglied	Festvergütung (in Tsd. €)	Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr
Marc Fielmann	1.033	vom 01.01. bis 31.12.2023
Steffen Bätjer	189	vom 15.08. bis 31.12.2023
Katja Groß	442	vom 01.01. bis 31.12.2023
Dr. Bastian Körber	585	vom 01.01. bis 31.12.2023
Georg Alexander Zeiss	585	vom 01.01. bis 31.12.2023

Nebenleistungen – Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie; Vorgehen Neben der Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Diese sollen als Ergänzung der Festvergütung marktübliche Leistungen beinhalten, sodass geeignete Kandidaten für die Gesellschaft gewonnen und langfristig gehalten werden können.

Bei den Nebenleistungen handelt es sich, neben dem Ersatz angemessener Auslagen, zum einen um die Zurverfügungstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens nach den jeweils aktuellen Richtlinien oder einer entsprechenden Ausgleichszahlung bei Nicht-Nutzung des Fahrzeugs. Zum anderen werden für jedes Vorstandsmitglied folgende Versicherungen abgeschlossen:

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

Etwaige Steuerlasten aufgrund dieser Nebenleistungen trägt das betreffende Vorstandsmitglied.

Der Wert des jeweiligen Dienstwagens sowie der Versicherungsleistungen, die ein einzelnes Mitglied des Vorstands jährlich erhält, wird im Rahmen der unten dargestellten Maximalvergütung als Nebenleistung berücksichtigt.

Variable Vergütungsbestandteile – Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie; Vorgehen Die variablen Vergütungsbestandteile sollen die Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahrs anspruchsvolle und heraus-

fordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf gerichtet, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Dies erfolgt insbesondere durch die Anknüpfung an den bereinigten Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns sowie unterschiedliche Indikatoren der Kundenzufriedenheit (wie jeweils nachfolgend definiert).

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Tätigkeit neben der festen Vergütung eine variable Vergütung auf der Grundlage eines für jedes Vorstandsmitglied festzulegenden individuellen Prozentsatzes des bereinigten Jahresüberschusses des Fielmann-Konzerns. Die variable Vergütung gliedert sich in einen am kurzfristigen Erfolg des Fielmann-Konzerns orientierten STI und in einen am langfristigen Erfolg des Fielmann-Konzerns orientierten LTI. Der STI und der LTI errechnen sich, indem der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr entsprechend der für den STI und den LTI jeweils festgelegten Gewichtung mit dem individuell festgelegten Prozentsatz des Vorstandsmitglieds multipliziert wird und die so errechnete Ausgangsgröße über einen Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit, s.u.) bewertet und angepasst wird.

Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns ermittelt sich wie folgt:

Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns wie im Konzernabschluss für das jeweilige Jahr ausgewiesen

- ± Aufwand/Ertrag aus der Tantiemerrückstellung
- ± außerordentlicher Aufwand/Ertrag (im Sinne des § 277 Abs. 4 HGB in der vor dem 23.07.2015 geltenden Fassung, auch wenn ein gesonderter Ausweis nach IAS nicht erfolgt)
- ± wesentliche Sondereffekte aus Unternehmensakquisitionen/-veräußerungen etc., die nach Maßgabe der Vorgabe des Aufsichtsrats auf einen voraussichtlichen Nutzungszeitraum linear zu verteilen sind

Grundlegender Faktor zur Bewertung und Anpassung der Ausgangsgröße im Rahmen der Tantiemberechnung ist (mit unterschiedlichen Bemessungszeiträumen) sowohl für den STI als auch für den LTI der Indikator der Kundenzufriedenheit als Korrekturfaktor. Alle betriebswirtschaftlichen Einflussgrößen für den Fielmann-Konzern werden über diesen Faktor erfasst. Die Kundenzufriedenheit ist Maßstab des Erfolgs des laufenden Geschäftsjahrs und zugleich über die Kundenbindung und den Wiederkauf Grundlage des künftigen Erfolgs. Das Zielsystem der Kundenzufriedenheit ist zugleich Steuerungsgröße des Vertriebs, der Niederlassungen, der Personalführung, der Beschaffung, der Logistik und der Qualitätssicherung. Dieses Zielsystem wird aufgrund laufender Analysen entwickelt und aufgrund detaillierter Marktanalysen und Datenerhebungen laufend verfeinert und angepasst. Die Sicherung und soweit möglich Steigerung der Kundenzufriedenheit ist ein wesentlicher Orientierungspunkt des Vorstandshandelns. Die Gewichtung trägt dem Rahmen der erwarteten Kundenzufriedenheit und der Bedeutung von Veränderungen auf die aktuelle und künftige Ertragslage Rechnung. Die maßgeblichen Abweichungswerte und die Gewichtung für Zwecke der Tantiemberechnung werden vom Aufsichtsrat jeweils im Rahmen der Jahresplanung unter Berücksichtigung des Zielwerts des Kundenzufriedenheitsindex festgelegt. Dieser wird fortlaufend durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut gemessen. Maßgeblich für die Zielerreichung ist die Auswertung eines Fragebogens, dessen Ergebnisse gemäß den vom Aufsichtsrat vor dem Geschäftsjahr festgelegten Vorgaben skaliert und gewichtet werden.

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

STI Als kurzfristig variablen Vergütungsbestandteil sieht das Vergütungssystem den STI vor. Diesem liegt ein einjähriger Bemessungszeitraum zugrunde. Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns (wie oben beschrieben) für das jeweilige Geschäftsjahr wird dabei mit 70 Prozent gewichtet und mit dem für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegten Prozentsatz multipliziert.

Als Korrekturfaktor ist für den STI der jeweils ungewichtete Durchschnitt der für das jeweilige Geschäftsjahr kumulierten Kundenzufriedenheit maßgeblich (d.h. am Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs: [Summe der Kundenzufriedenheit der Monate 1 bis 12] / 12).

Zusammengefasst berechnet sich der STI demnach anhand folgender Formel:

STI = Ausgangsgröße (= bereinigter Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr x 70 Prozent x individueller Prozentsatz) x Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit über den einjährigen Bemessungszeitraum)

Der STI ist mit Ablauf des Tages fällig, an dem der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr festgestellt und den Konzernabschluss der Gesellschaft gebilligt hat.

Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

LTI Als langfristig variablen Vergütungsbestandteil sieht das Vergütungssystem den LTI vor. Diesem liegt, bezogen auf den Korrekturfaktor, ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde. Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns (wie oben beschrieben) für das jeweilige Geschäftsjahr wird dabei mit 30 Prozent gewichtet und mit dem für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegten Prozentsatz multipliziert.

Als Korrekturfaktor ist für den LTI der jeweils ungewichtete Durchschnitt der für das jeweilige Geschäftsjahr und die folgenden zwei Geschäftsjahre („Performance Period“) kumulierten Kundenzufriedenheit maßgeblich, wobei für jede Abrechnungsperiode der Durchschnitt wie bei dem STI zu ermitteln ist. Der LTI wird rollierend ermittelt, so dass für Zwecke einer vorläufigen Abrechnung die Kundenzufriedenheit mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs kumuliert fortgeschrieben wird.

Zusammengefasst berechnet sich der LTI demnach anhand folgender Formel:

LTI = Ausgangsgröße (= bereinigter Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr x 30 Prozent x individueller Prozentsatz) x Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit über den dreijährigen Bemessungszeitraum)

Der endgültige Anspruch auf den LTI entsteht und wird zur Zahlung fällig mit Ablauf des Tages, an dem der Aufsichtsrat den zum Ablauf des Bemessungszeitraums maßgeblichen Jahresabschluss der Gesellschaft festgestellt und den Konzernabschluss der Gesellschaft gebilligt hat. Der auf Basis der Ausgangsgröße vorläufig ermittelte LTI

wird zu 90 Prozent ausgezahlt und ist zur Zahlung fällig, sobald der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr festgestellt und den Konzernabschluss der Gesellschaft gebilligt hat. Die endgültige Ermittlung der Kundenzufriedenheit über den Bemessungszeitraum sowie die endgültige Abrechnung erfolgt mit Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat für das letzte Geschäftsjahr des für den LTI maßgeblichen Bemessungszeitraums. Soweit der endgültige Auszahlungsbetrag die Vorauszahlung übersteigt, ist die Differenz von der Gesellschaft an das Vorstandsmitglied zu zahlen. Soweit die Vorauszahlung den endgültigen Auszahlungsbetrag übersteigt, ist die Differenz von dem Vorstandsmitglied an die Gesellschaft zu zahlen. Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern Die Gesellschaft ist zur Aufrechnung mit und Zurückbehaltung von variablen Vergütungsbestandteilen sowie zur Rückforderung von Vorauszahlungen auf den LTI berechtigt, soweit sich nach Ende des für den betreffenden Vergütungsbestandteil maßgeblichen Bemessungszeitraums herausstellt, dass das Vorstandsmitglied gegen geltende Rechtsvorschriften und/oder Compliance-Vorgaben verstoßen hat, welche nach § 93 Abs. 2 AktG zu Schadenersatzansprüchen der Gesellschaft führen. Im Berichtszeitraum bestand kein Anlass für eine derartige Aufrechnung, Zurückbehaltung oder Rückforderung.

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

Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Aufwandshöchstbetrag der Gesellschaft aus der Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, Nebenleistungen, variablen Vergütungsbestandteilen aber ohne etwaige Beendigungsleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt (nachfolgend „**Maximalvergütung**“). Die Maximalvergütung im Sinne des Vergütungssystems beträgt für den Vorstandsvorsitzenden Tsd. € 3.800 und für die sonstigen Vorstandsmitglieder jeweils Tsd. € 2.000. Wie in der ausführlichen Darstellung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands (s.u.) im Einzelnen zu ersehen ist, wurde die Maximalvergütung in Bezug auf die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung, welche neben der Festvergütung (und den Nebenleistungen) für das Berichtsjahr als Vergütungsbestandteile auch den STI und die Vorauszahlung auf den LTI für das Geschäftsjahr 2022 beinhaltet, eingehalten. Ansonsten kann eine abschließende Aussage in Bezug auf die Einhaltung der Maximalvergütung für das Berichtsjahr erst nach Fälligkeit und Auszahlung des endgültigen STI und des endgültigen LTI für das Berichtsjahr getroffen werden.

Leistungen im Falle der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags Im Falle eines unterjährigen Beginns und einer unterjährigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags werden sowohl die Festvergütung als auch der STI und der LTI nur zeitanteilig gewährt. Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile (STI und LTI) erfolgt nach den ursprünglich vereinbarten Zielvorgaben und Leistungskriterien und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten. Im Falle von Herrn Bätjer ist ergänzend vereinbart, dass im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses im ersten Vertragsjahr aus triftigem Grund für das nachvertraglich vereinbarte Wettbewerbsverbot eine Karenzentschädigung von einem Jahresgehalt (zahlbar in 12 monatlichen Teilbeträgen) und der jährlichen Tantieme auf Basis der individuell getroffenen Vergütungsvereinbarung und dem Jahresergebnis 2023 zu zahlen ist (zahlbar ebenfalls in 12 monatlichen Teilbeträgen).

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr Nachfolgend wird die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Berichtsjahr dargestellt. Darunter ist die im Berichtsjahr zugeflossene Vergütung sowie die Vergütung zu verstehen, die nach rechtlichen Kategorien fällig, aber (bisher) noch nicht zugeflossen ist.

Ermittlung des STI und LTI Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete variable Vergütung der Vorstandsmitglieder betrafen den STI und die Vorauszahlung auf den LTI für das Geschäftsjahr 2022.

In Bezug auf den Korrekturfaktor (Kundenzufriedenheit) für den STI und den LTI wurden die maßgeblichen Abweichungswerte und die Gewichtung vom Aufsichtsrat im Rahmen der Jahresplanung unter Berücksichtigung des Zielwerts des Kundenzufriedenheitsindex für das Geschäftsjahr 2022 dergestalt festgelegt, dass Voraussetzung für eine Zielerreichung von 100 Prozent eine Kundenzufriedenheit von 89,5 bis 91,5 Prozent war. Dieser Zielwert wurde mit 91 Prozent auf Basis der Umfrage des von der Gesellschaft beauftragten Marktforschungsinstituts erreicht. Dementsprechend hat es für den im Berichtsjahr ausgezahlten STI für das Geschäftsjahr 2022 keine Korrektur der Ausgangsgröße gegeben (Korrekturfaktor demzufolge: 1,0). Für den LTI hat es für das Geschäftsjahr 2022 ebenfalls keine Korrektur der Ausgangsgröße gegeben (Korrekturfaktor demzufolge vorläufig ebenfalls: 1,0). Endgültig wird der LTI für das Geschäftsjahr 2022 jedoch erst nach Ermittlung der Kundenzufriedenheit in den beiden Folgejahren und der Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat für das letzte Geschäftsjahr des für den LTI maßgeblichen (dreijährigen) Bemessungszeitraums feststehen. Im Berichtsjahr erfolgte, wie bereits erwähnt, eine Vorauszahlung von 90 Prozent auf Basis der Ausgangsgröße.

Zusammenfassend ergibt sich für den STI und den LTI für die Ermittlung der im Berichtsjahr gewährten und geschuldeten variablen Vergütung (für das Geschäftsjahr 2022), hierdurch Folgendes:

STI-Ermittlung für das Jahr 2022

Vorstandsmitglied	bereinigter Jahresüberschuss Fielmann-Konzern GJ 2021 (in Tsd. €)	Gewichtung	individueller Prozentsatz	Korrekturfaktor	Cap in %	Auszahlungsbetrag im Berichtsjahr (in Tsd. €)
Marc Fielmann	113.052	70%	1,200%	1,0	220	950
Steffen Bätjer ²	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Katja Groß	113.052	70%	0,375%	1,0	150	297
Dr. Bastian Körber	113.052	70%	0,500%	1,0	200	396
Georg Alexander Zeiss	113.052	70%	0,500%	1,0	200	396

LTI-Ermittlung für das Jahr 2022³

Vorstandsmitglied	bereinigter Jahresüberschuss Fielmann-Konzern GJ 2021 (in Tsd. €)	Gewichtung	individueller Prozentsatz	Korrekturfaktor	Cap in %	Auszahlungsbetrag im Berichtsjahr ⁴ (in Tsd. €)
Marc Fielmann	113.052	30%	1,200%	1,0	220	366
Steffen Bätjer ⁵	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Katja Groß	113.052	30%	0,375%	1,0	150	114
Dr. Bastian Körber	113.052	30%	0,500%	1,0	200	153
Georg Alexander Zeiss	113.052	30%	0,500%	1,0	200	153

Marc Fielmann
Vorstandsvorsitzender
Eintritt: 2016

Art der Zuwendung	2023 (in Tsd. €)	2023 (in %)	2022 (in Tsd. €)	2022 (in %)
Festvergütung	1.033	43,8	1.033	37,3
Nebenleistungen	8	0,3	8	0,3
Summe	1.041	44,1	1.041	37,6
STI	950	40,3	1.247	45,1
LTI ⁶	366	15,5	480	17,3
Summe	1.316	55,8	1.727	62,4
Gesamtvergütung	2.357	100,0	2.768	100,0

Steffen Bätjer
Vorstand
Eintritt: 15.08.2023

Art der Zuwendung	2023 (in Tsd. €)	2023 (in %)	2022 (in Tsd. €)	2022 (in %)
Festvergütung	189	97,9	n/a	n/a
Nebenleistungen	4	2,1	n/a	n/a
Summe	193	100,0	n/a	n/a
STI ⁷	n/a	n/a	n/a	n/a
LTI ⁸	n/a	n/a	n/a	n/a
Summe	n/a	n/a	n/a	n/a
Gesamtvergütung	193	100,0	n/a	n/a

² Herr Steffen Bätjer erhielt aufgrund seines Eintritts in den Vorstand zum 15. August 2023 noch keine Zahlungen auf den STI und den LTI für das Jahr 2022.

³ Vorläufig. Die endgültige Ermittlung erfolgt erst nach Ermittlung der Kundenzufriedenheit in den beiden Folgejahren und der Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr des für den LTI maßgeblichen (dreijährigen) Bemessungszeitraums.

⁴ Vorauszahlung auf den LTI von 90 Prozent auf Basis der Ausgangsgröße.

⁵ Herr Steffen Bätjer erhielt aufgrund seines Eintritts in den Vorstand zum 15. August 2023 noch keine Zahlungen auf den STI und den LTI für das Jahr 2022.

⁶ Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnoten 3 und 4.

⁷ Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnote 2.

⁸ Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnote 5.

Katja Groß
Vorstand
Eintritt: 2021

Art der Zuwendung	2023 (in Tsd. €)	2023 (in %)	2022 (in Tsd. €)	2022 (in %)
Festvergütung	442	50,6	442	48,5
Nebenleistungen	20	2,3	20	2,2
Summe	462	52,9	462	50,7
STI	297	34,0	325	35,6
LTI ⁹	114	13,1	125	13,7
Summe	411	47,1	450	49,3
Gesamtvergütung	873	100,0	912	100,0

Dr. Bastian Körber
Vorstand
Eintritt: 2015

Art der Zuwendung	2023 (in Tsd. €)	2023 (in %)	2022 (in Tsd. €)	2022 (in %)
Festvergütung	585	50,4	585	44,0
Nebenleistungen	26	2,2	26	2,0
Summe	611	52,6	611	46,0
STI	396	34,1	520	39,1
LTI ¹⁰	153	13,2	200	15,0
Summe	549	47,3	720	54,1
Gesamtvergütung	1.160	100,0	1.331	100,0

Georg Alexander Zeiss
Vorstand
Eintritt: 2004

Art der Zuwendung	2023 (in Tsd. €)	2023 (in %)	2022 (in Tsd. €)	2022 (in %)
Festvergütung	585	50,6	585	44,1
Nebenleistungen	21	1,8	22	1,7
Summe	606	52,4	607	45,8
STI	396	34,3	520	39,2
LTI ¹¹	153	13,2	200	15,1
Summe	549	47,5	720	54,3
Gesamtvergütung	1.155	100,0	1.327	100,0

Die dem ehemaligen Vorstandsmitglied Günter Schmid (Austritt: 30.06.2017) im Berichtsjahr zugeflossenen Pensionsleistungen betragen Tsd. € 244 (Vorjahr: Tsd. € 226).

⁹ Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnoten 3 und 4.

¹⁰ Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnoten 3 und 4.

¹¹ Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnoten 3 und 4.

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

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2023 ggü. 2022	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %
Im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglieder				
Marc Fielmann	2.357	2.768	-411	-14,8
Steffen Bätjer	193	n/a	n/a	n/a
Katja Groß	873	912	-39	-4,3
Dr. Bastian Körber	1.160	1.331	-171	-12,8
Georg Alexander Zeiss	1.155	1.327	-172	-13,0
Vor Beginn des Berichtsjahres ausgeschiedene Vorstandsmitglieder				
Günter Schmid (bis 30. Juni 2017)	244	226	18	8,0
Arbeitnehmer				
Ø Arbeitnehmer der Fielmann Group AG und der Tochterunternehmen in Deutschland ¹⁵	44	43	1	2,3
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss Fielmann-Konzern	130.640	109.735	20.905	19,1
Jahresüberschuss Fielmann Group AG	112.257	119.919	-7.662	-6,4

¹² Verzicht der Vorstandsmitglieder auf 20 Prozent der fixen Bezüge für den Zeitraum April bis Oktober 2020 vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie.

¹³ Ernennung zum Vorstandsvorsitzenden mit Wirkung zum 01.04.2018.

¹⁴ Eintritt in den Vorstand erst zum 01.03.2021, daher noch kein STI und LTI für das Geschäftsjahr 2020.

¹⁵ Die Angabe bezieht sich auf sämtliche festangestellten Arbeitnehmer der Fielmann Group AG und der Tochterunternehmen in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis.

¹⁶ Durch die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld oder durch die Aufstockung auf 100 Prozent des Netto-Entgeltes haben sich im Geschäftsjahr 2021 bzgl. des von der Gesellschaft bzw. ihren deutschen Tochtergesellschaften gezahlten Brutto-Gehalts Kürzungen ergeben.

Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019 ¹²		Veränderung 2019 ggü. 2018	
in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
252	10,0	-384	-13,2	282	10,8	1.094 ¹³	71,8
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
537 ¹⁴	143,2	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
100	8,1	-232	-15,8	-54	-3,6	151	11,1
100	8,1	-229	-15,7	-58	-3,8	5	0,3
0	0,0	5	2,3	5	2,3	0	0,0
3	7,5	-2 ¹⁶	-4,8	4	10,5	1	2,7
-34.842	-24,1	20.760	17,2	-56.487	-31,9	3.662	2,1
-45.924	-27,7	42.599	34,6	-65.732	-34,8	6.769	3,7

Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats

Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Aktionäre

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

Allgemeine Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft

Gemäß § 11 der Satzung der Gesellschaft wird die Höhe der jährlichen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder von der Hauptversammlung festgesetzt. Die Aufsichtsratsvergütung ermöglicht es aufgrund ihrer marktgerechten Ausgestaltung, geeignete Kandidaten für das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds zu gewinnen. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung dazu bei, dass der Aufsichtsrat insgesamt seine Pflichten zur Überwachung und Beratung des Vorstands sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann und fördert so die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Entsprechend der Anregung in G.18 Satz 1 DCGK sind ausschließlich, also zu 100 Prozent, fixe Vergütungsbestandteile nebst Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen. Die Fixvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder bei Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgabe und leistet so ebenfalls einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Bei der Bemessung der Fixvergütung werden der für die Ausübung des Amtes zu erwartende Zeitaufwand und die Praxis in Unternehmen vergleichbarer Größe, Branche und Komplexität berücksichtigt.

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie Es sollen hochqualifizierte Mitglieder des Aufsichtsrats gewonnen und gehalten werden. Dadurch werden die Effizienz der Arbeit des Aufsichtsrats sowie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert.

Vergütungsbestandteile Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wird für ihre Tätigkeit bis zu einer abweichenden Beschlussfassung der Hauptversammlung eine Vergütung nach folgenden Regelungen gezahlt:

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit neben der Erstattung ihrer Auslagen eine jährliche Basisvergütung in Höhe von Tsd. € 40. Der stellvertretende Vorsitzende erhält das 1,5-fache, der Vorsitzende das 3-fache dieser Vergütung.
- Die Mitglieder eines Ausschusses erhalten zusätzlich zu ihrer Basisvergütung eine Vergütung in Höhe von Tsd. € 5, der Vorsitzende das 1,5-fache. Darüber hinaus wird die Teilnahme an einer Ausschusssitzung mit einer Aufwandsentschädigung in Höhe von Tsd. € 2,5 vergütet.
- Eine etwaig anfallende Umsatzsteuer wird gesondert abgerechnet.

Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine von der Gesellschaft unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für Organmitglieder einbezogen (sofern man den Abschluss einer solchen Versicherung als Vergütungsbestandteil im aktienrechtlichen Sinne ansieht).

Vergütung des Aufsichtsrats im Berichtsjahr

Insgesamt gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

in Tsd. €	2023	2022
Basisvergütung	740	740
Vergütung für Ausschusstätigkeit	87,5	87,5
Ausschusssitzungsgelder	45	37,5
Gesamt	872,5	865

Erstattet wurden überdies Reisekosten und Auslagen in Höhe von Tsd. € 5 (Vorjahr: Tsd. € 5). Die Bezüge des Aufsichtsrats beliefen sich danach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagenersatz auf Tsd. € 877,5 (Vorjahr: Tsd. € 870).

Individuell gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder	Basisvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Ausschusssitzungsgelder		Gesamt
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Prof. Dr. Mark K. Binz	120	76,2	25	15,9	12,5	7,9	157,5
Hans-Georg Frey	40	76,2	10	19,0	2,5	4,8	52,5
Carolina Müller-Möhl	40	88,9	5	11,1			45
Hans Joachim Oltersdorf	40	61,5	12,5	19,2	12,5	19,2	65
Marie-Christine Ostermann	40	100,0		0,0			40
Pier Paolo Righi	40	88,9	5	11,1			45
Sarna Marie Elisabeth Röser	40	100,0					40
Hans-Otto Schrader	40	100,0					40
Ralf Greve	60	68,6	15	17,1	12,5	14,3	87,5
Heiko Diekhöner	40	100,0					40
Sieglinde Frieß	40	100,0					40
Jana Furcht	40	84,2	5	10,5	2,5	5,3	47,5
Nathalie Hintz	40	84,2	5	10,5	2,5	5,3	47,5
Frank Schmiedecke	40	100,0					40
Frank Schreckenber	40	100,0					40
Mathias Thürнау	40	88,9	5	11,1			45

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

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2023 ggü. 2022	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats				
Prof. Dr. Mark K. Binz	158	155	3	1,9
Hans-Georg Frey	53	53		
Carolina Müller-Möhl	45	45		
Hans Joachim Oltersdorf	65	63	2	3,2
Marie-Christine Ostermann	40	40		
Pier Paolo Righi	45	45		
Sarna Marie Elisabeth Röser	40	40		
Hans-Otto Schrader	40	40		
Ralf Greve	88	85	3	3,5
Heiko Diekhöner	40	40		
Sieglinde Frieß	40	5	35	700
Jana Furcht	48	48		
Nathalie Hintz	48	48		
Frank Schmiedecke	40	40		
Frank Schreckenberg	40	40		
Mathias Thürnau	45	45		
Arbeitnehmer				
Ø Arbeitnehmer der Fielmann Group AG und der Tochterunternehmen in Deutschland ¹⁸	44	43	1	2,3
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss Fielmann-Konzern	130.640	109.735	20.905	19,1
Jahresüberschuss Fielmann Group AG	112.257	119.919	-7.662	-6,4

¹⁷ Verzicht der Mitglieder des Aufsichtsrats auf 10 Prozent der ihnen nach der Satzung zustehenden Vergütungsansprüche für die 12 Monate seit der Hauptversammlung 2019 vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie.

¹⁸ Die Angabe bezieht sich auf sämtliche festangestellten Arbeitnehmer der Fielmann Group AG und der Tochterunternehmen in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019 ¹⁷		Veränderung 2019 ggü. 2018	
in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
7	4,7	15	11,3	-10	-7,0	-2	-1,4
-5	-8,6	6	11,5	-1	-1,9	-2	-3,6
	0,0	9	25,0	-4	-10,0		0,0
10	18,9	8	17,8	-3	-6,3	-2	-4,0
	0,0	4	11,1	-4	-10,0		0,0
	0,0	2	4,7	-2	-4,4		0,0
	0,0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	0,0	4	11,1	1	2,5	0	0,0
7	9,0	33	73,3	-7	-14,6	-2	-4,0
	0,0	4	11,1	-4	-10,0		0,0
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
-5	-9,4	12	29,3	-4	-8,9		0,0
-5	-9,4	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	0,0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	0,0	4	11,1	-4	-10,0		0,0
	0,0	-23	-33,8	-5	-6,8	-2	-2,7
3	-7,5	-2	4,8	4	10,5	1	2,7
-34.842	-24,1	20.760	17,2	-56.487	-31,9	3.662	2,1
-45.924	-27,7	42.599	34,6	-65.732	-34,8	6.769	3,7

Hamburg, den 18. April 2024

Fielmann Group AG
Der Vorstand



Marc Fielmann



Steffen Bätjer



Katja Groß



Dr. Bastian Körber

Vorsitzender des Aufsichtsrats



Professor Dr. Mark K. Binz

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

An die Fielmann Group AG, Hamburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Fielmann Group AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 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 der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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.

Hamburg, den 18. April 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thorsten Dzulko
Wirtschaftsprüfer

Claudia Niendorf-Senger
Wirtschaftsprüferin

**„Wir helfen allen,
die Schönheit der Welt
zu hören und zu sehen.“**
