

Vergütungsbericht

2024

MOVING YOUR WORLD

LUBRICANTS.
TECHNOLOGY.
PEOPLE.



Vergütungsbericht 2024

Der Vergütungsbericht nach § 162 AktG beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems sowie die individuelle Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der FUCHS SE für das Geschäftsjahr 2024.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der FUCHS SE gilt seit dem Geschäftsjahr 2024. Es wurde vom Aufsichtsrat, nach Vorbereitung durch den Personalausschuss, in der Sitzung am 11. März 2024 rückwirkend zum 1. Januar 2024 beschlossen und von der Hauptversammlung am 8. Mai 2024 gebilligt. In seinen wesentlichen Grundzügen entspricht es dem vorherigen Vergütungssystem. Die bisherigen Regelungen über die Vergütungsstruktur wurden vereinfacht und die Regelungen über die variable Vergütung an die marktübliche Praxis angepasst. Dabei wurden die Vergütungsparameter nachjustiert und stärker als bisher an Nachhaltigkeitsaspekten und ESG-Zielen ausgerichtet. Die Regelungen des Vergütungssystems über das Verfahren zur Überprüfung und Änderung des Vergütungssystems, die Vergütungsstruktur sowie die Ziel- und Maximalvergütung wurden flexibilisiert.

In diesem Zusammenhang wurde in Einklang mit der Marktpraxis eine Regelung aufgenommen, die in Ausnahmesituationen gebotene Abweichungen vom Vergütungssystem ermöglicht. Ferner reflektiert das Vergütungssystem die Veränderungen im Rahmen der langfristigen Nachfolgeplanung, indem Regelungen für die Position des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden aufgenommen wurden. Schließlich wurde die Höhe der Vorstandsvergütung aufgrund der Ergebnisse eines aktualisierten horizontalen und vertikalen Vergütungsvergleichs an die Position von FUCHS am Vergleichsmarkt angepasst.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats, das in § 16 der Satzung geregelt ist, wurde in der Hauptversammlung am 4. Mai 2021 gebilligt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde nach § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer, über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus, auch inhaltlich geprüft. Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der FUCHS SE im Geschäftsjahr 2023 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 8. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 86,17% gebilligt, weshalb Art und Weise der grundsätzlichen Gestaltung des Vergütungsberichts zwar an das aktuelle Vergütungssystem angepasst, ansonsten aber unverändert bleiben.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem im Überblick

1. Allgemeines

Maßgeblich für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sind die folgenden Kriterien:

- die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds,
- die Leistung des gesamten Vorstands,
- die wirtschaftliche Lage des Unternehmens,
- der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens,
- die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung eines horizontalen wie vertikalen Vergleichs.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt somit Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie für eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

a. Verfahren zur Festsetzung der Vergütungshöhe

Der Aufsichtsrat ist kraft Gesetzes das zuständige Organ für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütung bzw. des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Die Vorbereitung der betreffenden Entscheidungen des Aufsichtsrats ist dem Personalausschuss zugewiesen.

Der Aufsichtsrat legt die auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichteten langfristigen Ziele für die Bemessung des Nachhaltigkeitsfaktors vorab für mehrere Jahre fest. Die Ziele orientieren sich an den strategischen Leitlinien von FUCHS und beziehen sich auf den Gesamtvorstand. Der Aufsichtsrat achtet hierbei auf eine Angemessenheit der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung eines horizontalen und vertikalen Vergleichs.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats erarbeitet im Dezember eines Kalenderjahres eine Empfehlung über die Zielerreichung des Vorstands im Hinblick auf den Nachhaltigkeitsfaktor. Basierend auf dieser Empfehlung trifft dann der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im Dezember seine Entscheidung. In der Aufsichtsratssitzung im März, in der auch über die Feststellung des Jahresabschlusses Beschluss gefasst wird, trifft dann der Aufsichtsrat die finale Entscheidung über die Festlegung der variablen Vergütung für das vorhergehende Geschäftsjahr.

Horizontaler Vergleich:

Als Orientierung für die Festsetzung ist eine Vergleichsgruppe bzw. Peergroup von verschiedenen MDAX Unternehmen definiert, die im Hinblick auf ihre Zugehörigkeit zur Chemie-Branche, ihre Art des Geschäfts oder ihren Hauptaktionär (börsennotierte Gesellschaften mit einer Familie als Mehrheitsaktionär) ausgewählt sind, wobei Besonderheiten wie z. B. Unternehmensgröße, Profitabilität und Vergütungsstruktur beachtet werden. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien soll den Mitgliedern des Vorstands innerhalb der regulatorischen Vorgaben eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung angeboten werden. Die Peergroup besteht derzeit aus den Unternehmen Krones AG, Dürr AG, Knorr-Bremse AG, Lanxess AG und Symrise AG. Der Aufsichtsrat kann die Peergroup anpassen, um bei Veränderungen das Marktumfeld zutreffend abzubilden.

Vertikaler Vergleich:

Auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur wird bei der Festsetzung der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands herangezogen. Die vertikale Überprüfung erfolgt hierbei gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex mit zwei Vergleichsgruppen. Zum einen wird die Relation der Vorstandsvergütung im Verhältnis zum Personalaufwand für die gesamte Konzern-Belegschaft berücksichtigt. Zum anderen erfolgt ein Vergleich mit der Vergütung der oberen Führungskräfte innerhalb des Konzerns. Die Vergleichsgruppe besteht aus den Mitgliedern des Group Management Committee (Mitglieder des Vorstands ausgenommen) sowie den Geschäftsführern der Konzerngesellschaften.

b. Überprüfung des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird zumindest alle drei Jahre durch den Aufsichtsrat überprüft. Die erstmalige Überprüfung des vorliegenden Systems ist derzeit für 2026 avisiert. Der Personalausschuss nimmt hierzu einen horizontalen und vertikalen Vergleich vor. Im Falle eines Anpassungsbedarfs bereitet der Personalausschuss eine Beschlussempfehlung für den Aufsichtsrat vor.

Gemäß den Vorgaben des § 120a AktG wird der Hauptversammlung das Vergütungssystem bei wesentlichen Änderungen, jedoch mindestens alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

c. Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Personalausschusses vorübergehend durch Aufsichtsratsbeschluss vom Vergütungssystem abweichen, wenn ein außergewöhnlicher Fall vorliegt und infolgedessen eine Abweichung vom Vergütungssystem im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erforderlich

ist und die Vergütung weiter auf eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet bleibt. Ein außergewöhnlicher Fall liegt zum Beispiel bei einer unvorhersehbaren schweren politischen Krise oder Finanz- oder Wirtschaftskrise, einer Pandemie oder einer sonstigen Katastrophe vor. Die vorstehende Aufzählung ist nicht abschließend; ein außergewöhnlicher Fall kann auch bei anders gelagerten Sachverhalten vorliegen, die mit den genannten nicht vergleichbar sind. Ungünstige allgemeine Marktentwicklungen sind jedoch als solche kein außergewöhnlicher Fall. Die Abweichung kann sich auf das Verfahren zur Vergütungsfestsetzung, die Vergütungsstruktur, die Vergütungsbestandteile (einschließlich deren Höhe, Bemessung und Relation zueinander), auf die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien sowie die übrigen im Vergütungssystem vorgesehenen Konditionen der Vergütungsgewährung beziehen. Etwaige Abweichungen werden im Vergütungsbericht für das entsprechende Geschäftsjahr transparent erläutert.

d. Interessenkonflikte

Durch die Zuständigkeit des Aufsichtsrats für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Systems für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands werden mögliche Interessenkonflikte grundsätzlich vermieden. In der Vergangenheit sind keine Interessenkonflikte einzelner Mitglieder des Aufsichtsrats in Bezug auf das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands aufgetreten. Für den Fall, dass in der Zukunft Interessenkonflikte auftreten sollten, gelten die allgemeinen Regeln für den Umgang mit Interessenkonflikten im Aufsichtsrat der FUCHS SE. Danach hat das betreffende Aufsichtsratsmitglied unverzüglich den Interessenkonflikt offenzulegen. Der Aufsichtsratsvorsitzende entscheidet dann, ob das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Sitzung teilnimmt und Informationen erhält. Im Falle eines wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikts hat das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederzulegen.

2. Komponenten der Vergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Diese Komponenten bestehen aus den nachfolgenden Bestandteilen:

- **Erfolgsunabhängige Vergütung:**
 - Festvergütung
 - Nebenleistungen
 - Versorgungsaufwendungen

- **Erfolgsabhängige Vergütung:**
 - STI (Short-Term-Incentive) im Sinne einer kurzfristigen, einjährigen Vergütung
 - LTI (Long-Term-Incentive) im Sinne einer langfristigen, mehrjährigen Vergütung

Im Falle eines unterjährigen Vertragsbeginns sowie im Falle einer unterjährigen Vertragsbeendigung werden die erfolgsunabhängige sowie die erfolgsabhängige Vergütung zeitanteilig gewährt.

a. Erfolgsunabhängige Vergütung

Die Festvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in 13 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird (im Monat November werden zwei Teilbeträge ausgezahlt). Die jährliche Festvergütung wird vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Maximalvergütung festgelegt. Die jährliche Festvergütung des Vorstandsvorsitzenden beträgt das 1,6-Fache der jährlichen Festvergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds. Sofern der Aufsichtsrat einen stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden ernannt hat, beträgt dessen jährliche Festvergütung das 1,3-Fache der jährlichen Festvergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds.

Die Festvergütung wird durch vertraglich zugesicherte Nebenleistungen ergänzt. Diese beinhalten folgende Leistungen:

- Geldwerte Vorteile aus der privaten Nutzung eines Dienstwagens
- Geldwerte Vorteile aus einer Unfallversicherung

Im Hinblick auf die Versorgungszusagen wird wie folgt differenziert:

- Die Versorgungszusagen der vor dem 1. Januar 2016 bestellten Vorstandsmitglieder entsprechen einem prozentualen Anteil der durchschnittlichen Festvergütung der letzten drei Jahre vor Beendigung des Dienstvertrags. Dieser prozentuale Anteil beträgt maximal 40% und wird über die Bestelldauer als Vorstandsmitglied sukzessive erdient. Die entsprechende Pensionsrückstellung wird nach dem Anwartschaftsbarwertverfahren ermittelt. Als jährlicher Versorgungsaufwand wird der laufende Dienstzeitaufwand ausgewiesen, der in Abhängigkeit vom anzusetzenden Marktzinssatz stärkeren Schwankungen unterliegen kann. Vor dem Hintergrund der Volatilität der jährlichen versicherungsmathematischen Berechnung der Vorsorgeaufwendungen beträgt der Höchstbetrag für die Summe der individuellen Nebenleistungen und Vorsorgeaufwendungen 600 T€ für den Vorstandsvorsitzenden, und 400 T€ für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands. Der reguläre Pensionsfall tritt ein, wenn der Vorstandsvertrag mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres endet. Nimmt das Vorstandsmitglied die Pension zu einem früheren Zeitpunkt in Anspruch, muss es entsprechende Abschläge auf die Pension hinnehmen.
- Seit dem 1. Januar 2016 bestehen für neu hinzugekommene Mitglieder des Vorstands Versorgungszusagen über die Allianz Unterstützungskasse. Über die Entrichtung von Beitragszahlungen an diese zweckgebundene Versorgungskasse hinaus bestehen keine weiteren Verpflichtungen. Es werden 40% der jährlichen Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds als jährliche Beitragszahlung entrichtet. Die jährlichen Zahlungen werden als Versorgungsaufwand ausgewiesen.

Der Pensionseintritt der Vorstandsmitglieder erfolgt in der Regel zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr und soll zwischen dem jeweiligen Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat abgestimmt werden.

b. Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung für den STI und LTI berechnet sich einheitlich gemäß folgender Formel:



Der individuelle Anteil eines ordentlichen Vorstandsmitglieds beträgt 0,35%. Der Vorstandsvorsitzende erhält einen Individuellen Anteil von 0,70%. Sofern der Aufsichtsrat einen stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden ernannt hat, erhält dieser einen Individuellen Anteil von 0,525%.

Die erfolgsabhängige Vergütung für den STI und LTI ist so ausgestaltet, dass sie einerseits auf null sinken kann und andererseits auf das 3-Fache der Festvergütung für das jeweilige Vorstandsmitglied begrenzt ist. Die erfolgsabhängige Vergütung wird im März nach der Sitzung des Aufsichtsrats über die Feststellung des Jahresabschlusses des vorhergehenden Geschäftsjahres ausgezahlt.

FVA (FUCHS Value Added)

Der FVA ist die zentrale Führungskennzahl der FUCHS-Gruppe. Er wird für die variable Vergütung des lokalen, regionalen und globalen Managements herangezogen.

Der FVA als ökonomischer Gewinn verkörpert einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl den Ertrag als auch das eingesetzte Kapital berücksichtigt. Er ist somit Ausprägung der strategischen Zielsetzung und auf Langfristigkeit ausgerichtet:



Die relevante Ertragskennzahl ist das EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Steuern). Das EBIT zeigt die operative Leistungsfähigkeit unbeeinflusst von Finanzierungs- und Steuereffekten.

Das eingesetzte Kapital spiegelt sich in der Vermögens- und Finanzlage wider. Der Kapitaleinsatz wird maßgeblich von den Sachanlageinvestitionen, den Investitionen in Immaterielle Vermögenswerte sowie von der Entwicklung des Nettoumlaufvermögens (NOWC) beeinflusst. Das Anlagevermögen sowie Akquisitionen werden über Investitionsrechnungen gesteuert, während das NOWC durch die gezielte Steuerung seiner Bestandteile (Vorräte sowie Forderungen und Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen) kontrolliert wird. Das eingesetzte Kapital für ein Geschäftsjahr wird anhand der verzinslichen Finanzierungsquellen des Konzerns ermittelt und errechnet sich als Durchschnitt der Bestandsgrößen zu fünf Quartalsstichtagen, beginnend mit dem 31. Dezember des vorangegangenen Jahres.

Das eingesetzte Kapital (Capital Employed) errechnet sich somit über fünf Stichtage wie folgt:



Für die Berechnung der Kosten des eingesetzten Kapitals wird ein durchschnittlich gewichteter Kapitalkostensatz (WACC) verwendet, der auf Basis des Capital Asset Pricing Model (CAPM) ermittelt wird. Die Höhe des WACC wird jährlich zum Bilanzstichtag auf der Grundlage aktueller Kapitalmarktdaten überprüft und gegebenenfalls angepasst. In die FVA-Berechnung fließt der WACC als Vorsteuerzinssatz ein, da auch die Ertragskomponente als Vorsteuergröße (EBIT) berücksichtigt wird.

Nur wenn der erwirtschaftete Ertrag über den Kosten des eingesetzten Kapitals liegt, wird Wert geschaffen und es entsteht ein Anspruch auf variable Vergütung.

Mit der Feststellung des Jahresabschlusses bzw. der Billigung des Konzernabschlusses ist der FVA für das betreffende Geschäftsjahr festgesetzt.

Nachhaltigkeitsfaktor

Der Nachhaltigkeitsfaktor misst die jährliche Erreichung der vereinbarten langfristig ausgerichteten Ziele und wird jährlich einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands durch den Aufsichtsrat festgesetzt. Die Spanne des Nachhaltigkeitsfaktors reicht hierbei von mindestens 0,75 (entspricht einer Zielerreichung von 75 % oder weniger) bis maximal 1,25 (entspricht einer Zielerreichung von 125 % oder mehr). Der Nachhaltigkeitsfaktor orientiert sich an den strategischen Leitlinien von FUCHS und bezieht sich auf die drei Kategorien Ökologie, Ökonomie und Soziales. Der Aufsichtsrat definiert für jede dieser Kategorien mehrere Unterkategorien, die für mehrere Jahre gelten. Diese Unterkategorien können beispielsweise im Bereich Ökologie CO₂-Reduktion und Circular Economy, im Bereich Ökonomie EBIT- und Cash-Flow und im Bereich Soziales Personalarbeit, Unternehmenskultur und Corporate Governance umfassen. Der Aufsichtsrat behält sich das Recht vor, andere als die genannten Unterkategorien zu definieren, wenn dies vor dem Hintergrund der Umsetzung der Unternehmensstrategie geboten ist und die Unterkategorien unter die drei Kategorien Ökologie, Ökonomie und Soziales gefasst werden können. Für jede Unterkategorie werden vom Aufsichtsrat Zielvorgaben festgelegt, die für den Gesamtvorstand gelten und für alle Vorstandsmitglieder einheitlich bewertet werden. Über die Unterkategorien und die Festlegung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat wird im Vergütungsbericht transparent berichtet.

Der Zielerreichungsgrad und damit der Nachhaltigkeitsfaktor wird jährlich im Dezember in einer Gesamtschau ermittelt, d.h. es erfolgt keine dezidierte Einzelbewertung und Gewichtung der verschiedenen Aspekte. Der Aufsichtsrat entscheidet hierüber auf Basis der vom Personalausschuss vorgeschlagenen Zielerreichung.

Die variable Vergütung setzt sich wie folgt zusammen:

- 45 % Short-Term-Incentive (STI)
- 55 % Long-Term-Incentive (LTI)

Da sowohl STI als auch LTI vom FVA und dem Nachhaltigkeitsfaktor abhängen, sind letztlich beide auf den langfristigen Unternehmenserfolg und somit auf eine mehrjährige Bemessungsgrundlage ausgelegt. Die Differenzierung ist im Hinblick auf die weitere Pflicht zur Verwendung des LTI von Bedeutung.

Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, den nach Abzug eines pauschalisierten Steuersatzes verbleibenden Nettobetrag des LTI innerhalb von zwei Wochen nach seiner Auszahlung in Vorzugsaktien (ISIN DE000A3E5D64) der FUCHS SE zu investieren. Hierdurch ist sichergestellt, dass entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung die variable Vergütung überwiegend aktienbasiert gewährt wird. Die erworbenen Vorzugsaktien stellen demnach keine zusätzliche Vergütung für die Mitglieder des Vorstands dar. Die erworbenen Vorzugsaktien unterliegen gemäß den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex einer Veräußerungssperre von vier Jahren. Die Haltefrist beginnt jeweils mit der Einbuchung in die individuellen Wertpapierdepots und ist auch für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrags vollständig einzuhalten. In dieser Zeit unterliegen die von den Mitgliedern des Vorstands gehaltenen Aktien sämtlichen Chancen und Risiken der Kapitalmarktentwicklung. Die Vorzugsaktien werden einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands erworben, um einheitliche Erwerbskonditionen sicherzustellen.

c. Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung wird für jedes Vorstandsmitglied jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt und entspricht dem 2,5-Fachen der jeweiligen Festvergütung des Vorstandsmitglieds für das betreffende Jahr zuzüglich geschätzter individueller Nebenleistungen und Versorgungsaufwendungen.

Die Maximalvergütung umfasst die jährliche Festvergütung, die erfolgsabhängige Vergütung (LTI und STI) sowie die individuellen Nebenleistungen (angemessener Dienstwagen und Unfallversicherung) und die Versorgungsaufwendungen. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 5,3 Mio €, für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden (soweit ein solcher bestellt ist) 4,3 Mio € und für ordentliche Mitglieder des Vorstands 3,3 Mio €.

Die Anteile der Festvergütung und der variablen Vergütung (STI und LTI) an der Ziel-Gesamtvergütung ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

in %	Ziel-Gesamtvergütung
Festvergütung*	≈ 47
Variable Vergütung	≈ 53
davon STI	≈ 24
davon LTI	≈ 29

* Nebenleistungen und Versorgungszusagen werden in dieser Tabelle der Festvergütung zugeordnet.

Der Anteil der Festvergütung sowie der variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung kann aufgrund von jährlichen Schwankungen bezüglich der gewährten Nebenleistungen bzw. der Versorgungszusagen variieren. Im Regelfall übersteigen die Zielbeträge der variablen Vergütung die Festvergütung (Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusagen). Durch die Vergütungssystematik ist sichergestellt, dass der Anteil des LTI stets den Anteil des STI übersteigt. Damit und durch die Langfristigkeit des FVA-Modells und des Nachhaltigkeitsfaktors richtet der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung auf die langfristige Unternehmensentwicklung aus.

3. Vertragliche Vereinbarungen

a. Vertragslaufzeiten und Zusagen bei vorzeitiger Beendigung

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung sind mit den Mitgliedern des Vorstands in deren Dienstverträgen geregelt. Im Hinblick auf die variable Vergütung und die für die Bemessung des

Nachhaltigkeitsfaktors relevanten Kriterien bestehen Zusatzvereinbarungen mit den Mitgliedern des Vorstands, die eine mehrjährige Geltungsdauer haben.

Die Laufzeit der Dienstverträge entspricht – vorbehaltlich einer vorherigen einvernehmlichen Änderung – der Bestellperiode. Bei der Bestellung und Wiederbestellung von Mitgliedern des Vorstands werden die aktienrechtlichen Vorgaben und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex eingehalten. Die Erstbestellung erfolgt in der Regel für längstens drei Jahre. Wiederbestellungen der Amtszeit erfolgen für eine maximale Dauer von fünf Jahren.

Die Dienstverträge sehen für den Fall, dass die Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund vorzeitig endet, in Entsprechung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex eine Ausgleichszahlung vor, deren Höhe auf maximal zwei Jahresvergütungen (Summe der Gesamtvergütung der letzten zwei vorhergehenden Geschäftsjahre) begrenzt ist und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet (Cap), wobei eine vorzeitige Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile für den Fall einer vorzeitigen Vertragsauflösung nicht erfolgt. Für den Fall eines Kontrollwechsels sind weder vertragliche Sonderkündigungsrechte noch Abfindungen vorgesehen. Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit werden dem betreffenden Mitglied des Vorstands für die Dauer von sechs Monaten die vertraglich festgelegten Bezüge weiterbezahlt.

b. Adjustierung der variablen Vergütung bei außergewöhnlichen Entwicklungen

Für den Fall, dass außergewöhnliche Entwicklungen eintreten, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die nach den vorgenannten Vorgaben ermittelte variable Vergütung zu adjustieren und nach billigem Ermessen auf einen um bis zu 20% geringeren oder höheren Betrag festzusetzen. Außergewöhnliche Entwicklungen in diesem Sinne können zum Beispiel besondere Erfolge bzw. Misserfolge sein, die sich nicht oder nicht ausreichend in der Gesamtzielerreichung niedergeschlagen haben.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung auch bei Sondereffekten adjustieren, sofern sich diese ohne Bereinigung auf die Höhe der variablen Vergütung auswirken würden, aber die Leistung von Vorstandsmitgliedern nicht oder nicht angemessen reflektieren.

Die vorstehenden Adjustierungen dürfen nicht dazu führen, dass die erfolgsabhängige Vergütung eines Vorstandsmitglieds das dreifache seiner jährlichen Festvergütung überschreitet. Sie darf zudem nicht zu einer Überschreitung der im Vergütungssystem vorgesehenen Maximalvergütung führen.

c. Claw-back-Regelungen für die variable Vergütung

Die FUCHS SE hat ein vertragliches Recht, bereits an die Mitglieder des Vorstands gewährte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern. Das Rückforderungsrecht greift, falls sich nach Auszahlung der variablen Vergütung herausstellt, dass die hierfür wesentlichen Kennzahlen aufgrund objektiver Fehlerhaftigkeit nach den für die Rechnungslegung maßgebenden Vorschriften nachträglich korrigiert werden mussten und sich bei Zugrundelegung der korrigierten Kennzahlen keine oder geringere Bezüge ergeben hätten.

d. Übernahme von konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Für den Fall, dass Mitglieder des Vorstands in Unternehmen, die mit der FUCHS SE verbunden sind, Aufsichtsrats- oder sonstige Mandate übernehmen, erfolgt dies ohne gesonderte Vergütung. Sofern eine Vergütung für ein konzerninternes Mandat ausnahmsweise nicht ausgeschlossen werden kann, erfolgt abhängig von der Art der Vergütung eine Anrechnung auf die übrige Vergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds oder wird diese vom betreffenden Mitglied des Vorstands an die FUCHS SE abgetreten.

Die Übernahme von Aufsichtsrats- oder ähnlichen Mandaten bei konzernexternen Gesellschaften bedarf der Zustimmung durch den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat entscheidet dabei im jeweiligen Einzelfall über eine etwaige Anrechnung der Vergütung. Bisher hat er davon abgesehen.

e. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Mitglieder des Vorstands unterliegen einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten, auf das die FUCHS SE vor Beendigung des Dienstverhältnisses verzichten kann. In diesem Fall entfällt der Entschädigungsanspruch mit Ablauf eines Jahres seit der Erklärung, unabhängig davon, ob das Dienstverhältnis dann noch besteht. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots erhalten sie eine Entschädigung in Höhe der Hälfte der vertragsgemäßen Vergütung. Für die variablen Bestandteile wird der Durchschnitt der letzten drei Jahre zugrunde gelegt. Anderweitige Einkünfte werden bei der Entschädigung berücksichtigt. Die Entschädigung wird auf eine eventuelle Abfindungszahlung gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex angerechnet.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die den Mitgliedern des Vorstands für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG erfolgte im Einklang mit dem Vergütungssystem.

Im Geschäftsjahr 2024 gehörten dem Vorstand der FUCHS SE folgende Mitglieder an:

- Stefan Fuchs, Mitglied des Vorstands seit 1999, Vorstandsvorsitzender seit dem 1. Januar 2004
- Dr. Timo Reister, Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2016, stellvertretender Vorstandsvorsitzender seit dem 1. Januar 2024
- Isabelle Adelt, Mitglied des Vorstands seit dem 1. November 2022
- Dr. Sebastian Heiner, Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2023
- Dr. Ralph Rheinboldt, Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2009

Eine Vergütung ist bereits dann gewährt, wenn die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist (erdienungsorientierte Sichtweise). Das bedeutet, dass die variable Vergütung für die zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 als im Berichtsjahr gewährt ausgewiesen wird, auch wenn die Auszahlung erst im März 2025 erfolgt. Dies gewährleistet eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher. Dieses Prinzip gilt entsprechend auch für die Darstellung der Ziel-(Gesamt)vergütung sowie der Maximal(gesamt)vergütung.

Für die variable Vergütung (STI und LTI) der Mitglieder des Vorstands ergeben sich für die Bemessungsparameter folgende Werte:

Bemessungsparameter variable Vergütung (STI und LTI)

Variable Vergütung (STI und LTI) Individueller Anteil		Anteil Vorstands- vorsitzender	Anteil stellv. Vorstands- vorsitzender	Anteil ordentliches Vorstandsmitglied
		0,64%		0,32%
Geschäftsjahr 2023				
FVA in Mio €	211,8			
Nachhaltigkeitsfaktor		T€		T€
min	0,75	1.017		508
max	1,25	1.694		847
Nachhaltigkeitsfaktor 2023	1,2	1.627		813
		0,70%	0,525%	0,35%
Geschäftsjahr 2024				
FVA in Mio €	245,2			
Nachhaltigkeitsfaktor		T€		T€
min	0,75	1.287	965	644
max	1,25	2.146	1.609	1.073
Nachhaltigkeitsfaktor 2024	1,15	1.974	1.480	987

Der Nachhaltigkeitsfaktor für das Geschäftsjahr 2024 wurde vom Aufsichtsrat im Rahmen einer wertenden Gesamtbetrachtung mit 1,15 festgelegt. Ausschlaggebende Kriterien für die Festsetzung des Nachhaltigkeitsfaktors für das Geschäftsjahr 2024 sind wie folgt; hierbei wurden die Teilziele in einer Gesamtschau unterschiedlich gewichtet:

- Das Teilziel Ökologie wurde unter Berücksichtigung, dass das Thema Nachhaltigkeit in der gesamten Organisation nach vorne getrieben wurde, mit einem Faktor von 1,10 bewertet. In die Berücksichtigung ist insbesondere eingeflossen, dass innerhalb der Werksgrenzen von FUCHS die Emissionen sowohl für eigene Gesellschaften als auch für Joint-Ventures gesenkt werden konnten und bedeutende Fortschritte bei der Umstellung der FUCHS Gruppe auf Grünstrom erzielt wurden (Ende 2024 wird rund 75% des Bedarfs aus Grünstrom gedeckt). Zudem wurden die CO₂-Reduktionspfade für Scope 3 an die Realitäten unserer globalen Lieferanten angepasst, die über 90% von Scope 3 ausmachen. Hierdurch konnte ein belastbarer Fahrplan aufgesetzt werden. Ein weiterer Meilenstein ist die Erhöhung des Anteils an eingekauften nachhaltigen Rohstoffen und der hieraus hergestellten nachhaltigen Produkte, und dies trotz der spürbaren Zurückhaltung seitens der Kunden für diese teureren Produkte einen Mehrpreis zu bezahlen. Dessen ungeachtet konnte auch der Umsatz mit nachhaltigen Produkten im Jahr 2024 erhöht werden. Erfreulich ist, dass diese Erfolge auch von Dritten wahrgenommen werden: FUCHS erhält den Global Transition Award des Handelsblatts Ende Januar 2025 bereits zum zweiten Mal.
- Das Teilziel Ökonomie wurde unter Berücksichtigung der Performance im Vergleich zur Marktlage sowie im Fremdvergleich mit einem Faktor von 1,25 bewertet. Hierbei eingeflossen sind vor dem Hintergrund eines wirtschaftlich und politisch sehr anspruchsvollen Jahres das im zweiten Jahr in Folge erzielte EBIT-Rekordergebnis. Zu betonen ist, dass dies trotz der Krise der Automobilindustrie und der Vielzahl an Gewinnwarnungen im Chemiesektor erzielt werden konnte. Schlüssel waren hierbei die Segmentierung und der damit verbesserte Fokus, wodurch sich die Ziel-Segmente trotz rückläufiger Märkte positiv entwickelten. Die gute Ergebnisentwicklung in Kombination mit einem stringenten Management des Netto-Umlaufvermögens resultierte in einem Free Cashflow von 306 Mio € und übertraf damit die Erwartungen.

Trotz einer Vielzahl an Akquisitionen und dem im dritten Quartal beendeten Aktienrückkaufprogramm konnte die Nettoverschuldung zum Jahresende vollständig abgebaut werden. Im Fremd-Vergleich zu verschiedenen, international tätigen Unternehmen aus der Chemiebranche sowie Kunden und Lieferanten der Schmierstoffbranche konnte sich FUCHS bezogen auf den Umsatz und das EBIT besser als die überwiegende Mehrheit entwickeln. Treiber dieser positiven Entwicklung waren unter anderem das stringente Management der Margen sowie der sonstigen Kosten.

- Das Teilziel Soziales wurde unter Berücksichtigung der Qualität der Personalarbeit, der Entwicklung der Unternehmenskultur sowie einer guten Corporate Governance mit einem Faktor von 1,10 bewertet. Maßgeblich war hierfür insbesondere die nachhaltige Entwicklung von Potenzialträgern und Nachfolgekandidaten durch die Schaffung von Entwicklungsstellen und Projektarbeit, um auf allen Ebenen Fortschritte erzielen zu können. Bei der Bemessung des Net Promoter Scores konnte eine höhere Partizipation erreicht werden. Die verschiedenen Governance Systeme wurden nach externer Prüfung und vor dem Hintergrund der erhöhten Anforderungen der Nachhaltigkeitsberichtserstattung durch die Implementierung neuer Prozesse und Maßnahmen wirksam ausgebaut. Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit konnte die Zahl der sozialen Projekte nochmals gesteigert werden. Erfreulich ist hierbei vor allem, dass der größte Anteil einen lokalen Hintergrund hat und somit unterstreicht, dass viele FUCHS-Gesellschaften in ihren Regionen stark verwurzelt sind.

Der für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 relevante WACC vor Steuern beträgt 10,0% (10,5%).

Die Einzelheiten der Vergütung der Mitglieder des Vorstands in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 in individualisierter Form sowie der Versorgungsaufwand sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

Gesamtvergütung Vorstand im Geschäftsjahr 2024

Die Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand gem. § 162 AktG ist nur für die Mitglieder des Vorstands relevant, die vor dem 1. Januar 2016 erstmals bestellt worden sind, mithin für Stefan Fuchs und Dr. Ralph Rheinboldt. Bei den übrigen Mitgliedern des Vorstands im Berichtszeitraum, Isabelle Adelt, Dr. Sebastian Heiner und Dr. Timo Reister, gibt es im Hinblick auf die Angabe der Gesamtvergütung mit/ohne Dienstzeitaufwand IAS keine Unterscheide, da diese einen jährlichen Betrag als Versorgungsaufwand erhalten. Im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr 2023 sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Mit Wirkung zum 1. Januar 2024 ist das neue Vergütungssystem in Kraft getreten. Die Daten zur Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 beruhen auf dem am 8. März 2021 beschlossenen und von der Hauptversammlung am 4. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem.
- Mit Wirkung zum 1. Januar 2024 wurde Dr. Timo Reister zum stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden ernannt und seine Vergütung basierend auf dem aktuellen Vergütungssystem entsprechend an die neue Funktion angepasst.

Gesamtvergütung der (ehemaligen) Mitglieder des Vorstands

		Stefan Fuchs Vorstandsvorsitzender					Dr. Timo Reister Stellvertretender Vorstandsvorsitzender			
		2024			2023		2024		2023	
		in T €	in % GV	in % AktG	in T €	in % GV	in T €	in % GV	in T €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	960	30	33	880	33	780	30	550	35
	Nebenleistungen	19	1	1	19	1	9	0	11	1
	Versorgungsaufwand	–	–	–	–	–	312	12	220	14
	Dienstzeitaufwand IAS	204	6	–	164	6	–	–	–	–
	Summe	1.183	37		1.063	40	1.101	43	781	49
Variable Vergütung	kurzfristige variable Vergütung									
	STI für 2024	888	28	30	–	–	666	26	–	–
	STI für 2023	–	–	–	732	27	–	–	366	23
	langfristige variable Vergütung									
	LTI für 2024	1.086	34	37	–	–	814	32	–	–
	LTI für 2023	–	–	–	895	33	–	–	447	28
	Summe	1.974	63		1.627	60	1.480	57	813	51
Gesamtvergütung (GV)	3.157	100		2.690	100	2.581	100	1.594	100	
Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand gem. § 162 AktG		2.953		100	2.526		2.581		1.594	

Gesamtvergütung der (ehemaligen) Mitglieder des Vorstands

		Isabelle Adelt Mitglied des Vorstands				Dr. Sebastian Heiner Mitglied des Vorstands			
		2024		2023		2024		2023	
		in T €	in % GV	in T €	in % GV	in T €	in % GV	in T €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	600	32	550	34	600	33	550	35
	Nebenleistungen	37	2	35	2	9	0	8	1
	Versorgungsaufwand	240	13	220	14	240	13	220	14
	Dienstzeitaufwand IAS	–	–	–	–	–	–	–	–
	Summe	877	47	805	50	849	46	778	49
Variable Vergütung	kurzfristige variable Vergütung								
	STI für 2024	444	24	–	–	444	24	–	–
	STI für 2023	–	–	366	23	–	–	366	23
	langfristige variable Vergütung								
	LTI für 2024	543	29	–	–	543	30	–	–
	LTI für 2023	–	–	447	28	–	–	447	28
	Summe	987	53	813	51	987	54	813	51
Gesamtvergütung (GV)	1.864	100	1.618	102	1.836	100	1.591	100	
Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand gem. § 162 AktG		1.864		1.618		1.836		1.591	

Gesamtvergütung der (ehemaligen) Mitglieder des Vorstands

		Dr. Ralph Rheinboldt Mitglied des Vorstands					Dr. Lutz Lindemann Mitglied des Vorstands				
		2024			2023		2024			2023	
		in T €	in % GV	in % AktG	in T €	in % GV	in T €	in % GV	in % AktG	in T €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	600	35	38	550	37	–	–	–	137	35
	Nebenleistungen	12	1	1	17	1	–	–	–	4	1
	Versorgungsaufwand	–	–	–	0	–	–	–	–	–	–
	Dienstzeitaufwand IAS	110	6	–	107	–	–	–	–	45	12
	Summe	722	42		674	45	–	–	–	186	48
Variable Vergütung	kurzfristige variable Vergütung										
	STI für 2024	444	26	28	–	–	–	–	–	–	–
	STI für 2023	–	–	–	366	25	–	–	–	92	24
	langfristige variable Vergütung										
	LTI für 2024	543	32	34	–	–	–	–	–	–	–
	LTI für 2023	–	–	–	447	30	–	–	–	112	29
	Summe	987	58		813	55	–	–	–	203	52
Gesamtvergütung (GV)	1.709	100		1.487	100				389	100	
	Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand gem. § 162 AktG	1.599		100	1.380					344	

Gesamtvergütung der (ehemaligen) Mitglieder des Vorstands

		Gesamt				
		2024			2023	
		in T €	in % GV	in % AktG	in T €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	3.540	32	33	3.217	34
	Nebenleistungen	86	1	1	94	1
	Versorgungsaufwand	792	7	7	660	7
	Dienstzeitaufwand IAS	313	3	3	315	3
	Summe	4.732	42		4.287	46
Variable Vergütung	kurzfristige variable Vergütung					
	STI für 2024	2.886	26	27	–	–
	STI für 2023	–	–	–	2.288	24
	langfristige variable Vergütung					
	LTI für 2024	3.529	32	33	–	–
	LTI für 2023	–	–	–	2.795	30
Summe	6.415	58		5.082	54	
Gesamtvergütung (GV)	11.147	100		9.369	100	
	Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand gem. § 162 AktG	10.833		100	9.054	

Die variable Vergütung für 2024 wird in der Aufsichtsratssitzung im März 2025 abschließend festgesetzt. Die variable Vergütung wird im Anschluss an die Aufsichtsratssitzung ausgezahlt und die Pflicht zum Erwerb von Vorzugsaktien greift danach. Analog erfolgte das Vorgehen für die variable Vergütung für 2023, welche im März 2024 in der Aufsichtsratssitzung festgesetzt und anschließend ausgezahlt wurde. Folglich enthält die nachfolgende Tabelle keine Daten zu den erworbenen Vorzugsaktien aus der für das Geschäftsjahr 2024 gewährten variablen Vergütung. Zum 31. Dezember 2024 hätten beim Schlusskurs von 41,66 € pro Vorzugsaktie insgesamt 42.564 Vorzugsaktien für sämtliche Mitglieder des Vorstands erworben werden müssen.

Die im Rahmen der variablen Vergütung erworbenen Vorzugsaktien sowie die hierfür noch geltenden Veräußerungssperren sind der Tabelle zu entnehmen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Veräußerungssperre für die im Rahmen der variablen Vergütung erworbenen Vorzugsaktien bis zum Geschäftsjahr 2019 nur drei Jahre betrug.

Vorzugsaktienprogramm variable Vergütung (LTI)

Jahr der Vergütung LTI	2020	2021	2022	2023
Jahr des Aktienerwerbs	2021	2022	2023	2024
Erwerbszeitpunkt	10.3.2021	21.3.2022	9.3.2023	14.3.24
Ende der Sperrfrist	9.3.2025	20.3.2026	8.3.2027	13.3.28
Kurs bei Erwerb in €	43,31	33,95	36,99	42,99
Wertentwicklung bis 31.12.2024	-4%	23%	13%	-3%
Vorzugsaktien	Stück	Stück	Stück	Stück
Gegenwärtige Mitglieder				
Stefan Fuchs	8.045	11.697	9.838	10.409
Dr. Timo Reister	4.026	5.849	4.923	5.202
Isabelle Adelt			819	5.202
Dr. Sebastian Heiner				5.202
Dr. Ralph Rheinboldt	4.026	5.849	4.923	5.202
Summe	16.097	23.395	20.503	31.217
Ehemalige Mitglieder				
Dr. Lutz Lindemann	4.026	5.849	4.923	1.299
Dagmar Steinert	4.026	5.849	4.507	
Summe	8.052	11.698	9.430	1.299
Aktien mit Sperrfrist 1.1.2024	24.149	35.093	29.933	0
2024 erworbene Aktien				32.516
2024 auslaufende Sperrfrist				
Aktien mit Sperrfrist 31.12.2024	24.149	35.093	29.933	32.516

Klarstellend ist zu berücksichtigen, dass der LTI rechnerisch gesehen aus einem Bar- und einem Aktienanteil besteht. Der Baranteil dient dabei der Tilgung der auf den LTI entfallenden Steuerlast, der Aktienanteil dient der Pflicht zum Erwerb von Vorzugsaktien. Unter Berücksichtigung einer pauschalisierten Steuerbelastung von 50 % (Einkommensteuer unter Berücksichtigung von Spitzensteuersatz, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) ist der ausgezahlte Nettobetrag des LTI vollständig in Vorzugsaktien anzulegen. Die pauschalisierte Steuerbelastung von 50 % ist auch für den STI zu berücksichtigen. Somit ist bei einer Nettobetrachtung der gesamten variablen Vergütung (45 % STI und 55 % LTI) sichergestellt, dass die variable Vergütung überwiegend aktienbasiert gewährt wird.

Kreditgewährungen an Mitglieder des Vorstands bestehen nicht.

Es gab keinen Anlass von den Mitgliedern des Vorstands bereits gewährte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

Die Mitglieder des Vorstands haben keine Leistungen oder Zusagen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

In der folgenden Darstellung ist die Gesamtvergütung (einschließlich Dienstzeitaufwand IAS) für das Geschäftsjahr 2024 in Relation zur Ziel-Gesamtvergütung dargestellt.

Ziel- und Maximalgesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Vorstandsmitglieder	Gesamtvergütung		Minimalgesamtvergütung	Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	Maximalgesamtvergütung
	in T €	in % der ZGV	in T €	in T €	in T €
Stefan Fuchs	3.157	122	1.183	2.596	5.300
Dr. Timo Reister	2.581	113	1.101	2.277	4.300
Isabelle Adelt	1.864	104	877	1.790	3.300
Dr. Sebastian Heiner	1.836	105	849	1.755	3.300
Dr. Ralph Rheinboldt	1.709	105	722	1.633	3.300

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands liegt unterhalb der für das jeweilige Mitglied des Vorstands geltenden Maximalvergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung wurde vom Vorstandsvorsitzenden um 22 %, vom stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden um 13 % und von den ordentlichen Mitgliedern des Vorstands um jeweils 4 % bzw. 5 % überschritten bzw. um 2 % unterschritten.

Altersversorgung des Vorstands

Bezüglich der Versorgungsaufwendungen ist wie folgt zwischen den Mitgliedern des Vorstands zu differenzieren:

- Stefan Fuchs und Dr. Ralph Rheinboldt sind vor dem 1. Januar 2016 in den Vorstand eingetreten. Daher wird als Versorgungsaufwand der laufende Dienstzeitaufwand nach IFRS ausgewiesen.
- Isabelle Adelt, Dr. Sebastian Heiner und Dr. Timo Reister sind zum bzw. nach dem 1. Januar 2016 zu Mitgliedern des Vorstands bestellt worden und erhalten daher Versorgungszusagen über die Allianz Unterstützungskasse. Über die Entrichtung von Beitragszahlungen an diese zweckgebundene Unterstützungskasse hinaus bestehen keine weiteren Verpflichtungen.

Der Barwert der Pensionszusagen für die leistungsorientierten Zusagen abzüglich Fondsvermögen, der dem Rückstellungsbetrag entspricht, ist der Tabelle zu entnehmen.

→ [# 16 Barwert der Pensionszusagen nach IFRS](#)

Barwert der Pensionszusagen nach IFRS

31.12.2024	Barwert (DBO)	Fondsvermögen	Pensionsrückstellung
in T€			
Stefan Fuchs	5.733	4.925	808
Dr. Ralph Rheinboldt	3.573	3.127	446
Gesamt	9.307	8.052	1.254

31.12.2023	Barwert (DBO)	Fondsvermögen	Pensionsrückstellung
in T€			
Stefan Fuchs	5.515	4.473	1.042
Dr. Ralph Rheinboldt	3.429	2.850	579
Gesamt	8.944	7.323	1.621

Bezüge der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen

Die Bezüge der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen belaufen sich im Jahr 2024 auf 1.432 T€ (650). Die hierfür erforderlichen Pensionsrückstellungen – Pensionsverpflichtung abzüglich Fondsvermögen – betragen 725 T€ (534). Die entsprechende Pensionsrückstellung wird nach dem Anwartschaftsbarwertverfahren ermittelt. Die früheren Mitglieder des Vorstands unterlagen keiner Verpflichtung, Bestandteile der Vergütung in Aktien der Gesellschaft anzulegen.

Von den früheren Mitgliedern des Vorstands haben Dr. Lutz Lindemann und Dr. Alexander Selent ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet. Im Geschäftsjahr 2024 hat Herr Dr. Lindemann eine Rentenzahlung von 854 T€ (inkl. einer Einmalzahlung von 802 T€) und Herr Dr. Selent eine Rentenzahlung von 110 T€ bezogen.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung pro Mitarbeiter*innen des Konzerns über die letzten fünf Geschäftsjahre dar. Zum anderen erfolgt ein Vergleich mit der Vergütung der oberen Führungskräfte innerhalb des Konzerns. Diese Vergleichsgruppe besteht aus den Mitgliedern des Group Management Committee (Mitglieder des Vorstands ausgenommen) sowie den Geschäftsführern der Konzerngesellschaften.

Der vertikale Vergütungsvergleich ist in hohem Maße durch Wechselkurse, Unternehmensakquisitionen, sowie Veränderungen in den lokalen Gesellschaften beeinflusst und unterliegt dementsprechend Schwankungen.

Relative Vergütungs- und Ertragsentwicklung im Zeitverlauf

Vergleichende Darstellung der Gesamtvergütung sowie der Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand IAS gem. § 162 AktG

		Veränderung	Veränderung
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	2024	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022
Gesamtvergütung	in T €	in %	in %
Stefan Fuchs	3.157	15	6
Dr. Timo Reister*	2.581	38	9
Isabelle Adelt*	1.864	13	85
Dr. Sebastian Heiner*	1.836	13	100
Dr. Ralph Rheinboldt	1.709	13	4
Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand IAS gem. § 162 AktG			
Stefan Fuchs	2.953	14	12
Dr. Ralph Rheinboldt	1.599	14	11
Frühere Mitglieder des Vorstands			
Dr. Lutz Lindemann (Rente)	854	–	–
Dr. Alexander Selent (Rente)	111	1	1
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer			
Mitarbeiter*innen im FUCHS-Konzern	80	2	4
Obere Führungskräfte FUCHS-Konzern	393	17	16
Ertragsentwicklung FUCHS-Konzern	in Mio €		
FVA	245	14	19
Jahresüberschuss (HGB)	280	18	25

Vergleichende Darstellung der Gesamtvergütung sowie der Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand IAS gem. § 162 AktG

	Veränderung 2022 ggü. 2021	Veränderung 2021 ggü. 2020	Veränderung 2020 ggü. 2019
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands			
Gesamtvergütung	in %	in %	in %
Stefan Fuchs	-6	9	9
Dr. Timo Reister*	-4	6	7
Isabelle Adelt*	-	-	-
Dr. Sebastian Heiner*	-	-	-
Dr. Ralph Rheinboldt	-6	8	10
Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand IAS gem. § 162 AktG			
Stefan Fuchs	-5	8	6
Dr. Ralph Rheinboldt	-5	7	6
Frühere Mitglieder des Vorstands			
Dr. Lutz Lindemann (Rente)	-	-	-
Dr. Alexander Selent (Rente)	6	1	1
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer			
Mitarbeiter*innen im FUCHS-Konzern	7	9	-3
Obere Führungskräfte FUCHS-Konzern	4	12	2
Ertragsentwicklung FUCHS-Konzern			
FVA	-19	24	-5
Jahresüberschuss (HGB)	-17	22	-8

* Die Gesamtvergütung entspricht der Gesamtvergütung ohne Dienstzeitaufwand IAS gem. § 162 AktG.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vergütungssystem im Überblick

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist abschließend in § 16 der Satzung der FUCHS SE geregelt; Neben- oder Zusatzvereinbarungen bestehen nicht. Die Vergütungsregeln gelten gleichermaßen sowohl für Anteilseignervertreter als auch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

1. Verfahren zur Überprüfung der Struktur und Höhe der Vergütung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Vergütung seiner Mitglieder. Die Struktur und die Höhe der Aufsichtsratsvergütung werden hierbei unter Berücksichtigung der Vergütung bei anderen vergleichbaren Unternehmen auf ihre Angemessenheit überprüft. Da sich die Tätigkeit eines Aufsichtsratsmitglieds grundsätzlich von der Tätigkeit eines Arbeitnehmers der Gesellschaft unterscheidet, erfolgt kein vertikaler Vergleich der Aufsichtsratsvergütung mit der Vergütung der Mitarbeiter*innen der Gesellschaft.

Durch die Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung ist sichergestellt, dass FUCHS SE auch weiterhin in der Lage ist, hervorragend qualifizierte Kandidat*innen für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu gewinnen. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

2. Interessenkonflikte

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind aufgrund der gesetzlich vorgesehenen Kompetenzverteilung in das Verfahren für die Überprüfung ihres Vergütungssystems eingebunden. Dem damit verbundenen Interessenkonflikt wird begegnet, indem die Entscheidung über die letztendliche Ausgestaltung des Vergütungssystems kraft

Gesetzes der Hauptversammlung zugewiesen ist und der entsprechende Beschlussvorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat unterbreitet wird.

3. Komponenten der Vergütung

a. Festvergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 85 T€. Die Gewährung einer reinen Festvergütung entspricht der gängigen überwiegenden Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften. Eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist auch in der Anregung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vorgesehen.

b. Erhöhte Vergütung für Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und die stellvertretende Vorsitzende das Anderthalbfache der jährlichen Festvergütung. Die erhöhte Vergütung trägt dem höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden Rechnung und entspricht der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

c. Verpflichtung zum Erwerb von Vorzugsaktien

Mindestens 20% der Festvergütung sind in Vorzugsaktien der Gesellschaft mit einer Haltefrist von vier Jahren anzulegen, wobei diese Haltefrist auch im Falle des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat fortbesteht. Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden auf Nachweis bis zur Höhe von 600 € die Kosten des Haltens der Vorzugsaktien erstattet.

d. Vergütung von Ausschusstätigkeiten

Für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss erhalten die Mitglieder eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 20 T€, für die Tätigkeit im Personalausschuss entsprechend Euro 10 T€. Der Vorsitzende des Prüfungs- bzw. Personalausschusses erhält jeweils das Doppelte der vorgenannten Beträge. Die erhöhte Vergütung trägt dem höheren zeitlichen Aufwand für die Ausschusstätigkeit Rechnung und entspricht der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Mitglieder des Nominierungsausschusses erhalten keine gesonderte Vergütung.

e. Vergütung bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat

Aufsichtsrats- und Ausschussmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder Ausschuss nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

f. Auszahlungszeitpunkt

Die Vergütung für das unmittelbar vorausgegangene Geschäftsjahr wird nach der Aufsichtsratssitzung ausgezahlt, in welcher über die Billigung des Jahresabschlusses des unmittelbar vorausgegangenen Geschäftsjahres Beschluss gefasst wird. Die Darstellung folgt der erdienungsorientierten Sichtweise. Daher wird die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 als im Berichtsjahr gewährt ausgewiesen, da die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht ist, auch wenn die Auszahlung erst im März 2025 erfolgt.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2024 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat gemäß den Regelungen in § 16 der Satzung der Gesellschaft angewandt.

Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine Veränderungen bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats.

Die Einzelheiten der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 in individualisierter Form sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

→ [## 20 Vergütung des Aufsichtsrats](#)

Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung

in T €	Vergütung		Gesamtvergütung
	Festvergütung	Ausschusstätigkeit	
Dr. Susanne Fuchs	128	30	158
Jens Lehfeldt	85	–	85
Dr. Christoph Loos	170	20	190
Ingeborg Neumann	85	50	135
Cornelia Stahlschmidt	85	–	85
Dr. Markus Steilemann	85	30	115
Gesamt	638	130	768

Die erworbenen Vorzugsaktien sowie die hierfür noch geltenden Haltefristen sind nachfolgend dargestellt:

Vorzugsaktienprogramm

Vorzugsaktienprogramm, Aufsichtsrat

Jahr der Aufsichtsrats­tätigkeit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jahr des Aktien­erwerbs	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Erwerbszeitpunkt	9.5.19	7.5.20	10.3.21	21.3.22	9.3.23	14.3.24
Ende der Sperrfrist	8.5.24	6.5.25	9.3.25	20.3.26	8.3.27	13.3.28
Kurs bei Erwerb in €	34,61	34,82	43,31	34,21	36,69	42,73
Kurs Ende der Sperrfrist	42,48					
Wertentwicklung bis Ende Sperrfrist	23%					
Wertentwicklung bis 31.12.2024	20%	20%	–4%	22%	14%	–3%
Vorzugsaktien	Stück	Stück	Stück	Stück	Stück	Stück
Gegenwärtige Mitglieder						
Dr. Susanne Fuchs	427	292	287	922	696	597
Jens Lehfeldt	–	190	216	498	464	399
Dr. Christoph Loos	–	–	142	615	771	796
Ingeborg Neumann	427	292	216	790	464	399
Cornelia Stahlschmidt	–	–	142	498	464	399
Dr. Markus Steilemann	–	–	–	–	307	399
Summe	854	774	1.003	3.323	3.166	2.989
Ehemalige Mitglieder						
Dr. Kurt Bock	–	380	432	1.112	317	–
Lars-Eric Reinert	–	–	76	–	–	–
Dr. Erhard Schipporeit	–	–	113	–	–	–
Summe	–	380	621	1.112	317	0
Aktien mit Sperrfrist 1.1.2024	854	1.154	1.624	4.435	3.483	0
2024 erworbene Aktien						2.989
2024 auslaufende Sperrfrist	–854	–	–	–	–	–
Aktien mit Sperrfrist 31.12.2024	0	1.154	1.624	4.435	3.483	2.989

Seit dem Geschäftsjahr 2021 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine reine Festvergütung, von der mindestens 20 % in Vorzugsaktien der Gesellschaft anzulegen sind. Sie wird erst im Anschluss an die Aufsichtsratssitzung ausgezahlt, in der über die Billigung des Jahresabschlusses des unmittelbar vorausgegangenen Geschäftsjahres Beschluss gefasst wird. Die Pflicht zum Erwerb von Vorzugsaktien mit einer Haltefrist von 4 Jahren greift danach. Die Sperrfrist gilt auch über die Beendigung des Aufsichtsratsmandats hinaus. Folglich enthält die Tabelle keine Daten zu den erworbenen Vorzugsaktien aus der für das Geschäftsjahr 2024 gewährten variablen Vergütung. Zum 31. Dezember 2024 hätten beim Schlusskurs von 41,66 € pro Vorzugsaktie insgesamt 3.083 Vorzugsaktien für sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats erworben werden müssen.

Bis zum Geschäftsjahr 2019 (Aktienerwerb 2020) betrug die Haltefrist fünf Jahre, wobei diese Sperrfrist mit dem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat entfiel.

Kreditgewährungen an Mitglieder des Aufsichtsrats bestehen nicht.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung pro Mitarbeiter*innen des Konzerns über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Relative Vergütungs- und Ertragsentwicklung im Zeitverlauf

Vergleichende Darstellung der Vergütung des Aufsichtsrats

Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats	2024	Veränderung	Veränderung
		2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022
	in T €	in %	in %
Dr. Susanne Fuchs	158	0	0
Jens Lehfeldt	85	0	0
Dr. Christoph Loos	190	0	13
Ingeborg Neumann	135	0	0
Cornelia Stahlschmidt	85	0	0
Dr. Markus Steilemann	115	0	34
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats			
Dr. Kurt Bock	–	–	–
Lars-Eric Reinert	–	–	–
Dr. Erhard Schipporeit	–	–	–
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer			
Mitarbeiter*innen im FUCHS-Konzern	80	2	4
Ertragsentwicklung FUCHS-Konzern			
	in Mio €		
FVA	245	14	19
Jahresüberschuss (HGB)	280	18	25

Vergleichende Darstellung der Vergütung des Aufsichtsrats

Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats	Veränderung	Veränderung	Veränderung
	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019
	in %	in %	in %
Dr. Susanne Fuchs	0	17	23
Jens Lehfeldt	0	8	52
Dr. Christoph Loos	36	62	–
Ingeborg Neumann	0	14	18
Cornelia Stahlschmidt	0	63	–
Dr. Markus Steilemann	–	–	–
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats			
Dr. Kurt Bock	–192	7	50
Lars-Eric Reinert	–	–	–66
Dr. Erhard Schipporeit	–	–	–66
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer			
Mitarbeiter*innen im FUCHS-Konzern	7	9	–3
Ertragsentwicklung FUCHS-Konzern			
FVA	–19	24	–5
Jahresüberschuss (HGB)	–17	22	–8

D&O-Versicherung

Die FUCHS SE hat eine D&O-Versicherung (Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung) abgeschlossen, in deren Deckung die Tätigkeit der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats eingeschlossen ist. Die Versicherung sieht für Vorstand einen Selbstbehalt von 10% des Schadens bzw. des 1,5-Fachen der individuellen Festvergütung vor. Seit dem Geschäftsjahr 2021 besteht für die Mitglieder des Aufsichtsrats kein Selbstbehalt mehr.

Mannheim, den 20. März 2025

Dr. Christoph Loos

Stefan Fuchs

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Vorsitzender des Vorstands

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die FUCHS SE, Mannheim

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der FUCHS SE, Mannheim für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der FUCHS SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der FUCHS SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Mannheim, den 20. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christina Erkmen	Matthias Böhm
Wirtschaftsprüferin	Wirtschaftsprüfer