

## 01 An unsere Aktionäre

Brief des Vorstands

Bericht des Aufsichtsrats

Die GESCO-Aktie

Erklärung zur Unternehmensführung

**Vergütungsbericht**

02 Nichtfinanzieller Konzernbericht

03 Zusammengefasster Lagebericht

04 Finanzen

05 Weitere Informationen

# Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht nach § 162 AktG stellt die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und der Mitglieder des Aufsichtsrats der GESCO SE für das Geschäftsjahr 2025 dar.

## 1 Vergütung der Mitglieder des Vorstands

### 1.1 Überblick

Die 1989 gegründete GESCO SE erwirbt als Langfrist-Investor wirtschaftlich gesunde mittelständische Industrieunternehmen, um sie langfristig zu halten und weiterzuentwickeln. Die Tochtergesellschaften agieren operativ unabhängig. Sie sind eingebunden in das Berichtswesen und das Risikomanagementsystem der GESCO-Gruppe. Die GESCO SE ist erfolgreicher Partner für den industriellen Mittelstand und hat sich zu einer dynamischen Gruppe entwickelt, die aus Markt- und Technologieführern besteht. Diese Entwicklung wurde durch ein klares und fokussiertes Geschäftsmodell ermöglicht, das auf der Identifikation und Nutzung von Wachstumspotenzialen basiert. Der Mittelstand bildet das Rückgrat der deutschen Wirtschaft, und GESCO schlägt die Brücke zwischen Mittelstand und Kapitalmarkt.

Der Fokus liegt dabei auf Geschäftsmodellen mit hohen eigenen Wertbeiträgen und Differenzierungsmerkmalen, welche mit Unterstützung der Holding kontinuierlich weiterentwickelt werden. Es gilt so nachhaltige Wachstumspotenziale zu identifizieren und die Zukunftsfähigkeit der Gruppe zu sichern. Durch diese Herangehensweise schafft die GESCO SE Mehrwert für alle Stakeholder, einschließlich Aktionären, Beschäftigten, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und den Kommunen, in denen die Gesellschaften tätig sind.

Voraussetzung hierfür ist ein erfahrenes Management (Vorstand), welches verantwortungsvoll handelt und mit den von den Aktionären gewährten Ressourcen effizient wirtschaftet. Das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand wurde am 13. Mai 2021 vom Aufsichtsrat beschlossen. Das Vergütungssystem entspricht den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften des Aktiengesetzes (AktG) in der aktuellen Fassung nach der Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II)<sup>1</sup> und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022.

Dieser Vergütungsbericht wurde von den Vorstandsmitgliedern und dem Aufsichtsrat der Gesellschaft gemeinsam erstellt und vom Abschlussprüfer entsprechend den gesetzlichen Vorgaben im Hinblick auf seine formelle Vollständigkeit geprüft.

Der amtierende Vorstandssprecher (Chief Executive Officer, CEO), Johannes Pfeffer, hat seinen Posten seit dem 1. Oktober 2024 inne. Die CFO (Chief Financial Officer) Andrea Holzbaur wurde mit Wirkung zum 26. September 2022 bestellt. Der Anstellungsvertrag von Herrn Pfeffer (CEO) hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2028. Der Vertrag von Frau Holzbaur (CFO) mit Erstlaufzeit bis 30. September 2025 wurde im Berichtszeitraum um vier Jahre bis zum 30. September 2029 verlängert.

#### 1.1.1 Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängigen Vergütungselemente (**variable Vergütung**) bestehen aus einer einjährigen Komponente, dem Short Term Incentive (**STI**) und einem mehrjährigen Element, dem Long Term Incentive (**LTI**). Beide Elemente knüpfen an den Konzernjahresüberschuss nach Anteilen Dritter („Konzernjahresüberschuss“) an. Nach Ende des Geschäftsjahres wird der im gebilligten Konzernabschluss ausgewiesene Konzernjahresüberschuss festgestellt. Der festgestellte Konzernjahresüberschuss dient dann als

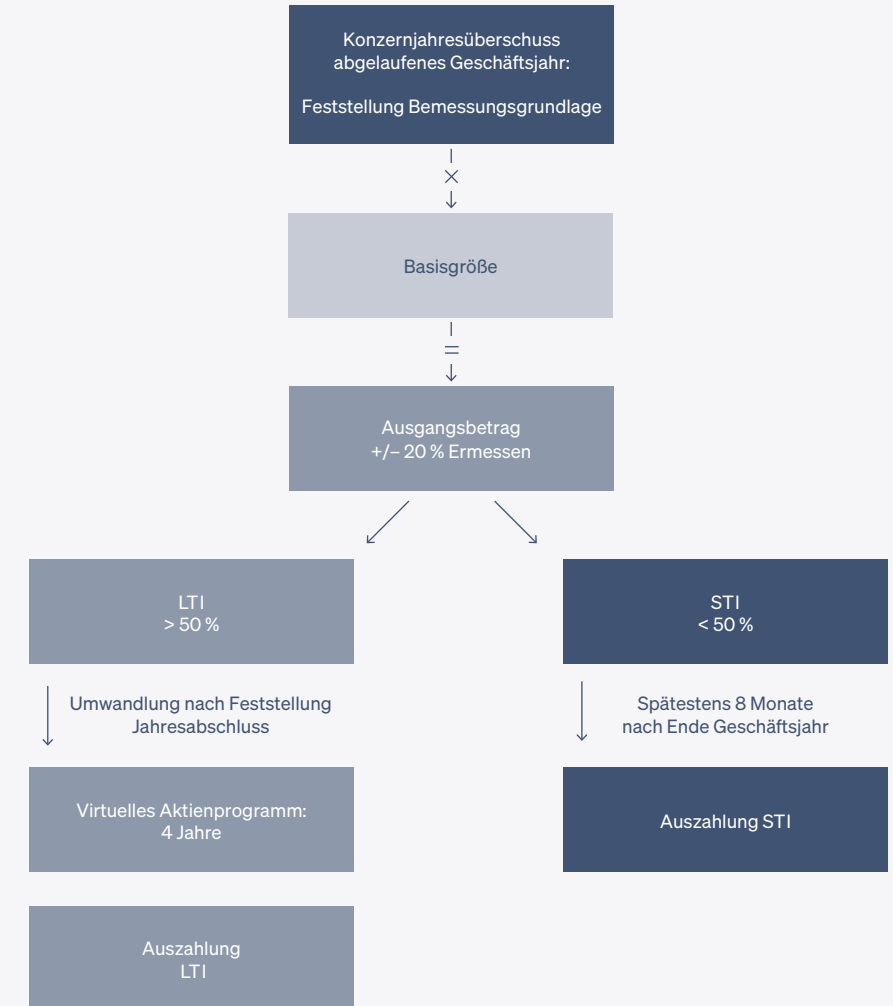
01 An unsere Aktionäre

- Brief des Vorstands
- Bericht des Aufsichtsrats
- Die GESCO-Aktie
- Erklärung zur Unternehmensführung
- Vergütungsbericht
- 02 Nichtfinanzieller Konzernbericht
- 03 Zusammengefasster Lagebericht
- 04 Finanzen
- 05 Weitere Informationen

Ausgangsbasis für die variable Vergütung (**Bemessungsgrundlage**). Danach wird die Bemessungsgrundlage mit einem für jedes Vorstandsmitglied individuellen Prozentsatz (**Basisgröße**) multipliziert, um als Ergebnis den für jedes Vorstandsmitglied individuellen Ausgangsbetrag zu erhalten (**Ausgangsbetrag**). Dieser Ausgangsbetrag für die variable Vergütung wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres festgestellt, wobei dem Aufsichtsrat dabei das Ermessen zusteht, den Ausgangsbetrag um 20% nach oben oder unten zu verändern. Begrenzt ist der Ausgangsbetrag auf 100% des Jahresfestgehalts („**Cap 1**“), er kann aber auch Null betragen. Besteht ein Anstellungsverhältnis eines Vorstands nicht während des gesamten Geschäftsjahres, reduziert sich die variable Vergütung anteilig im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer im entsprechenden Geschäftsjahr. Während ein kleinerer Anteil der Basisgröße, und damit des Ausgangsbetrags, auf den STI entfällt, ist der Anteil des LTI stets größer als der Anteil des STI, um einen Schwerpunkt auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu legen. Der als STI gewährte Teil der erfolgsabhängigen Vergütung wird spätestens acht Monate nach Ende des Geschäftsjahres an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Der auf den LTI entfallende Anteil des Ausgangsbetrags wird in Form eines virtuellen Aktienprogramms mit vierjähriger Laufzeit gewährt (**Aktienbasierte Komponente**).

Der überwiegende Teil der variablen Vergütung wird als LTI in Form von Virtuellen Aktien gewährt, die eine Laufzeit von vier Jahren haben. Dabei wird der auf den LTI entfallende Betrag der variablen Vergütung durch den durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der GESCO-Aktie der aufeinanderfolgenden Börsenhandelstage in den letzten drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Feststellung des Konzernabschlusses des entsprechenden Jahres dividiert, um die initiale Anzahl der Virtuellen Aktien zu erhalten (**Virtuelle Aktien**). Diese Anzahl der Virtuellen Aktien (kaufmännisch gerundet auf die nächste ganze Zahl) wird als Rechenposten festgehalten. Nach Ablauf der vier Jahre werden die Virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der GESCO-Aktie der aufeinanderfolgenden Börsenhandelstage in den letzten drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Feststellung des Konzernabschlusses für das vierte Geschäftsjahr multipliziert, zuzüglich der Dividende, die während der vier Jahre angefallen ist. Der so ermittelte Betrag wird – bis zur Höhe der Maximalvergütung (Cap II, s. Abschnitt B.) – ausbezahlt.

Übersicht variable Vergütung



**01 An unsere Aktionäre**

Brief des Vorstands

Bericht des Aufsichtsrats

Die GESCO-Aktie

Erklärung zur Unternehmensführung

**Vergütungsbericht**

02 Nichtfinanzieller Konzernbericht

03 Zusammengefasster Lagebericht

04 Finanzen

05 Weitere Informationen

Das Vergütungssystem unterstützt die Unternehmensstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem es besonderen Wert darauf legt, eine langfristige und nachhaltige Orientierung des Vorstandshandelns zu fördern. Insbesondere die Ausrichtung der Variablen Vergütungsbestandteile auf den Konzernjahresüberschuss berücksichtigt, dass die Abbildung sonstiger quantitativer Ziele in der Vergütung bei einer Beteiligungsholding potenziell großen und nicht immer planbaren Schwankungen unterliegt und daher vermieden werden sollte. Gleichzeitig bildet diese Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung eine größtmögliche Übereinstimmung mit den Interessen der Aktionäre, des Gesamtunternehmens und der Mitarbeiter ab. Die Einführung einer mehrjährigen und aktienbasierten Vergütungskomponente zielt ebenfalls in diese Richtung und dient dazu, die Abstimmung zwischen Strategie, Strategieumsetzung und Aktionärsinteressen bestmöglich abzubilden.

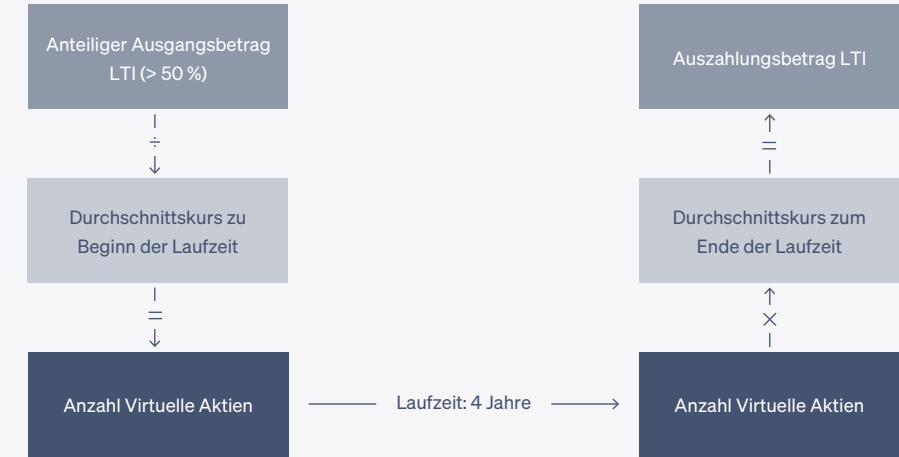
Dabei ist das Vergütungssystem klar und verständlich ausgestaltet. Zugleich werden Anreize vermieden, unverhältnismäßige Risiken einzugehen. Der Aufsichtsrat verfolgt insbesondere das Ziel, den Vorstandsmitgliedern eine angemessene und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten, um sicherzustellen, dass auch in Zukunft qualifizierte Vorstände an GESCO gebunden bzw. neue Vorstände für das Unternehmen gewonnen werden können.

**1.1.2 Einhaltung der Maximalvergütung und Grundsätze der Vergütungsfestsetzung**

Gemäß dem Vergütungssystem ist die maximal mögliche Gesamtvergütung (**Cap II**), die ein Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr erhalten kann, für Herrn Pfeffer auf 950 TEUR und für Frau Holzbaur bis September 2025 auf 850 TEUR und ab Oktober 2025 auf 800 TEUR begrenzt.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 kann erst im Jahr 2030 nach Abrechnung des LTI 2025 überprüft werden. Über die Einhaltung wird dann im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2029 berichtet werden.

**Funktionsweise LTI (Virtuelles Aktienprogramm)**



Das Vergütungssystem fällt in die Zuständigkeit des Aufsichtsrats. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf eine angemessene Vergütung gegenüber anderen Unternehmen und gegenüber der eigenen Belegschaft. Das Vergütungssystem wurde am 25. Juni 2025 mit 89,00% der Stimmen von der Hauptversammlung gebilligt.

Die Gewährung der Variablen Vergütung unterliegt grundsätzlich einer Malus- und Clawback-Regelung insbesondere im Fall einer schwerwiegenden Verletzung der Sorgfaltspflichten des Vorstands. Für das Geschäftsjahr 2025 liegt keine solche Pflichtverletzung vor.

## 01 An unsere Aktionäre

Brief des Vorstands

Bericht des Aufsichtsrats

Die GESCO-Aktie

Erklärung zur Unternehmensführung

**Vergütungsbericht**

02 Nichtfinanzieller Konzernbericht

03 Zusammengefasster Lagebericht

04 Finanzen

05 Weitere Informationen

## 1.2 Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2025

### 1.2.1 Erfolgsunabhängige Vergütung (Fixvergütung)

Die Fixvergütung beinhaltet im Jahr 2025 drei Komponenten: das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen. Das Jahresfestgehalt wird in 12 monatlichen Raten gezahlt. Zusätzlich zum Jahresfestgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen, welche im Wesentlichen die private Nutzung von Dienstfahrzeugen, Beiträge für die Berufsgenossenschaften und Zuschüsse zu Krankenversicherungen beinhalten. Die Altersvorsorgeleistungen belaufen sich für den CEO und für die CFO auf jeweils 20% des Jahresfestgehalts. Hierbei können die Vorstandsmitglieder entscheiden, ob die Altersversorgung von der Gesellschaft durchgeführt wird oder ob der Betrag im Rahmen der monatlichen Gehaltszahlung ausgezahlt wird und das Vorstandsmitglied die Altersvorsorge selbst regelt. Aus Transparenzgründen wird der auf die Altersvorsorgeleistungen entfallende Betrag separat ausgewiesen, selbst wenn dieser in Form einer monatlichen Zahlung ausbezahlt wird.

### 1.2.2 Variable Vergütung

#### 1.2.2.1 Zielerreichung im Jahr 2025

Zentrale Messgröße für die Variable Vergütung (den STI und den LTI) ist der Konzernjahresüberschuss. Dieser beläuft sich für das Geschäftsjahr 2025 auf 9.927,5 TEUR für Herrn Pfeffer und Frau Holzbaur. Für Herrn Pfeffer und Frau Holzbaur resultiert der Ausgangsbetrag der Variablen Vergütung für 2025 aus der Multiplikation mit der jeweiligen Basisgröße in Höhe von 0,95% (Herr Pfeffer) und 0,75% bzw. 0,70% ab Oktober 2025 (Frau Holzbaur). Davon werden jeweils 49,20% im Jahr 2026 als STI ausbezahlt und 50,80% als LTI gewährt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jeweilige Berechnung der Variablen Vergütung:

### Variable Vergütung

in TEUR	Johannes Pfeffer	Andrea Holzbaur
Konzernjahresüberschuss 2025	9.927,5	9.927,5
Individuelle Basisgröße	0,95%	0,75%/0,70% <sup>1</sup>
<b>Ausgangsbetrag</b>	<b>94,3</b>	<b>73,2</b>
davon		
<b>STI</b>	49,20%	<b>46,4</b>
<b>LTI</b>	50,80%	<b>47,9</b>

<sup>1</sup> 0,75% bis Sept. 2025, 0,70% ab Okt. 2025

Die gesamte Variable Vergütung von Herrn Pfeffer beträgt für 2025 94,3 TEUR, wovon 46,4 TEUR als STI im Jahr 2026 ausbezahlt werden und 47,9 TEUR auf den LTI entfallen.

Die gesamte Variable Vergütung von Frau Holzbaur beträgt für 2025 73,2 TEUR, wovon 36,0 TEUR als STI im Jahr 2026 ausbezahlt werden und 37,2 TEUR auf den LTI entfallen.

## 01 An unsere Aktionäre

Brief des Vorstands

Bericht des Aufsichtsrats

Die GESCO-Aktie

Erklärung zur Unternehmensführung

Vergütungsbericht

02 Nichtfinanzieller Konzernbericht

03 Zusammengefasster Lagebericht

04 Finanzen

05 Weitere Informationen

### 1.2.2.2 LTI 2025

Gemäß dem Vergütungssystem wird der überwiegende Teil der Variablen Vergütung in eine Aktienbasierte Komponente umgewandelt. Diese wird in Form von Virtuellen Aktien gewährt und hat eine Laufzeit von vier Jahren. Dabei wird der auf den LTI entfallende Betrag der Variablen Vergütung durch den durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der GESCO-Aktie der aufeinanderfolgenden Börsenhandelstage in den letzten drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Feststellung des Konzernabschlusses für 2025 dividiert. Diese Anzahl der Virtuellen Aktien (kaufmännisch gerundet auf die nächste ganze Zahl) wird als Rechenposten festgehalten.

Für Herrn Pfeffer entfallen 47,9 TEUR auf den LTI und für Frau Holzbaur 37,2 TEUR. Diese Beträge werden jeweils mit dem durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs in den letzten drei Monaten vor der Feststellung des Konzernabschlusses für 2025 dividiert, um die Anzahl der Virtuellen Aktien zu erhalten. Da der Vergütungsbericht vor Feststellung des Konzernabschlusses erstellt wurde, erfolgt die Ermittlung des durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses, und somit auch die Berechnung der Virtuellen Aktien, nach der Erstellung des Vergütungsberichts.

### 1.2.2.3 Anzahl der Virtuellen Aktien aus LTI 2024

Die Berechnung der Anzahl Virtueller Aktien aus dem LTI 2024 erfolgte im Jahr 2025 nach der Feststellung des Konzernabschlusses für 2024 (und nach der Erstellung des Vergütungsberichts für das Jahr 2024). Der durchschnittliche XETRA-Schlusskurs in den letzten drei Monaten vor der Feststellung des Konzernabschlusses für 2024 betrug 14,00 EUR.

Für Herrn Pfeffer sind auf den LTI 2024 36,2 TEUR entfallen. Dividiert durch den durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs in Höhe von 14,00 EUR wurden Herrn Pfeffer 2.585 Virtuelle Aktien im Rahmen des LTI 2024 zugeteilt. Der LTI 2024 von Frau Holzbaur belief sich auf 16,9 TEUR, was 1.208 Virtuellen Aktien entspricht. Der LTI 2024 von Herrn Rumberg für seine Amtszeit bis einschließlich Juni 2024 belief sich auf 14,0 TEUR, was 999 Virtuellen Aktien entspricht.

### 1.2.3 Leistungen im Falle des Ausscheidens und Zahlungscap

Im Falle der Abberufung eines Vorstands werden das Jahresfestgehalt, die ergebnisabhängige Tantieme und die Altersvorsorgeleistungen höchstens bis zum Ablauf der Befristung des Vertrags gewährt. Im Falle einer Abberufung kann die Gesellschaft den Vorstand von der Verpflichtung zur Erbringung seiner Dienstleistung unter Anrechnung etwaiger bestehender Urlaubsansprüche freistellen, bei ansonsten ordnungsgemäßer Abrechnung des Anstellungsverhältnisses bis zum Ablauf des Anstellungsvertrags.

Sämtliche Zahlungen und Nebenleistungen an den Vorstand während der Zeit nach Ende des Vorstandsamts dürfen insgesamt den Wert von zwei Jahresvergütungen (basierend auf der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr) nicht übersteigen, und in jedem Fall nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten (Zahlungscap). Sowohl die Regelungen im Falle eines Ausscheidens als auch zum Zahlungscap sind unter dem Vergütungssystem anwendbar.

### 1.3 Gewährte und geschuldete Vergütung im Jahr 2025

Der Ausweis der Vorstandsvergütung gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG für 2025 erfolgt in den nachstehenden Tabellen separat für die im Geschäftsjahr 2025 tätigen Vorstandsmitglieder. Die Tabellen enthalten alle Beträge, die dem Vorstand im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) und alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

Die kurzfristige Variable Vergütung (STI) wird als „geschuldete Vergütung“ betrachtet, da die zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde. Somit wird der STI für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahres erfolgt.

Der LTI stellt demgegenüber keine „gewährte“ oder „geschuldete Vergütung“ dar, da die Bonuszahlung von den Parametern nach Ablauf der Laufzeit von vier Jahren abhängt. Nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit wird eine etwaige Vergütung aus dem LTI 2025 geschuldet und nach den vorstehenden Maßgaben im Rahmen des Vergütungsberichts über das Geschäftsjahr 2029 ausgewiesen.

## 01 An unsere Aktionäre

- Brief des Vorstands
- Bericht des Aufsichtsrats
- Die GESCO-Aktie
- Erklärung zur Unternehmensführung
- Vergütungsbericht

- 02 Nichtfinanzieller Konzernbericht
- 03 Zusammengefasster Lagebericht
- 04 Finanzen
- 05 Weitere Informationen

## Gewährt und geschuldet

in TEUR	Johannes Pfeffer		Andrea Holzbaur	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>496,0</b>	<b>91,4%</b>	<b>395,1</b>	<b>91,6%</b>
Jahresfestgehalt	400,0	73,7%	320,0	74,2%
Nebenleistungen	16,0	2,9%	11,1	2,6%
Altersvorsorgeleistungen	80,0	14,7%	64,0	14,8%
<b>Variable Vergütung</b>	<b>46,4</b>	<b>8,6%</b>	<b>36,0</b>	<b>8,4%</b>
STI	46,4	8,6%	36,0	8,4%
LTI	0,0	0,0%	0,0	0,0%
<b>Gesamt 2025</b>	<b>542,4</b>	<b>100,0%</b>	<b>431,1</b>	<b>100,0%</b>

## 2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

### 2.1 Überblick und Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Zum Ende des Geschäftsjahres am 31. Dezember 2025 besteht der Aufsichtsrat aus insgesamt vier Mitgliedern, inklusive des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dessen Stellvertreter.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung (**Feste Vergütung**), welche am Schluss des jeweiligen Geschäftsjahres zu zahlen ist. Des Weiteren ist eine ergebnisabhängige Vergütung (**Variable Vergütung**) möglich. Diese richtet sich nach dem Konzernjahresüberschuss nach Anteilen Dritter (**Konzernjahresüberschuss** oder **Bemessungsgrundlage**). Für den Fall, dass der Aufsichtsrat Ausschüsse bildet, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats zusätzlich für jedes Amt in einem Ausschuss, der mindestens einmal im Jahr tagt, eine weitere feste jährliche Vergütung (**Ausschussvergütung**).

Ebenso wie das Vergütungssystem für den Vorstand unterstützt diese Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft durch eine erfolgsabhängige Orientierung bei der Ausübung der Aufsichtsratsstätigkeit.

Alle vier Jahre beschließt die Hauptversammlung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und über das Vergütungssystem. Der entsprechende Beschluss kann auch die aktuelle Vergütung bestätigen. Billigt die Hauptversammlung das vorgeschlagene Vergütungssystem nicht, soll spätestens in der folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem vorgelegt werden.

Das aktuell für die Mitglieder des Aufsichtsrats gültige System wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 29. Mai 2024 mit 82,55% gebilligt.

### 2.2 Anwendung des Vergütungssystems

#### 2.2.1 Vergütungselemente

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats kann aus bis zu drei Elementen bestehen. Die Feste Vergütung und die Ausschussvergütung sind funktionsabhängig, während die Variable Vergütung vom Konzernjahresüberschuss abhängt. Gehört ein Mitglied des Aufsichtsrats dem Gremium oder einem Ausschuss nicht das ganze Geschäftsjahr an, wird die Vergütung entsprechend zeitanteilig gewährt.

##### 2.2.1.1 Feste Vergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten seit dem Geschäftsjahr 2020 eine feste jährliche Vergütung, die am Schluss des jeweiligen Geschäftsjahres zahlbar ist. Sie beträgt für das einzelne Mitglied 50 TEUR p.a. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt diese 75 TEUR p.a. und für den stellvertretenden Vorsitzenden 55 TEUR p.a.

## 01 An unsere Aktionäre

Brief des Vorstands

Bericht des Aufsichtsrats

Die GESCO-Aktie

Erklärung zur Unternehmensführung

Vergütungsbericht

02 Nichtfinanzieller Konzernbericht

03 Zusammengefasster Lagebericht

04 Finanzen

05 Weitere Informationen

### 2.2.1.2 Variable Vergütung

Außerdem erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine erfolgsabhängige Vergütung. Diese beläuft sich für ein volles Jahr der Zugehörigkeit auf 0,15% des Konzernjahresüberschusses (pro Aufsichtsratsmitglied) und wird nach Feststellung bzw. Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses fällig. Ist die Bemessungsgrundlage negativ, wird diese auf das nächste Jahr vorgetragen und mit positiven Beträgen verrechnet.

Der Konzernjahresüberschuss in Höhe von 9.927,5 TEUR resultiert in einer erfolgsabhängigen Vergütung von 15,0 TEUR p.a. pro Aufsichtsratsmitglied für 2025. Durch den erfolgten Wechsel im Aufsichtsrat im Juni 2026 erhalten zwei Aufsichtsratsmitglieder die erfolgsabhängige Vergütung anteilig nach ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat.

### 2.2.1.3 Ausschussvergütung

Für den Fall, dass der Aufsichtsrat Ausschüsse bildet, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats zusätzlich für jedes Amt in einem Ausschuss, der mindestens einmal im Jahr tagt, eine weitere feste jährliche Vergütung von 3 TEUR. Für die Vorsitzenden von Ausschüssen beträgt diese Vergütung 5 TEUR.

Ein weiterer Bestandteil der Vergütung sind die Erstattung von Fortbildungskosten für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Des Weiteren erstattet die Gesellschaft den Mitgliedern des Aufsichtsrats, jedoch nicht als Teil der Vergütung, die durch die Ausübung des Amtes entstehenden angemessenen Auslagen sowie eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Die Gesellschaft bezieht die Tätigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats in die Deckung einer von ihr abgeschlossenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit ein. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

### 2.2.2 Maximale Vergütung

Die jährliche Gesamtvergütung für das einzelne Mitglied ist auf den zweifachen Betrag der Summe aus fester Vergütung und Ausschussvergütung begrenzt.

## 2.3 Vergütung im Jahr 2025

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG im Jahr 2025 ist nachfolgend in der Tabelle dargestellt:

in TEUR	Feste Vergütung	% v. Gesamt	Variable Vergütung	% v. Gesamt	Ausschussvergütung	% v. Gesamt	Gesamt
S. Heimöller	75,0	83,4%	15,0	16,6%	0,0	0,0%	90,0
J. Große-Allermann	55,0	73,4%	15,0	20,0%	5,0	6,7%	75,0
N. Rapp	50,0	73,5%	15,0	22,0%	3,0	4,4%	68,0
K. Möllerfriedrich	24,0	73,6%	7,2	22,0%	1,4	4,4%	32,7
M. Saggau	26,0	73,5%	7,8	22,0%	1,6	4,4%	35,2
<b>Gesamt</b>	<b>230,0</b>	<b>76,4%</b>	<b>59,9</b>	<b>19,9%</b>	<b>11,0</b>	<b>3,7%</b>	<b>300,9</b>

## 3 Vergleich der Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung von GESCO

Die folgende Übersicht zeigt die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der GESCO-Gruppe sowie die Performance von GESCO im Jahr 2025. Außerdem werden in der Tabelle die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer und die Ertragsentwicklung mit der Vergütung der amtierenden Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2024 verglichen. Dabei ist die gewährte und geschuldete Vergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG maßgeblich.

Der Hinweis „fortgeführt“ entspricht der Darstellung in dem Konzernabschluss 2021 insoweit, und berücksichtigt nicht mehr die im Februar 2021 veräußerte Tochtergesellschaft.

## 01 An unsere Aktionäre

Brief des Vorstands

Bericht des Aufsichtsrats

Die GESCO-Aktie

Erklärung zur Unternehmensführung

Vergütungsbericht

02 Nichtfinanzieller Konzernbericht

03 Zusammengefasster Lagebericht

04 Finanzen

05 Weitere Informationen

in TEUR	2025	2025 vs. 2024	2024	2024 vs. 2023	2023	2023 vs. 2022	2022	2022 vs. 2021	2021
<b>Vergütung Vorstand</b>									
Johannes Pfeffer seit 01.10.2024	542	235%	162		-		-		-
Andrea Holzbaur seit 26.09.2022	431	22%	352	-16%	418	235%	125		-
Ralph Rumberg bis 30.06.2024	-		294	-57%	684	-17%	823	4%	793
Kerstin Müller-Kirchhofs bis 30.04.2022	-		-		-		298	-59%	729
<b>Vergütung Aufsichtsrat</b>									
Stefan Heimöller	90	10%	82	-16%	97	-8%	106	51%	70
Jens Große-Allermann	75	12%	67	-25%	89	-16%	106	63%	65
Dr. Nanna Rapp	68	13%	60	-29%	84	-19%	104	60%	65
Klaus Möllerfriedrich	33	-45%	60	-38%	96	-26%	129	43%	90
Dr. Mathias Saggau	35	entfällt	-		-		-		-
<b>Vergütung Mitarbeiter</b>									
Durchschnittliche Vergütung Mitarbeiter	76	10%	69	3%	67	2%	66	5%	63
<b>Performance GESCO-Gruppe</b>									
Konzernumsatz (fortgeführt) (IFRS)	494.973	-4%	513.809	-8%	560.724	-4%	582.273	19%	488.051
Konzernergebnis nach Dritten (gesamt) (IFRS)	9.928	124%	4.439	-79%	20.885	-38%	33.824	26%	26.862
Konzernergebnis nach Dritten (fortgeführt) (IFRS)	9.928	124%	4.439	-79%	20.885	-38%	33.824	26%	26.876
Jahresüberschuss GESCO SE (HGB)	7.581	-37%	11.993	53%	7.827	-71%	26.970	-12%	30.662

## 4 Ausblick aus Vergütungssicht

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind im Jahr 2026 keine Änderungen hinsichtlich der Vergütung oder des Vergütungssystems geplant.