

LUDWIG BECK am Rathauseck – Textilhaus Feldmeier Aktiengesellschaft

Nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sind Vorstand und Aufsichtsrat der LUDWIG BECK am Rathauseck – Textilhaus Feldmeier Aktiengesellschaft ("LUDWIG BECK AG") für das Geschäftsjahr 2021 erstmalig verpflichtet, einen Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG zu erstellen und diesen der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Der Abschlussprüfer hat den nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Abs. 3 Sätze 1 und 2 AktG geprüft und einen Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts erstellt. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

LUDWIG BECK am Rathauseck – Textilhaus Feldmeier Aktiengesellschaft

Vergütungsbericht 2021

I. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat der LUDWIG BECK AG hat in seiner Sitzung vom 24. März 2021 ein neues System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Ludwig Beck AG (das "**Vergütungssystem**") beschlossen. Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des § 87a Abs. 1 AktG und berücksichtigt die diesbezüglichen Empfehlungen des Deutscher Corporate Governance Kodex. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem am 17. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 99,02 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Die im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vorstandsdiensverträge wurden zu einem Zeitpunkt geschlossen, bevor der Aufsichtsrat das Vergütungssystem beschlossen hat. Sie entsprechen bereits weitgehend den Vorgaben des Vergütungssystems. Das Vergütungssystem gilt für alle Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats (insbesondere den Neuabschluss und die Verlängerung von Vorstands-Anstellungsverträgen sowie die Änderung bestehender oder künftiger Vorstands-Anstellungsverträge), die nach der ordentlichen Hauptversammlung 2021 getroffen werden. Abweichungen vom Vergütungssystem hat es im Geschäftsjahr 2021 (nach der ordentlichen Hauptversammlung 2021) nicht gegeben.

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der LUDWIG BECK AG ist insgesamt auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es setzt für die einzelnen Vorstandsmitglieder und den Vorstand in seiner Gesamtheit durch eine gewichtige variable

Vergütung deutliche Leistungsanreize, ohne dadurch unverhältnismäßige Risiken zu begründen.

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung und eine variable Vergütung. Die variable Vergütung teilt sich in einen auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage beruhenden Long Term Incentive ("LTI") und eine im Ermessen des Aufsichtsrats stehende Sondertantieme als Short Term Incentive ("STI") auf. Des Weiteren werden den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen gewährt.

Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf der festen Grundvergütung. Innerhalb der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf dem LTI, zumal der STI nicht regelmäßig, sondern nur im Ausnahmefall zur Honorierung besonderer Leistungen gewährt wird.

2. Vergütung und Geschäftsstrategie

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist auf die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der LUDWIG BECK AG ausgerichtet. Ludwig Beck strebt die dauerhafte Festigung seiner vorderen Position unter den führenden Modekaufhäusern Deutschlands an. Oberstes Strategieziel der LUDWIG BECK AG ist dabei die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts durch profitables Wachstum, sowohl online als auch stationär. Das Vergütungssystem fördert die Umsetzung dieser Strategie durch ambitionierte Performance-Ziele. Insbesondere der LTI ist auf ein kontinuierliches und nachhaltiges Umsatzwachstum bei gleichzeitiger Steigerung der Profitabilität ausgerichtet und trägt damit zu einer positiven, langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und zur Erreichung des obersten Strategieziels maßgeblich bei.

Die folgende Übersicht enthält eine stichwortartige Beschreibung der wesentlichen in den folgenden Abschnitten im Einzelnen erläuterten Vergütungsbestandteile sowie Erläuterungen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und die Unternehmensstrategie fördert:

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung	Strategiebezug
Feste Grundvergütung		
Festes Jahresgehalt	fixe Vergütung, die in zwölf gleichen Raten jeweils am Monatsende bezahlt wird.	

Nebenleistungen	Dienstwagen, dienstliches Mobiltelefon, dienstliches Tablet, Versicherungsschutz (Unfallversicherung und D&O-Versicherung) sowie Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung	Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder durch Gewährung einer wettbewerbsfähigen Vergütung
Variable Vergütung		
STI (Sondertantieme)	<ul style="list-style-type: none"> • Nur im Ausnahmefall nach dem Ermessen des Aufsichtsrats gewährte Sondertantieme • Abhängig vom Erreichen besonderer finanzieller und besonderer nichtfinanzieller Ziele • Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung: 0% bis 50 % • Auszahlung am Ende des Kalendermonats, in dem der Aufsichtsrat die Entscheidung über die Gewährung der Sondertantieme getroffen hat, frühestens zehn Tage nach Feststellung des Jahresabschlusses für das betroffene Geschäftsjahr in bar 	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivierung der Vorstandsmitglieder durch Honorierung besonderer Leistungen • Anreiz für Vorstandsmitglieder durch das Erreichen besonderer finanzieller Ziele (etwa eines unerwartet hohen Konzernumsatzes oder Konzernergebnisses) oder besonderer nichtfinanzieller Ziele (persönliche oder kollektive Leistungen der Vorstandsmitglieder oder Nachhaltigkeitsaspekte) zur Erreichung der Strategieziele von Ludwig Beck beizutragen
LTI	<ul style="list-style-type: none"> • Variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung • Abhängig von der durchschnittlichen Konzernumsatzrendite der Gesellschaft während der letzten drei Geschäftsjahre • Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung: 10% bis 40 % 	Anreize zur Förderung der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts durch profitables Wachstum bei gleichzeitiger Steigerung der Profitabilität

	<ul style="list-style-type: none"> • Auszahlung zehn Tage nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses in bar 	
Sonstiges		
Malus und Clawback ¹	Möglichkeit zum vollständigen oder teilweisen Einbehalt (Malus) oder zur Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung	Anreiz zur Sicherstellung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und zur Vermeidung des Eingehens unangemessener Risiken
Maximalvergütung	Betragsmäßige Höchstgrenze aller Vergütungskomponenten	Begrenzung der Vorstandsvergütung zur Sicherstellung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und zur Vermeidung unverhältnismäßig hoher Kosten für die Gesellschaft

3. Zusammensetzung der Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus fixen Bestandteilen (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) und variablen Bestandteilen (LTI und STI), deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus dem festen Jahresgehalt, dem Zielwert des LTI (bei Erreichen einer Konzernumsatzrendite von mehr als 4 %) und dem Wert der Nebenleistungen in Höhe eines Betrags von bis zu T€ 50 p.a. zusammen.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus vier Bestandteilen zusammen:

a) *Festes Jahresgehalt*

Die feste jährliche Grundvergütung ist unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft am Verantwortungsbereich und der individuellen Leistung des jeweiligen

¹ Eine solche Regelung enthielt für das Geschäftsjahr 2021 nur der Anstellungsvertrag des Vorstandsvorsitzenden, Christian Greiner, nicht aber der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds Jens Schott

Vorstandsmitglieds ausgerichtet. Sie hat an der Ziel-Gesamtvergütung (festes Jahresgehalt, Ziel-LTI und Nebenleistungen) beim Vorstandsvorsitzenden einen Anteil von rund 65 % und bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern einen Anteil von rund 55 %.

Im Geschäftsjahr 2021 verzichteten die Vorstandsmitglieder aufgrund der COVID-19-Pandemie und deren Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation der Gesellschaft auf einen Teil der ihnen zustehenden Fixvergütung. Herr Greiner verzichtete auf T€ 39 und Herr Schott auf T€ 21. Für das Geschäftsjahr 2021 wurde Herrn Christian Greiner ein festes Jahresgehalt in Höhe von T€ 347 und Herrn Jens Schott ein solches in Höhe von T€ 185 (jeweils unter Berücksichtigung des vorstehend erwähnten Verzichts) gezahlt.

b) *LTI*

Der LTI hat an der Ziel-Gesamtvergütung (festes Jahresgehalt, Ziel-LTI und Nebenleistungen) sowohl beim Vorstandsvorsitzenden als auch bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern einen Anteil von rund 10% bis 40 %.

Die Höhe des zu gewährenden LTI ("LTI-Auszahlungsbetrag") ist in Abhängigkeit von der erreichten durchschnittlichen Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre zu ermitteln. Ziel ist eine durchschnittliche Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre in Höhe von mehr als 4 %. Wird dieser Zielwert erreicht, erhält das Vorstandsmitglied einen LTI, der beim Vorstandsvorsitzenden rund 25 % und bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern rund 30 % der Ziel-Gesamtvergütung ausmacht ("Ziel-LTI"). Wird der Zielwert unterschritten, so vermindert sich der LTI-Auszahlungsbetrag je Prozentpunkt um einen bestimmten Betrag, der zwischen 25 % und 35 % des Ziel-LTI beträgt. Beläuft sich die durchschnittliche Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre auf lediglich 2 % oder weniger, steht den Mitgliedern des Vorstands kein Anspruch auf LTI zu. Übersteigt die durchschnittliche Konzernumsatzrendite der letzten drei Geschäftsjahre 5 %, erhält das Vorstandsmitglied einen LTI-Auszahlungsbetrag, der den Ziel-LTI um mindestens 35 % und maximal 50 % übersteigt.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurde den beiden Vorstandsmitgliedern kein LTI gewährt. Aufgrund der negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 auf das operative Geschäft von LUDWIG BECK betrug die durchschnittliche Konzernumsatzrendite der letzten drei Jahre -0,9%. Somit entstand kein „LTI-Auszahlungsanspruch“.

c) *STI*

Beim STI handelt es sich um eine Sondertantieme, die nur im Ausnahmefall zur Honorierung besonderer Leistungen nach dem Ermessen des Aufsichtsrats gewährt wird. Da die Sondertantieme nur im Ausnahmefall gewährt wird, ist sie nicht Bestandteil der Ziel-Gesamtvergütung. Ihr Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung (festes Jahresgehalt, Ziel-LTI und Nebenleistungen) beträgt sowohl beim Vorstandsvorsitzenden als auch bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern zwischen 0 % und knapp 50 %. Der hohe Prozentsatz von knapp 50 % kann allerdings nur dann erreicht werden, wenn in dem betreffenden Geschäftsjahr kein LTI gewährt wird. Denn der Betrag des LTI und der Sondertantieme dürfen zusammen nicht mehr als knapp 50 % der Ziel-Gesamtvergütung ausmachen. Der STI-Auszahlungsbetrag darf den LTI-Auszahlungsbetrag nicht überschreiten, es sei denn, der STI wird für das Erreichen langfristig orientierter Ziele gewährt. Der STI kann vom Aufsichtsrat sowohl für das Erreichen besonderer finanzieller als auch für das Erreichen besonderer nichtfinanzieller Ziele gewährt werden.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurde den beiden Vorstandsmitgliedern kein STI gewährt. Aufgrund der negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 auf die Ertragslage des Konzerns sah der Aufsichtsrat die Zahlung eines STI als nicht angemessen an.

d) *Nebenleistungen*

Die Vorstandsmitglieder erhielten zudem im und für das Geschäftsjahr 2021 Sach- und sonstige Bezüge (Nebenleistungen). Den Vorstandsmitgliedern wird bis zur Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit ein ihrer Position angemessener Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Des Weiteren wird den Vorstandsmitgliedern ein dienstliches Mobiltelefon und ein dienstliches Tablet kostenlos zur Verfügung gestellt. Ferner wird ihnen kostenlos Versicherungsschutz (Unfallversicherung und D&O-Versicherung) gewährt und sie erhalten einen Zuschuss zu ihrer Kranken- und Pflegeversicherung. Im und für das Geschäftsjahr 2021 wurden Herrn Greiner Nebenleistungen in Höhe von T€ 15 und Herrn Schott in Höhe von T€ 9 gewährt.

e) *Sonstiges*

Die Vorstandsmitglieder erhalten neben der Vergütung für ihre Tätigkeit als Vorstand der LUDWIG BECK AG keine weiteren Vergütungen für die Wahrnehmung von Geschäftsführungs- oder Aufsichtsratsstätigkeiten in anderen Unternehmen, an denen die LUDWIG BECK AG unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist.

Altersversorgungszusagen wurden den beiden amtierenden Vorstandsmitgliedern nicht erteilt, wohl aber früher amtierenden Vorstandsmitgliedern.

Es existieren keine Aktienoptionsprogramme und es werden auch keine aktienbasierten Vergütungen gewährt.

Die Vergütungsbestandteile werden den Vorstandsmitgliedern mit Ausnahme der Nebenleistungen in bar gewährt.

4. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus fester Grundvergütung, kurzfristiger variabler Vergütungskomponente (STI), langfristiger variabler Vergütungskomponente (LTI) und Nebenleistungen festgelegt. Im Geschäftsjahr 2021 betrug die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden Christian Greiner T€ 800 und für das Vorstandsmitglied Jens Schott T€ 500. Die den beiden Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung (siehe dazu im Einzelnen unten im Abschnitt I.7) lag deutlich unter den genannten Beträgen, weshalb die Maximalvergütung jeweils eingehalten wurde.

5. Weitere vergütungsrelevante Regelungen

a) Malus und Clawback

Der Anstellungsvertrag des Vorstandsvorsitzenden enthält eine Malus- und Clawback-Regelung, die auf die gesamte variable Vergütung (LTI und STI) Anwendung findet.

Sofern der Vorstandsvorsitzende vorsätzlich gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG oder eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht verstößt, kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung, welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährt werden soll, nach seinem pflichtgemäßen Ermessen teilweise oder vollständig auf Null reduzieren ("Einbehaltungsrecht" oder "Malus").

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat unter den vorgenannten Voraussetzungen auch den Bruttobetrag einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung, welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährt worden ist, nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern ("Rückforderungsrecht" oder "Clawback").

Im Geschäftsjahr 2021 lagen keine Umstände vor, die eine Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelung gerechtfertigt hätten. Der Aufsichtsrat hat daher von der Möglichkeit zum Einbehalt oder der Rückforderung der variablen Vergütung gegenüber Herrn Greiner keinen Gebrauch gemacht.

Der im Geschäftsjahr 2021 geltende Anstellungsvertrag von Herrn Schott enthielt noch keine Malus- oder Clawback-Regelung, da er noch auf dem früheren Vergütungssystem beruhte. Der Aufsichtsrat hat am 15. Dezember 2021 beschlossen, Herrn Schott mit Wirkung ab dem 1. September 2022 für die Dauer von drei weiteren Jahren zum Vorstandsmitglied zu bestellen und einen neuen Anstellungsvertrag zu schließen. Der ab dem 1. September 2022 geltende Anstellungsvertrag von Herrn Schott enthält eine dem Vergütungssystem entsprechende Malus- und Clawback-Regelung.

b) Keine Leistungszusagen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sehen keine Abfindungszahlungen oder anderweitigen Leistungszusagen für den Fall der regulären oder vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit vor.

Altersversorgungszusagen wurden den amtierenden Vorstandsmitgliedern nicht gewährt, wohl aber früher amtierenden Vorstandsmitgliedern.

Im Geschäftsjahr 2021 kam es zu keiner Veränderung im Vorstand, weshalb keine Leistungen für den Fall des Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds gewährt oder geschuldet wurden.

6. Keine Leistungen von Dritten

Im Geschäftsjahr 2021 wurde keinem Vorstandsmitglied eine Vergütung von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

7. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Tabelle enthält die den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Dementsprechend enthält die Tabelle alle Beträge, die den amtierenden Vorstandsmitgliedern tatsächlich im Geschäftsjahr 2021 zugeflossen sind (gewährte Vergütung) sowie alle fälligen, aber im Geschäftsjahr 2021 nicht zugeflossenen Vergütungsbestandteile (geschuldete Vergütung).

Gewährte und geschuldete Vergütung in T€	Christian Greiner				Jens Schott			
	2021	In % der Gesamtvergütung	2020	In % der Gesamtvergütung	2021	In % der Gesamtvergütung	2020	In % der Gesamtvergütung
Festes Jahresgehalt ²	347	96	283	54	185	95	171	87
Nebenleistungen	15	4	16	3	9	5	6	3
Summe fester Grundvergütung	362	100	299	57	194	100	177	90
STI	0	0	0	0	0	0	0	0
LTI	0	0	233	43	0	0	20	10
Summe variable Vergütung	0	0	223	43	0	0	20	10
Gesamtvergütung	362	100	522	100	194	100	197	100

Dem früheren Vorstandsmitglied Dieter Münch wurden im Geschäftsjahr 2021 Versorgungsleistungen (Rentenzahlungen) in Höhe von T€ 104 (Vorjahr: T€ 104) ausgezahlt. Einem früheren Vorstandsmitglied wurden im Geschäftsjahr Versorgungsleistungen (einmalige Kapitalauszahlung) in Höhe von T€ 383 (Vorjahr: T€ 0) ausgezahlt. Die LUDWIG BECK AG hat die Beiträge für diese Versorgungsleistungen während der akti-

² Unter Berücksichtigung des Verzichts der Vorstandsmitglieder auf einen Teil des festen Jahresgehalts aufgrund der COVID-19-Pandemie und deren Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation der Gesellschaft

ven Dienstzeit bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres geleistet. Der Barwert der zugesagten Versorgungsleistungen für ehemalige Vorstandsmitglieder beläuft sich auf T€ 3.100. Laufende Renten sind indexiert. Im Übrigen wurde früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 eine Vergütung weder gewährt noch geschuldet.

II. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 12a der Satzung der Gesellschaft festgesetzt. Die Hauptversammlung hat die in § 12a der Satzung der Gesellschaft geregelte Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und das der Vergütung zugrundeliegende Vergütungssystem mit den Angaben gemäß §§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG am 17. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 99,07 % der abgegebenen Stimmen bestätigt.

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats sieht eine reine Festvergütung vor. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats als weiteren Bestandteil der Vergütung den rechnerischen Pro-Kopf-Anteil der Versicherungsprämie für eine im Namen der Gesellschaft zugunsten der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zu marktüblichen Bedingungen abgeschlossene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung, die die Gesellschaft trägt. Variable Vergütungsbestandteile oder eine aktienbasierte Vergütung existieren nicht.

Die Aufsichtsratsvergütung setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen: Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes Geschäftsjahr eine Vergütung in Höhe von T€ 25, der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält T€ 50 und der stellvertretende Vorsitzende T€ 37,5. Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhalten Aufsichtsratsmitglieder eine zusätzliche Vergütung in Höhe von T€ 2,5 pro Geschäftsjahr und pro Ausschussmitgliedschaft. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält T€ 5 als zusätzliche Vergütung pro Geschäftsjahr. Wie schon im Vorjahr verzichtete der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 auf 20% seiner Gesamtvergütung.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats den Ersatz ihrer bei Wahrnehmung ihres Amtes entstandenen Auslagen (insbesondere Reisekosten). Die LUDWIG BECK AG gewährt den Aufsichtsratsmitgliedern darüber hinaus den rechnerischen Pro-Kopf-Anteil der Versicherungsprämie für eine im Namen der Gesellschaft zugunsten der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zu marktüblichen Bedingungen abgeschlossene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung als weiteren Bestandteil der Vergütung. Die Höhe und Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung ist marktgerecht und ermöglicht, dass die Gesellschaft auch in Zukunft in der Lage sein wird, qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat zu gewinnen. Dies ist Voraussetzung für

eine bestmögliche Ausübung der Beratungs- und Überwachungstätigkeit durch den Aufsichtsrat, die wiederum einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft leistet.

Die feste Vergütung wird mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs zur Zahlung fällig.

Die nachfolgende Tabelle enthält die den amtierenden Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung³:

In T€	Festvergütung	In % der Gesamtvergütung	Vergütung Ausschusstätigkeit	In % der Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
Dr. Bruno Sälzer (2021)	40,0	87,0	6,0	13,0	46,0
(2020)	28,3	88,4	3,7	11,6	32,0
Sandra Pabst (2021)	30,0	93,8	2,0	6,2	32,0
(2020)	30,0	93,8	2,0	6,2	32,0
Clarissa Käfer (2021)	20,0	76,9	6,0	23,1	26,0
(2020)	20,0	76,9	6,0	23,1	26,0
Josef Schmid (2021)	20,0	90,9	2,0	9,1	22,0
(2020)	8,3	90,2	0,9	9,8	9,2

³ Ehemaligen Mitgliedern des Aufsichtsrats wurde für das Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung gewährt oder geschuldet

Michael Neumaier (2021)	20,0	100,0	0,0	0,0	20,0
(2020)	20,0	100,0	0,0	0,0	20,0
Michael Eckhoff (2021)	20,0	100,0	0,0	0,0	20,0
(2020)	20,0	100,0	0,0	0,0	20,0
Gesamt 2021	150,0	90,4	16,0	9,6	166,0
Gesamt 2020	126,6	90,9	12,6	9,1	139,2

III. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von LUDWIG BECK, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten zwei Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Entwicklung des Jahresüberschusses der LUDWIG BECK AG dargestellt.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft von LUDWIG BECK in Deutschland abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2021 durchschnittlich 255 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent) zählten. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile. Somit entspricht, im Einklang mit der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats, auch die Vergütung der Arbeitnehmer im Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die folgende Tabelle stellt die Werte in einer Weise dar, die einen Vergleich ermöglicht:

Geschäftsjahr	2020	2021	Veränderung 2020 / 2021 in %
Ertragsentwicklung (in Mio. €)			
Jahresfehlbetrag gemäß HGB	-10,9	-1,3	+88
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer (in T€)			
Belegschaft in Deutschland	54	52	-3,7
Vorstandsvergütung (in T€)			
Christian Greiner	522	363	-30
Jens Schott	197	194	-2
Aufsichtsratsvergütung (in T€)			
Dr. Bruno Sälzer ⁴	32	46	+44
Sandra Pabst	32	32	0
Clarissa Käfer	26	26	0
Josef Schmid ⁵	9	22	+144
Michael Neumaier	20	20	0
Michael Eckhoff	20	20	0

⁴ Aufsichtsratsvorsitzender seit 28.07.2020

⁵ Mitglied des Aufsichtsrats seit 28.07.2020

München, den 28. Februar 2022

Ludwig Beck AG

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

gez. Christian Greiner

gez. Jens Schott

gez. Dr. Bruno Sälzer