

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG NACH § 289f HGB und § 315d HGB

Die Unternehmensführung der LUDWIG BECK AG als börsennotierter deutscher Aktiengesellschaft und des LUDWIG BECK Konzerns (nachfolgend zusammen "LUDWIG BECK") wird in erster Linie durch das Aktiengesetz, weitere gesetzliche Bestimmungen und daneben auch durch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung bestimmt (sofern nicht ausweislich der Erklärung nach § 161 AktG von diesen abgewichen wird).

I. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften unterliegt die LUDWIG BECK AG dem so genannten "dualen Führungssystem". Dieses ist durch eine strikte personelle Trennung und Kompetenzabgrenzung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan gekennzeichnet. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten dabei im Unternehmensinteresse eng zusammen.

1. Vorstand

Als Leitungsorgan ist der Vorstand der LUDWIG BECK AG dem Interesse des Unternehmens verpflichtet. Er bestimmt die Grundsätze der Unternehmenspolitik, die Strategie des Unternehmens, legt die Budgets fest und verteilt die Ressourcen. Er erstellt und veröffentlicht die Quartalsmitteilungen, die Halbjahresberichte sowie die Jahresabschlüsse für den Gesamtkonzern und die Gesellschaft und ist für die Besetzung der wichtigsten Positionen im Unternehmen zuständig. Zudem informiert der Vorstand den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Aspekte der Planung, der beabsichtigten Geschäftspolitik, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage sowie des Risikomanagements. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von aufgestellten Planungen und Zielen werden ausführlich erläutert und begründet.

a) Mitglieder des Vorstands

Der Vorstand der LUDWIG BECK AG besteht aus dem Vorstandsvorsitzenden, Herrn Christian Greiner, und Herrn Jens Schott.

b) Arbeitsweise

Der Vorstand übt seine Tätigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (sofern nicht ausweislich der Erklärung nach § 161 AktG von diesen abgewichen wird), der Satzung, seiner Geschäftsordnung sowie der jeweiligen Anstellungsverträge aus.

Die Grundsätze der Zusammenarbeit der Vorstandsmitglieder untereinander sowie mit dem Aufsichtsrat sind insbesondere in der Geschäftsordnung des Vorstands geregelt. Die Mitglieder des Vorstands arbeiten kollegial zusammen und unterrichten sich gegenseitig fortlaufend über ihre Tätigkeit und über wesentliche Geschäftsvorfälle. Die Mitglieder des Vorstands führen die Geschäfte der Gesellschaft grundsätzlich gemeinsam und stimmen Geschäftsführungsmaßnahmen untereinander ab. Soweit eine vorherige Abstimmung nicht möglich ist, ist das jeweils andere Vorstandsmitglied unverzüglich von der betreffenden Geschäftsführungsmaßnahme in Kenntnis zu setzen. Bedeutende Geschäftsführungsmaßnahmen bedürfen eines vorherigen Vorstandsbeschlusses. Die Geschäftsordnung bestimmt darüber hinaus Geschäfte und Maßnahmen des Vorstands, die der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung und über Geschäfte, die für die Rentabilität oder Liquidität der Gesellschaft und des Konzerns von erheblicher Bedeutung sein können. Im Hinblick auf bestimmte bedeutende Maßnahmen hat der Vorstand dem Geschäftsführungs- und Personalausschuss des Aufsichtsrats vorab zu berichten. Der Aufsichtsrat kann jederzeit weitere Berichte über Angelegenheiten der Gesellschaft, über ihre rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen zu verbundenen Unternehmen sowie über geschäftliche Vorgänge bei diesen Unternehmen verlangen, die auf die Lage der Gesellschaft von erheblichem Einfluss sein können.

Jedes Mitglied des Vorstands ist grundsätzlich berechtigt und auf Verlangen des Aufsichtsrats verpflichtet, an den Sitzungen des Aufsichtsrats teilzunehmen, soweit nicht persönliche Angelegenheiten von Vorstandsmitgliedern behandelt werden, der Abschlussprüfer in der jeweiligen Sitzung als Sachverständiger im Sinne von § 109 Abs. 1 Satz 3 AktG zugezogen wird oder der Aufsichtsrat beschließt, ohne den Vorstand zu tagen. Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand. Dabei berät der Vorstand den Aufsichtsrat. Bei der Besetzung des Vorstands sind insbesondere eine herausragende fachliche Qualifikation, langjährige Führungserfahrung und bisherige Leistungen der Kandidaten/innen von besonderer Bedeutung. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Bestellung eines Vorstandsmitglieds nicht über das Kalenderjahr hinausgeht, in dem das Vorstandsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet.

Jedes Vorstandsmitglied legt Interessenkonflikte unverzüglich gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dem Vorsitzenden des Vorstands offen und informiert die anderen Vorstandsmitglieder hierüber. Im Berichtsjahr kam es bei den Vorstandsmitgliedern

der LUDWIG BECK AG zu keinem Interessenkonflikt.

2. Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht seine Tätigkeit.

a) Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der LUDWIG BECK AG ist gemäß dem Drittelbeteiligungsgesetz aus Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre und der Arbeitnehmer zusammengesetzt, wobei ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder aus den Reihen der Arbeitnehmer stammt. Er besteht aus sechs Mitgliedern. Der Aufsichtsrat setzt sich wie folgt zusammen: Dr. Bruno Sälzer (Vorsitzender) seit 15. Mai 2018, Sandra Pabst (stellvertretende Vorsitzende) seit 15. Mai 2018, Clarissa Käfer seit 13. Mai 2015 und Sebastian Hejnal seit 9. Mai 2023 als Anteilseignervertreter sowie Michael Eckhoff seit 8. August 2019 und Martin Paustian seit 9. Mai 2023 als Arbeitnehmervertreter. Dr. Moritz Frhr. v. Hutten z. Stolzenberg wurde zum Ersatzmitglied der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat gewählt.

b) Arbeitsweise

Der Aufsichtsrat übt seine Tätigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (sofern nicht ausweislich der Erklärung nach § 161 AktG von diesen abgewichen wird), der Satzung und seiner Geschäftsordnung aus.

Die Satzung und die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats regeln die innere Ordnung und Beschlussfassungen des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats koordiniert die Arbeit des Aufsichtsrats und leitet dessen Sitzungen. Er hält mit dem Vorstand regelmäßig Kontakt und berät mit ihm die Strategie, die Geschäftsentwicklung und das Risikomanagement des Unternehmens. Dem Vorsitzenden obliegt die Vertretung des Aufsichtsrats gegenüber Dritten.

Der Aufsichtsrat hat mindestens zwei Sitzungen im Kalenderhalbjahr abzuhalten. Die Sitzungen des Aufsichtsrats werden durch den Aufsichtsratsvorsitzenden unter Wahrung einer Frist von zwei Wochen, die in dringenden Fällen abgekürzt werden kann, einberufen. Mit der Einberufung sind die Gegenstände der Tagesordnung mitzuteilen. Der Aufsichtsrat ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder ordnungsgemäß eingeladen

wurden und an der Beschlussfassung mindestens zwei Drittel der Mitglieder teilnehmen. Beschlüsse des Aufsichtsrats werden, soweit das Gesetz oder die Satzung nicht zwingend etwas anderes bestimmen, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Ergibt eine Abstimmung Stimmgleichheit, gibt die Stimme des Vorsitzenden oder, wenn dieser nicht an der Abstimmung teilnimmt, die Stimme des stellvertretenden Vorsitzenden den Ausschlag. Beschlüsse des Aufsichtsrats können auch im Umlaufverfahren außerhalb einer Sitzung gefasst werden, wenn der Vorsitzende dies für den Einzelfall bestimmt.

Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand der Gesellschaft. Er überwacht und berät den Vorstand bei der Führung der Geschäfte entsprechend den gesetzlichen und satzungsmäßigen Bestimmungen. Er wird in alle Entscheidungen eingebunden, die für die LUDWIG BECK AG und den Konzern von grundlegender Bedeutung sind. Für bedeutende Geschäftsführungsmaßnahmen und Geschäfte ist nach der Geschäftsordnung des Vorstands die Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich. Die Aufsichtsratsmitglieder wahren die Vertraulichkeit der ihnen im Zusammenhang mit ihrer Amtsführung bekannt gewordenen Informationen.

Jedes Aufsichtsratsmitglied ist verpflichtet, Interessenkonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern entstehen können, dem Aufsichtsratsvorsitzenden gegenüber offenzulegen. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten soll das Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Im Berichtsjahr kam es bei den Aufsichtsratsmitgliedern der LUDWIG BECK AG zu keinem Interessenkonflikt.

Frau Clarissa Käfer verfügt über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung und Herr Sebastian Hejnal über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung im Sinne des § 100 Abs. 5 AktG. Die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit sind mit dem Sektor vertraut, in dem die Gesellschaft tätig ist.

Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat allerdings keine solche Selbstbeurteilung durchgeführt. Die nächste Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats soll im Jahr 2024 durchgeführt werden.

c) Ausschüsse des Aufsichtsrats

Die Grundsätze der Zusammenarbeit der Aufsichtsratsmitglieder untereinander sind insbesondere in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats geregelt. Diese sieht unter anderem die Bildung von Ausschüssen vor; derzeit bestehen zwei Ausschüsse des

Aufsichtsrats, der Prüfungsausschuss und der Personal- und Geschäftsführungsausschuss:

aa) Der Prüfungsausschuss

Die Aufgaben des Prüfungsausschusses umfassen vor allem Fragen der Rechnungslegung und Abschlussprüfung sowie die Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagements, des internen Revisionsystems sowie der Abschlussprüfung.

Im Geschäftsjahr 2023 bestand der Prüfungsausschuss aus den Mitgliedern Clarissa Käfer (Ausschussvorsitzende), Dr. Bruno Sälzer sowie Herrn Josef Schmid. Letzteres Mitglied wurde nach der Hauptversammlung 2023 durch Herrn Sebastian Hejnal abgelöst. Der Prüfungsausschuss ist im Geschäftsjahr zu zwei Sitzungen zusammengetreten. Die Ausschussvorsitzende stimmte sich in vier weiteren Terminen mit den Vertretern des Abschlussprüfers zur Jahresabschlussprüfung ab. Mit Ausnahme von Herrn Josef Schmid, der an einer Sitzung verhindert war, nahmen alle Mitglieder an allen Prüfungsausschusssitzungen teil. Dem Prüfungsausschuss gehörten mit Frau Käfer und Herrn Hejnal Finanzexperten im Sinne des § 100 Abs. 5 AktG an und seine Mitglieder sind in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor vertraut, in dem die Gesellschaft tätig ist.

bb) Der Personal- und Geschäftsführungsausschuss

Im Geschäftsjahr 2023 setzte sich der Personal- und Geschäftsführungsausschuss aus den Mitgliedern Dr. Bruno Sälzer (Vorsitzender), Sandra Pabst und Clarissa Käfer zusammen. Im Jahr 2023 fand eine Sitzung des Personal- und Geschäftsführungsausschusses statt, die die Vertragsverlängerung von Herrn Christian Greiner zum Gegenstand hatte. Dennoch standen die Mitglieder des Personal- und Geschäftsführungsausschusses regelmäßig im Austausch.

d) Weitere Einzelheiten

Die Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig über die Arbeit der Ausschüsse an den Aufsichtsrat. Die Mehrheit der jeweiligen Ausschussmitglieder ist unabhängig. Weitere Einzelheiten zu den jeweiligen Ausschussmitgliedern und der konkreten Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse können dem aktuellen Bericht des Aufsichtsrats auf S. [7 ff.] des Geschäftsberichts entnommen werden.

Der Aufsichtsrat hat mit Blick auf die Empfehlung in C.1 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex konkrete Ziele für seine Zusammensetzung beschlossen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Die Ziele und das Kompetenzprofil

sind unter folgendem Link abrufbar: <https://kaufhaus.ludwigbeck.de/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/weitere-informationen>. Die vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele für seine Zusammensetzung und die Vorgaben des Kompetenzprofils sind gegenwärtig erfüllt. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sollten dem Aufsichtsrat mindestens ein bis zwei unabhängige Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner angehören. Derzeit gehören dem Aufsichtsrat mit Herrn Dr. Bruno Sälzer und Frau Clarissa Käfer zwei unabhängige Anteilseignervertreter an.

Der Stand der Umsetzung der festgelegten Ziele und des Kompetenzprofils geht aus der nachfolgend abgedruckten Qualifikationsmatrix hervor:

	Dr. Bruno Sälzer	Sandra Pabst	Clarissa Käfer	Sebastian Hejnal	Michael Eckhoff	Martin Paustian
Mindestens ein bis zwei unabhängige Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von C.1 Satz 6 DCGK	X		X			
Mindestens ein Mitglied mit Sachverstand auf dem Gebiet Betriebswirtschaftslehre	X	X	X	X	X	X
Mindestens ein Mitglied mit Sachverstand auf dem Gebiet des nationalen Einzelhandels	X	X	X		X	X
Mindestens ein Mitglied mit Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung (§ 100 Abs. 5 AktG)	X		X	X		

	Dr. Bruno Sälzer	Sandra Pabst	Clarissa Käfer	Sebastian Hejnal	Michael Eckhoff	Martin Paustian
Mindestens ein Mitglied mit Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen	X		X	X		
Mindestens ein Mitglied mit Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung (§ 100 Abs. 5 AktG)			X			
Kein Mitglied älter als 70 Jahre	X	X	X	X	X	X
Kein Aufsichtsratsmitglied sollte voraussichtlich häufig oder dauerhaft einem Interessenkonflikt unterliegen	X	X	X	X	X	X

Hinsichtlich einer Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder bestimmt § 10 Abs. 3 Satz 4 der Satzung, dass Aufsichtsratsmitglieder nicht älter als 70 Jahre sein sollten. Die Amtszeit eines Aufsichtsratsmitglieds endet spätestens mit Beendigung derjenigen Hauptversammlung, die auf die Vollendung des 70. Lebensjahres des Aufsichtsratsmitglieds folgt. Abweichungen von den vorgenannten Regelungen sind möglich, wenn die Hauptversammlung bei der Wahl eines oder mehrerer der von ihr zu wählenden Mitglieder mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen etwas anderes beschließt.

II. Geschlechterquote und Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und in Führungspositionen

Geschlechterquote

Mit dem "Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst" vom 24. April 2015 wurden börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand, in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie im Aufsichtsrat festzulegen.

Zur Erfüllung dieser gesetzlichen Vorgaben haben Aufsichtsrat und Vorstand der LUDWIG BECK AG Folgendes beschlossen:

a) Zielgröße für den Aufsichtsrat

Für den Zeitraum ab dem 1. Juli 2022 hat der Aufsichtsrat eine Zielgröße von 33,33 % für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festgelegt. Zur Erreichung der Zielgröße wurde eine Frist bis zum 30. Juni 2027 festgelegt. Zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgröße betrug der Frauenanteil im Gesamtaufsichtsrat 33,33 % und unter den Anteilseignervertretern 50 %.

b) Zielgröße für den Vorstand

Für den Zeitraum ab dem 1. Juli 2022 hat der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße von 0 % und eine Frist zu deren Erreichung bis zum 30. Juni 2027 festgelegt. Bei Festlegung der Zielgröße betrug der Frauenanteil im Vorstand 0 %. Der Aufsichtsrat ist weiterhin der Auffassung, dass eine personelle Erweiterung des Vorstands nicht notwendig ist. Für eine Umbesetzung des Vorstands sieht der Aufsichtsrat derzeit ebenfalls keine Veranlassung. Vor diesem Hintergrund hält der Aufsichtsrat die Festlegung einer höheren Frauenquote im Vorstand nicht für zielführend und legt Wert darauf, dass auch künftig ausschließlich die fachliche Qualifikation und die Expertise für die Auswahl zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft ausschlaggebend sein sollen.

c) Zielgröße für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

In seiner Sitzung am 24. Mai 2022 hat der Vorstand für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße in Höhe von 30 % und eine Frist von fünf Jahren zu deren Erreichung festgelegt. Bei Festlegung der Zielgröße lag der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 40 %.

Für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand in seiner Sitzung am 24. Mai 2022 eine Zielgröße in Höhe von 50 % und eine Frist von fünf Jahren zu deren Erreichung festgelegt. Bei Festlegung der Zielgröße lag der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 70 %.

III. Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

Der Begriff Corporate Governance steht für eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung und -kontrolle, deren Ziel die nachhaltige Wertschöpfung ist. LUDWIG BECK fühlt sich diesen Werten verpflichtet und erfüllt die Empfehlungen des erstmals im Jahr 2002 beschlossenen Deutschen Corporate Governance Kodex seit April 2003 ohne wesentliche Einschränkungen. Vorstand und Aufsichtsrat von LUDWIG BECK haben daher nach pflichtgemäßer Prüfung zuletzt am 12. September 2023 die nachfolgend im Wortlaut wiedergegebene Entsprechenserklärung nach § 161 AktG abgegeben:

Entsprechenserklärung 2023 zum Deutschen Corporate Governance Kodex nach § 161 AktG

Die nachfolgende Erklärung bezieht sich auf die Empfehlungen des Kodex in seiner Fassung vom 28. April 2022, die am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde ("Kodex").

Vorstand und Aufsichtsrat der LUDWIG BECK am Rathauseck – Textilhaus Feldmeier Aktiengesellschaft erklären gemäß § 161 AktG, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" mit nachfolgenden Ausnahmen entsprochen wurde und auch künftig entsprochen wird:

1. Der Empfehlung A.4 des Kodex, wonach Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden soll, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben (Einrichtung einer Whistleblower Hotline), wurde bis Ende Juni 2023 nicht entsprochen. Vorstand und Aufsichtsrat waren nämlich der Auffassung, dass die Gesellschaft auch ohne die Einrichtung einer Whistleblower Hotline über ein funktionierendes Compliance Management System verfügt und obendrein nicht ausgeschlossen werden kann, dass durch die Einrichtung einer Whistleblower Hotline das hervorragende Betriebsklima belastet und dem Denunziantentum Vorschub geleistet wird. Seit Anfang Juli 2023 verfügt die Gesellschaft aufgrund einer Gesetzesänderung nun aber über ein Hinweisgeberschutzsystem und

- beabsichtigt, der Empfehlung A4 des Kodex auch weiterhin zu entsprechen.
2. Der Aufsichtsrat hat keinen Nominierungsausschuss gebildet (Empfehlung D.4 des Kodex). Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Erarbeitung von Wahlvorschlägen für Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung in dem an Personen überschaubaren sechsköpfigen Plenum erfolgen sollte.
 3. Der Aufsichtsrat hat am 24. März 2021 ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach Maßgabe des durch das ARUG II neu eingefügten § 87a AktG beschlossen, das den Empfehlungen des Kodex nicht vollumfänglich entspricht. Der Empfehlung G.3 Satz 1 des Kodex, wonach der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen, deren Zusammensetzung er offenlegt, heranziehen soll, wird nicht entsprochen. In dem vom Aufsichtsrat am 24. März 2021 beschlossenen Vergütungssystem ist ein derartiger Peer Group-Vergleich nicht vorgesehen. Denn derzeit existiert keine ausreichende Zahl von in Deutschland ansässigen börsennotierten Unternehmen, die nach Größe und Branche mit LUDWIG BECK vergleichbar wären. Die Fest- und Offenlegung einer repräsentativen Peer Group kommt daher nach Auffassung des Aufsichtsrats derzeit nicht in Betracht. Dennoch kontrolliert der Aufsichtsrat durch den Vergleich mit nichtbörsennotierten Unternehmen der Modebranche im weiteren Sinne, dass die Vorstandsvergütung angemessen und üblich ist.
 4. Nach den Empfehlungen G.10 Sätze 1 und 2 des Kodex sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können. Das Vergütungssystem weicht von diesen Empfehlungen ab. Der Aufsichtsrat hält den Aktienkurs nicht für den maßgeblichen Gradmesser eines zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft ausgerichteten Vergütungssystems. Stattdessen erachtet der Aufsichtsrat die im Vergütungssystem zur Bemessung der variablen Vergütung festgelegten finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien und eine Auszahlung sämtlicher variabler Vergütungsbestandteile in bar für geeigneter. Den Vorstandsmitgliedern werden die Auszahlungsbeträge der langfristig variablen Vergütung (LTI) nach Ablauf einer dreijährigen Laufdauer zur freien Verfügung ausbezahlt. Der Aufsichtsrat erachtet diesen Zeitraum als marktüblich und

sachgerecht.

5. Der aktuelle Anstellungsvertrag des Vorstandsvorsitzenden Christian Greiner wurde bereits am 15. September 2020 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 geschlossen und beruht daher im Wesentlichen noch auf dem früheren Vergütungssystem, das zwischenzeitlich durch das vom Aufsichtsrat am 24. März 2021 beschlossene Vergütungssystem ersetzt wurde. Der Anstellungsvertrag entspricht daher nicht vollumfänglich den Empfehlungen des Kodex. So wird neben den Empfehlungen G.3 Satz 1 und G.10 Sätze 1 und 2 (siehe hierzu bereits Ziffer 3. und 4.) der Empfehlung G.2 des Kodex (Festlegung einer konkreten Ziel-Gesamtvergütung) nicht entsprochen. Ebenso ist nicht vorgesehen, dass die Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile, die sich vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen, jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegt werden (G.7 Satz 1 des Kodex). Im Hinblick auf einen Teil der variablen Vergütung wird zudem der Empfehlung in G.9 des Kodex 2020 nicht vollumfänglich entsprochen. Auch der mit Wirkung ab 1. Januar 2024 geltende neue Anstellungsvertrag des Vorstandsvorsitzenden Christian Greiner weicht von den vorgenannten Empfehlungen des Kodex ab.

München, den 12. September 2023

Frühere, nicht mehr aktuelle Entsprechenserklärungen von LUDWIG BECK finden Sie hier: (<https://kaufhaus.ludwigbeck.de/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/entsprechenserklaerungen>).

IV. Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

LUDWIG BECK ist im Rahmen seiner Aktivitäten in den Absatzmärkten den verschiedensten Risiken ausgesetzt, die mit unternehmerischem Handeln verbunden sind. Diese können die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage betreffen. Das Unternehmen hat moderne Controllinginstrumente zur Risikoerkennung, Risikobeobachtung und Risikokommunikation etabliert. Ihr Einsatz gewährleistet die regelmäßige und zeitnahe Information der Entscheidungsträger hinsichtlich deren Entwicklung zur Einleitung geeigneter Gegenmaßnahmen mit dem Ziel, den Wert des Unternehmens stetig und nachhaltig zu steigern. Innerhalb der Organisation sind die jeweiligen Zuständigkeiten festgelegt. Das Instrumentarium erfährt eine laufende Optimierung, um Strukturveränderungen ausreichend Rechnung zu tragen.

Mehr Informationen zum Risikomanagement bei LUDWIG BECK finden Sie hier (<https://kaufhaus.ludwigbeck.de/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/weitere-informationen>).

V. Diversitätskonzept

LUDWIG BECK verfolgt kein Diversitätskonzept im Sinne der §§ 289f Abs. 2 Nr. 6, 315d HGB. Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats werden Diversitätsaspekte bereits durch das vom Aufsichtsrat erarbeitete Kompetenzprofil für das Gesamtgremium, die konkreten Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und die festgelegten Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat berücksichtigt. Eines darüber hinausgehenden Diversitätskonzepts für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats bedarf es nach Einschätzung des Aufsichtsrats daher nicht.

Gleiches gilt im Ergebnis auch für die Zusammensetzung des Vorstands und der Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften. Die Zusammensetzung des Vorstands hat sich aus Sicht des Aufsichtsrats bestens bewährt. Daher sind weder eine Erweiterung des Vorstands noch personelle Veränderungen geplant. Vor diesem Hintergrund verfolgt LUDWIG BECK derzeit auch kein Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands der LUDWIG BECK AG und der Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften.

Aktives, engagiertes Handeln ist im Rahmen einer effizienten Organisation, die rasch und flexibel auf die Veränderungen des Marktes reagiert, die Grundlage geschäftlichen Erfolgs und zugleich Anspruch der Mitarbeiter. Das Unternehmen soll ein nachhaltig attraktives Investment für die Aktionäre sein. Vertrauen in die Zuverlässigkeit und die Leistungsfähigkeit von LUDWIG BECK ist dabei eine unabdingbare Voraussetzung für geschäftlichen Erfolg sowie die dauerhafte Wettbewerbsfähigkeit.

Die LUDWIG BECK Kunden stehen im Mittelpunkt einer langfristig orientierten und auf Vertrauen basierenden Arbeit. Ein Höchstmaß an Eigeninitiative und die Bereitschaft für Veränderungen sowie Engagement und Kompetenz der Mitarbeiter sind wesentliche Voraussetzungen für den Erfolg des Unternehmens. Führungskräfte haben Vorbildfunktion. Sie begegnen den Mitarbeitern mit Aufmerksamkeit, stellen hohe Anforderungen, geben Impulse und vermitteln Vertrauen. In der Zusammenarbeit wird Individualität respektiert und Meinungsvielfalt gefördert. Entscheidungen werden konsequent und zielorientiert umgesetzt.

Dies geschieht in einer von gegenseitiger Akzeptanz und Wertschätzung geprägten

Atmosphäre. Bester Beweis dieser gelebten Leitbildkultur ist die außerordentliche Betriebstreue der Mitarbeiter. Die überwiegend lange Betriebszugehörigkeit seiner Mitarbeiter bestätigt das Unternehmen LUDWIG BECK in seinem Streben, auch weiterhin eine Personalpolitik des Forderns und Förderns zu verfolgen. Denn ohne zufriedene und treue Mitarbeiter gibt es keine zufriedenen und treuen Kunden.

VI. Vergütungsbericht und Vergütungssystem

Unter <https://kaufhaus.ludwigbeck.de/unternehmen/investor-relations/corporate-governance/weitere-informationen> sind zum einen das vom Aufsichtsrat am 24. März 2021 beschlossene und von der Hauptversammlung am 17. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 5 gebilligte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Abs. 1 AktG und zum anderen das Vergütungssystem mit den Angaben gemäß §§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG sowie die in § 12a der Satzung der Gesellschaft geregelte Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, die von der Hauptversammlung am 17. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 6 bestätigt wurden, zugänglich gemacht worden. Unter derselben Internetadresse werden der Vergütungsbericht 2023 und der diesem beigefügte Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 Abs. 3 Satz 3 AktG öffentlich zugänglich gemacht.

München, im März 2024

LUDWIG BECK AG

Der Vorstand

gez. Christian Greiner (Vorsitzender)

gez. Jens Schott

Der Aufsichtsrat

gez. Dr. Bruno Sälzer (Vorsitzender)

gez. Sandra Pabst (stv. Vorsitzende)

gez. Clarissa Käfer

gez. Sebastian Hejnal

gez. Michael Eckhoff

gez. Martin Paustian