

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 (1. Januar 2025 – 31. Dezember 2025)

I. Einleitung

Der Vergütungsbericht erläutert die Struktur und die Höhe der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 („Vergütungsbericht 2025“). Er berücksichtigt die gesetzlichen Anforderungen des § 162 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der für das Geschäftsjahr 2025 geltenden Fassung vom 28. April 2022 (DCGK).

Der Vergütungsbegriff verwendet die Begriffe „gewährte“ und „geschuldete“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG gemäß den vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) in seinem Hinweisschreiben vom 21. Dezember 2021 verlautbarten Definitionen, demnach der jeweilige Vergütungsbestandteil dem einzelnen Vorstandsmitglied (1) in dem Geschäftsjahr „gewährt“ ist, in dem er dem einzelnen Vorstandsmitglied zufließt und (2) in dem Geschäftsjahr „geschuldet“ ist, in dem er fällig ist.

Der Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung 2026 zur Billigung vorgelegt.

II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

1.1 Geschäftsentwicklung

Das Geschäftsumfeld der Mainova AG war im Geschäftsjahr 2025 weiterhin von Unklarheiten hinsichtlich der politischen Rahmenbedingungen geprägt, worauf auch der Wechsel der Bundesregierung noch keinen wesentlichen Einfluss hatte. Positive Marktentwicklungen führen zu guten Ergebnissen im Vertriebsgeschäft, während nicht zuletzt die Erneuerbaren Energien auch wegen Marktveränderungen unter Druck stehen.

Das Ergebnis vor Steuern (EBT) belief sich auf Ebene der Gesellschaft auf 207,4 Mio. EUR und auf der Ebene des Mainova-Konzerns nach HGB auf 189,3 Mio. EUR. Damit wurden die prognostizierten Ergebnisse übertroffen. Gegenüber 2024 hat sich das EBT damit um 66 % (Gesellschaft) verbessert bzw. 5 % (Mainova-Konzern) verringert.

Neben den finanziellen Zielen wurden nichtfinanzielle Ziele für Soziales und Unternehmensführung gesteckt, die auch in den Vergütungssystemen des Vorstandes und des Managements der Mainova AG verankert sind.

1.2 Verabschiedung und Billigung des Vorstandsvergütungssystems 2025

Der Aufsichtsrat der Mainova AG hat, nach Vorarbeiten in dem Geschäftsjahr 2024, in seiner Sitzung am 25. April das an die Empfehlungen des DCGK angepasste System zur Vorstandsvergütung („Vorstandsvergütungssystem 2025“) beschlossen. Das Vorstandsvergütungssystem 2025 wurde von den Aktionären der Mainova AG in der Hauptversammlung vom 25. Juni 2025 gebilligt.

Das Vorstandsvergütungssystem 2025 inkludiert – in der relevanten Fortentwicklung des zuvor anwendbaren und von der Hauptversammlung am 27. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystems („Vorstandsvergütungssystem 2021“) – folgende Kernparameter:

- (1) Festlegung eines Pay-Mix zwischen der fixen Vergütung (ohne Zusage zur betrieblichen Altersversorgung) und der variablen Vergütung (Maßstab: Ziel-Gesamtvergütung) von 70%/30%; Festlegung der Anteile der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) von 30 % der variablen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung (LTI) von 70 % der variablen Vergütung (jeweils Ziel-Gesamtvergütung);
- (3) Bestimmung des Konzern-EBT als finanzieller Erfolgsparameter des STI mit einem Mindest-Zielerreichungsgrad von 80% und einem maximalen Zielerreichungsgrad von 200%;
- (4) Bestimmung des Konzern-EBT über einen dreijährigen Performancezeitraum als finanzielle Erfolgsparameter des LTI (mit einem Anteil von 70% am LTI) mit einem Mindest-Zielerreichungsgrad von 80% und einem maximalen Zielerreichungsgrad von 150%, sowie jährliche Festlegung von zwei nicht-finanziellen Zielen, die aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie und aus der Unternehmensstrategie der Mainova abgeleitet werden (mit einem Anteil von 30% am LTI (Maßstab jeweils: Ziel-Gesamtvergütung)) mit einem Mindest-Zielerreichungsgrad von 50% und einem maximalen Zielerreichungsgrad von 150%;
- (5) Möglichkeit der Anpassung des STI und des LTI unter Nutzung eines diskretionären Multiplikators zwischen 80% und 120%.
- (5) Malus- und Clawbackregelungen für STI und für LTI.
- (6) der Möglichkeit einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem nach § 87a Abs. 2 S. 2 AktG mit Festlegung von Regelbeispielen sowie Aufnahme einer einmaligen freiwilligen ermesensabhängigen variablen Sondervergütung in das Vergütungssystem zur Incentivierung von besonderen Erfolgsbeiträgen des einzelnen Vorstandsmitglieds, die nicht mit regelmäßigen STI/LTI-Vergütungsbestandteilen abgebildet werden.

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 31. März 2021 verabschiedet und von den Aktionären der Mainova AG in der Hauptversammlung vom 27. Mai 2021 gebilligt. Es löste das zuvor auf der Vergütung der Vorstandsmitglieder anwendbare Vergütungssystem („Vorheriges Vorstandsvergütungssystem“) ab.

1.3 Koexistenz von neuem Vergütungssystem und den vorherigen Vergütungssystemen

Das Vorstandsvergütungssystem 2025 findet Anwendung auf alle Verträge mit Vorstandsmitgliedern, die ab dem 1. Januar 2025 abgeschlossen werden, deren Verlängerung sowie für neu abzuschließende Verträge. Die Gesellschaft hat hierzu im Geschäftsjahr 2025 mit den Vorstandsmitgliedern Dr. Michael Maxelon, Peter Arnold und Martin Giehl Ergänzungsvereinbarungen zu den bestehenden Vorstandsdienstverträgen zur Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems 2025 in die Vorstandsdienstverträge abgeschlossen, die eine Anwendung des Vorstandsvergütungssystems ab dem 1. Januar 2025 (Dr. Michael Maxelon und Martin Giehl) bzw. ab dem 1. Mai 2025 (Peter Arnold) bestimmen. Die Vergütung von Diana Rauhut unterlag im Geschäftsjahr 2025 weiterhin dem Vorstandsvergütungssystem 2021. Insoweit war im Geschäftsjahr 2025 für einzelne Vergütungsbestandteile noch das Vorstandsvergütungssystem 2021 anwendbar, worauf in diesem Vergütungsbericht jeweils gesondert eingegangen wird.

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 findet Anwendung auf alle Verträge mit Vorstandsmitgliedern, die ab dem 1. Januar 2021 abgeschlossen werden, deren Verlängerung sowie für neu abzuschließende Verträge. Vor dem 27. Mai 2021 mit den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern abgeschlossene

Verträge bleiben von dem angepassten Vergütungssystem unberührt (§ 26j Abs. 1 S. 3 EGAktG). Insofern war im Geschäftsjahr 2024 für einzelne Vergütungsbestandteile von dem Vorstandsmitglied Peter Arnold noch das Vorherige Vorstandsvergütungssystem anwendbar, worauf in diesem Vergütungsbericht jeweils gesondert eingegangen wird.

1.4 Votum der Hauptversammlung über den Vergütungsbericht 2024

Die Hauptversammlung hat am 25. Juni 2025 mit 99,99% Ja-Stimmen über die Billigung des nach § 162 AktG vom Vorstand und vom Aufsichtsrat erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 (Vergütungsbericht 2024) beschlossen. Aufsichtsrat und Vorstand sehen angesichts des Abstimmungsergebnisses und aus Gründen der Stetigkeit keine Veranlassung, die grundsätzliche Herangehensweise sowie die Art und Weise der Berichterstattung anzupassen.

1.5 Erstellung des Vergütungsberichts 2025 und Prüfung durch den Abschlussprüfer

Der Vergütungsbericht 2025 wurde gemeinsam vom Vorstand und vom Aufsichtsrat erstellt. Der Abschlussprüfer hat den Vergütungsbericht 2025 nach Maßgabe des § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht als Anlage 1 beigelegt.

III. Vergütungssystem des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

1. Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

Das Vergütungssystem für den Vorstand fördert die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines profitablen Wachstums. Es unterstützt die Umsetzung nicht-finanzieller strategischer Ziele und setzt Anreize für eine langfristige und nachhaltige Wertschaffung bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken. Daneben werden insbesondere auch die Interessen der Aktionäre nach einer angemessenen langfristigen Rendite unterstützt. Den Vorstandsmitgliedern soll im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket gewährt werden, um qualifizierte Vorstände an die Mainova AG zu binden bzw. neue Vorstände für das Unternehmen gewinnen zu können.

1.1 Festlegung, Durchführung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird vom Aufsichtsrat der Mainova AG festgelegt, wobei gemäß der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats dem Präsidium des Aufsichtsrats die Vorbereitung der entsprechenden Beschlussfassungen des Aufsichtsrats übertragen ist. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das Präsidium des Aufsichtsrats bereitet die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand durch den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt es dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

1.2 Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat stellt bei der Festlegung der Vergütung sicher, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Hierzu stellt der Aufsichtsrat jährlich einen horizontalen Vergleich und einen vertikalen Vergleich mit den relevanten Vergleichsgruppen an.

Für den horizontalen Vergleich bildet der Aufsichtsrat eine Vergleichsgruppe und wählt hierzu die relevanten Vergleichsunternehmen auf Basis der aktienrechtlichen Kriterien Land, Größe und Branche aus. Aufgrund ihrer vergleichbaren Größe und unter Berücksichtigung des Kriteriums der Branche wurden zuletzt 15 nationale Unternehmen aus der Branche „Versorgung/Energie“ (davon vier börsennotiert) herangezogen, die in Bezug auf den Umsatz, das Jahresergebnis (EBIT) und die Mitarbeiterzahl mit der Mainova AG vergleichbar sind. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung mit Blick auf den horizontalen Vergleich wurde im Berichtsjahr, anhand der vorgenannten Benchmark-Gruppe, überprüft.

Für den vertikalen Vergleich zieht der Aufsichtsrat gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG und den Empfehlungen des DCGK die Mitarbeiter der Mainova AG des oberen Führungskreises (der sich aus den Bereichsleitern zusammensetzt) und der Gesamtbelegschaft heran und betrachtet die Entwicklung dieser Mitarbeiterkreise im Vergleich zur Entwicklung der Vorstandsvergütung über den Referenzzeitraum der letzten fünf Geschäftsjahre. Die Relation zum oberen Führungskreis und zur Belegschaft des Unternehmens insgesamt dient im Rahmen dieser Prüfung als Referenzgröße. Werden bei dieser Analyse Auffälligkeiten oder extreme Unterschiede sichtbar, führt der Aufsichtsrat eine detaillierte Analyse unter Berücksichtigung von Vergütungssystemen und Vergütungsbandbreiten der insoweit relevanten Mitarbeiterkreise der Mainova AG durch.

1.3 Hinzuziehung externer Berater, Behandlung von Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat und das Präsidium können bei Bedarf bei der Festlegung, Durchführung und Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems und der Höhe der Vorstandsvergütung externe Berater hinzuziehen. Im Fall der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems, bei dessen Änderungen sowie bei der Festlegung der konkreten Vergütungshöhen beachtet. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenzulegen. Der Aufsichtsrat hat in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung zu informieren. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.

2. Überblick über das Vergütungssystem für den Vorstand

2.1 Vorstandsvergütungssystem 2025, Ziel-Gesamtvergütung, Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat strebt bei der Ausgestaltung der Vergütungsstruktur ein möglichst einheitliches Vergütungssystem für alle Vorstandsmitglieder an.

Das Vorstandsvergütungssystem 2025 besteht aus festen und variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen.

Die Ziel-Gesamtvergütung inkludiert den Wert, der einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr (Performancezeitraum) insgesamt zufließt, wenn für den STI, unter Berücksichtigung des festgelegten Multiplikators, der relevante individuelle STI-Ziel-Betrag der Höhe nach erreicht wird, und für den LTI der Grad der Zielerreichung von 100% erreicht wird; dies unabhängig davon, ob der einzelne Vergütungsbestandteil in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird. Sie besteht zu 70% bis 75% aus den festen Vergütungsbestandteilen (ohne bAV-Zusage) und zu 25% bis 30% aus den variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen.

Die im Vorstandsvergütungssystem 2025 vorgesehene Maximalvergütung entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe der maximal möglichen Höhe der Vergütung für das relevante Geschäftsjahr, die sich aus den festen Vergütungsbestandteilen und den variablen Vergütungsbestandteilen zusammensetzt; dies unabhängig davon, ob die Vergütung in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird. Sie wird vom Aufsichtsrat je Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt. Die Höchstgrenzen des variablen Vergütungsbestandteils STI beträgt 200% und die des LTI 150% des jeweiligen Zielbetrags. Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende maximal mögliche Höhe ist für den Vorsitzenden des Vorstandes auf den Betrag von 857.000,- EUR und für die weiteren Mitglieder des Vorstandes auf den Betrag von 650.000,- EUR (jeweils ohne Versorgungsaufwand betriebliche Altersversorgung) begrenzt. Hinzu kommt der Versorgungsaufwand aus den den einzelnen Vorstandsmitgliedern erteilten Zusagen der betrieblichen Altersversorgung, der der Höhe nach auf die Servicekosten gemäß der von der Mainova AG zur Ermittlung angewendeten Bilanzierungsmethode (IAS 19 (Project Unit Credit-Methode)) begrenzt ist. Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Berichtsjahr wird die Gesellschaft in dem Geschäftsjahr überprüfen, in dem dem Vorstandsmitglied aus zeitlicher Sicht der letzte Vergütungsbestandteil für das Berichtsjahr gewährt worden ist.

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung und Nebenleistungen.

Die Nebenleistungen inkludieren im Einzelnen die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens (den das einzelne Vorstandsmitglied auch für private Zwecke nutzen kann), die Zusage eines Versicherungsschutzes aus einer Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung; mit Selbstbehalt in Bezug auf das einzelne Vorstandsmitglied in Höhe von 10% des Sachadens, maximal 1,5facher Betrag der festen jährlichen Vergütung im jeweiligen Kalenderjahr), Gruppenunfallversicherung, Beitragszuschuss zu der Kranken-/Pflegeversicherung und jährliche ärztliche Vorsorgeuntersuchungen. Darüber hinaus hat die Mainova AG den Vorstandsmitgliedern jeweils eine Zusage einer betrieblichen Altersversorgung (bAV-Zusage) erteilt.

Die variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteile umfassen die kurzfristige variable Vergütung (STI) und die langfristige variable Vergütung (LTI).

Der STI beträgt in der Ziel-Gesamtvergütung 29% bis 34 % der variablen Vergütungsbestandteile. Erfolgsparameter des STI bildet das operative Konzernergebnis der Mainova AG nach HGB (EBT Mainova-Konzern). Der Performancezeitraum für den STI beträgt ein Jahr. Der Zielerreichungsgrad des LTI ist auf 200% begrenzt.

Der LTI beträgt in der Ziel-Gesamtvergütung 66% bis 71 % der variablen Vergütungsbestandteile. Er setzt sich zusammen aus einem finanziellen Erfolgsparameter (KPI I) und zwei nichtfinanziellen Erfolgsparametern (KPI II und KPI III). Der finanzielle Erfolgsparameter bemisst sich nach dem erreichten kumulierten Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (Konzern-EBTKonzern-EBT) gegenüber dem relevanten Vergleichswert aus der Mehrjahresplanung. Der finanzielle Erfolgsparameter wird in der Ziel-Gesamtvergütung mit einem Wert von 70% des LTI gewichtet. Die nicht-finanziellen Erfolgsparameter sollen den Beitrag des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen; seine Ziele werden aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie und aus der Unternehmensstrategie der Mainova AG abgeleitet. Er wird in der Ziel-Gesamtvergütung mit einem Wert von 30% des LTI gewichtet. Der Performancezeitraum für den LTI beträgt drei Jahre (LTI-Performancezeitraum), beginnend mit dem Geschäftsjahr, für das der konkrete LTI zugesagt wird. Der Zielerreichungsgrad des LTI ist auf 150% begrenzt.

2.2 Vorstandsvergütungssystem 2021

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 enthält, mit Blick auf seine Zusammensetzung aus den einzelnen Vergütungsbestandteilen, eine vergleichbare Systematik wie das Vorstandsvergütungssystem 2025.

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die gleichen Vergütungsbestandteile wie das Vorstandsvergütungssystem 2025.

Die Ziel-Gesamtvergütung inkludiert den Wert, der einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr (Performancezeitraum) insgesamt zufließt, wenn für den STI, unter Berücksichtigung des festgelegten Multiplikators, der relevante individuelle STI-Ziel-Betrag der Höhe nach erreicht wird, und für den LTI der Grad der Zielerreichung von 100% erreicht wird; dies unabhängig davon, ob der einzelne Vergütungsbestandteil in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird. Sie besteht zu 70% aus den festen Vergütungsbestandteilen (ohne bAV-Zusage) und zu 30% aus den variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen.

Die im Vorstandsvergütungssystem 2021 vorgesehene Maximalvergütung entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe der maximal möglichen Höhe der Vergütung für das relevante Geschäftsjahr, die sich aus den festen Vergütungsbestandteilen und den variablen Vergütungsbestandteilen zusammensetzt; dies unabhängig davon, ob die Vergütung in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird. Sie wird vom Aufsichtsrat je Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt. Die Höchstgrenzen der variablen Vergütungsbestandteile STI und LTI betragen jeweils 150% des jeweiligen Zielbetrags.

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung und Nebenleistungen, die inhaltsgleich sind mit den festen Vergütungsbestandteilen nach dem Vorstandsvergütungssystem 2025.

Die variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteile umfassen die kurzfristige variable Vergütung (STI) und die langfristige variable Vergütung (LTI).

Der STI beträgt in der Ziel-Gesamtvergütung 30% der variablen Vergütungsbestandteile. Erfolgsparameter des STI bildet das operative Konzernergebnis der Mainova AG nach HGB (Konzern-EBT). Der Performancezeitraum für den STI beträgt ein Jahr.

Der LTI beträgt in der Ziel-Gesamtvergütung 70% der variablen Vergütungsbestandteile. Er setzt sich zusammen aus einem finanziellen Erfolgsparameter und einem nichtfinanziellen Erfolgsparameter. Der finanzielle Erfolgsparameter bemisst sich nach dem erreichten kumulierten Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (Konzern-EBT) gegenüber dem relevanten Vergleichswert aus der Mehrjahresplanung. Der finanzielle Erfolgsparameter wird in der Ziel-Gesamtvergütung mit einem Wert von 70% des LTI gewichtet. Der nicht-finanzielle Erfolgsparameter soll den Beitrag des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen; seine Ziele werden aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie und aus der Unternehmensstrategie der Mainova AG abgeleitet. Er wird in der Ziel-Gesamtvergütung mit einem Wert von 30% des LTI gewichtet. Der Performancezeitraum für den LTI beträgt drei Jahre (LTI-Performancezeitraum), beginnend mit dem Geschäftsjahr, für das der konkrete LTI zugesagt wird.

2.3 Vorheriges Vorstandsvergütungssystem

Das im Berichtsjahr (nur noch) auf die Vergütungen des Vorstandsmitglieds Peter Arnold (anteilig für die Zeit bis zum 30. April) anwendbare Vorherige Vorstandsvergütungssystem enthält, mit Blick auf seine Zusammensetzung aus den einzelnen Vergütungsbestandteilen, eine vergleichbare Systematik wie das Vorstandsvergütungssystem 2025.

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die gleichen Vergütungsbestandteile wie das Vorstandsvergütungssystem 2025.

Die variablen Vergütungsbestandteile umfassen die kurzfristige variable Vergütungskomponente (Tantieme; in Höhe von 81.000 EUR (anteilig für die Zeit bis zum 30. April) brutto garantiert) sowie ein langfristiges Anreizprogramm gemäß dem hierzu aufgestellten Plan zum Langfristigen Anreiz Programm (LAP).

Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente bemisst sich am Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (Konzern-EBT nach HGB), das mit einem vorab-definierten Multiplikator multipliziert wird. Der Multiplikator ist fixiert, weshalb die Tantieme keine Obergrenze aufweist.

Die Höhe der langfristigen variablen Vergütungskomponente bemisst sich am finanziellen Parameter des erreichten kumulierten Ergebnisses der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (Konzern-EBT nach HGB, 70% Gewichtung im LAP) sowie an den nichtfinanziellen Parametern der Mitarbeiterzufriedenheit und der Kundenzufriedenheit (30% Gewichtung im LAP, nichtfinanzielle Parameter untereinander gleichgewichtet) während eines dreijährigen Performancezeitraums. Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütungskomponente ist nach oben hin begrenzt (Kappung). Werden die Mindestziele in allen Komponenten nicht erreicht, so entfällt eine Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung vollständig.

Die Höhen des festen Jahresgehalts und der Zieltantieme (kurzfristige variable Vergütungskomponente) werden jährlich überprüft. Die jährliche Überprüfung erfolgt anhand eines jährlich durch einen externen Gutachter zu ermittelnden Medianwerts für die Jahresgesamtdirektvergütung (die sich zusammensetzt aus dem Grundgehalt, der Zieltantieme und der langfristigen variablen Vergütung gemäß dem LAP). Das feste Jahresgehalt und die Zieltantieme sollen dabei grundsätzlich stets so angepasst werden, dass die Jahresgesamtdirektvergütung insgesamt an den Medianwert vergleichbarer Unternehmen der Branche angeglichen wird. Die wirtschaftliche Entwicklung der Mainova AG sowie die allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen finden hierbei Berücksichtigung. Bedeutet die Anpassung an den Median eine Herabsetzung der Bezüge oder werden die Bezüge durch den Aufsichtsrat gemäß § 87 Abs. 2 S. 1 AktG herabgesetzt, so besteht für das Vorstandsmitglied ein Sonderkündigungsrecht.

2.4 Vergleichende Darstellung des Vorstandsvergütungssystems 2025 und des Vorstandsvergütungssystems 2021

Die nachfolgende Übersicht enthält eine vergleichende Darstellung des Vorstandsvergütungssystems 2025 und des Vorstandsvergütungssystems 2021 ¹

Vergütungsbestandteil	Vorstandsvergütungssystem 2025	Vorstandsvergütungssystem 2021
Feste Vergütungsbestandteile:		
Festvergütung	Auszahlung in 12 monatlichen Raten	
Nebenleistungen	Dienstwagen, D&O-Versicherung, Gruppenunfallversicherung, Beitragszuschuss zur der Kranken-/Pflegeversicherung, jährliche ärztliche Vorsorgeuntersuchungen	

¹ Die vergleichende fokussiert sich auf das Vorstandsvergütungssystem 2015 und das Vorstandsvergütungssystem 2021 als die beiden von der Hauptversammlung zuletzt beschlossenen Vorstandsvergütungssysteme. Das Vorherige Vergütungssystem ist aus diesem Grund in der vergleichenden Darstellung nicht aufgenommen worden.

bAV-Zusage	: Ausgestaltung als <ul style="list-style-type: none"> - Direktzusage mit Rückdeckung (1 Vorstandsmitglied), - beitragsorientierte Leistungszusage über Unterstützungskasse (2 Vorstandsmitglieder) - Kombination aus beitragsorientierter Leistungszusage über Unterstützungskasse, Direktversicherung und Zahlung zur Altersvorsorge als Gewährung eines zweckgebundenen Geldbetrags zur freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nach Maßgabe des § 7 SGB VI (1 Vorstandsmitglied) 	
Variable Vergütungsbestandteile:		
Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil	STI (einjähriger Performancezeitraum), abgeleitet aus STI-Zielbetrag und Erfolgsparameter Erfolgsparameter: Konzern-EBT; mit Transformation in einen Multiplikator (der das Verhältnis zwischen Konzern-EBT und STI-Zielbetrag abbildet); mit Zielerreichungsgrad von 80% bis 200% Festsetzung in 3 Schritten: (1) Multiplikation des tatsächlich erzielten Konzern EBT mit Multiplikator (2) Mögliche Anpassung des rechnerischen Ergebnisses bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter Nutzung eines diskretionären Multiplikators zwischen 80% und 120% (3) Malus Prüfung	STI (einjähriger Performancezeitraum), abgeleitet aus STI-Zielbetrag und Erfolgsparameter Erfolgsparameter: Konzern-EBT; mit Transformation in einen Multiplikator (der das Verhältnis zwischen Konzern-EBT und STI-Zielbetrag abbildet); mit Zielerreichungsgrad von 80% bis 150% Festsetzung in 3 Schritten: (1) Multiplikation des tatsächlich erzielten Konzern EBT mit Multiplikator (2) Mögliche Anpassung des rechnerischen Ergebnisses bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter Nutzung eines diskretionären Multiplikators zwischen 80% und 120% (3) Malus Prüfung
Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil	LTI (dreijähriger Performancezeitraum), abgeleitet aus LTI-Zielbetrag und Zielerreichungsgrad aus finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsparametern: Finanzieller Erfolgsparameter: Konzern-EBT (70% des LTI, Basis: Zielerreichungsgrad) mit Bandbreite der Zielerreichung von 80% bis 150% Nicht-finanzielle Erfolgsparameter (30% des LTI, Basis: Zielerreichungsgrad): 2-3 nicht-finanzielle Ziele, abgeleitet aus CSR-Strategie und aus Unternehmensstrategie	LTI (dreijähriger Performancezeitraum), abgeleitet aus LTI-Zielbetrag und Zielerreichungsgrad aus finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsparametern: Finanzieller Erfolgsparameter: Konzern-EBT (70% des LTI, Basis: Zielerreichungsgrad) mit Bandbreite der Zielerreichung von 80% bis 150% Nicht-finanzielle Erfolgsparameter (30% des LTI, Basis: Zielerreichungsgrad): 2-3 nicht-finanzielle Ziele, abgeleitet aus CSR-Strategie und aus Unternehmensstrategie

	<p>mit Bandbreite der Zielerreichung von 50% bis 150%</p> <p>Festsetzung in 3 Schritten:</p> <p>(1) Multiplikation des Zielerreichungsgrads mit LTI-Zielbetrag</p> <p>(2) Mögliche Anpassung des rechnerischen Ergebnisses bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter Nutzung eines diskretionären Multiplikators zwischen 80% und 120%</p> <p>(3) Malus Prüfung</p>	<p>mit Bandbreite der Zielerreichung von 50% bis 150%</p> <p>Festsetzung in 2 Schritten:</p> <p>(1) Multiplikation des Zielerreichungsgrads mit LTI-Zielbetrag</p> <p>(2) Malus Prüfung</p>
Sonstige Vergütungsregelungen:		
Ziel-Gesamtvergütung/ Pay Mix	<p>Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung: 70-75% feste Vergütungsbestandteile (ohne bAV), 25-30 % variable Vergütungsbestandteile</p> <p>Zusammensetzung der variablen Vergütung: 29-34 % STI, 66-71% LTI (Basis: Ziel-Gesamtvergütung)</p>	<p>Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung: 70% feste Vergütungsbestandteile (ohne bAV), 30% variable Vergütungsbestandteile</p> <p>Zusammensetzung der variablen Vergütung: 30% STI, 70% LTI (Basis: Ziel-Gesamtvergütung)</p>
Maximalvergütung	Abgeleitet aus den Höchstgrenzen der variablen Vergütungsbestandteile, STI (in Höhe von 200% des Zielwerts) und LTI (in Höhe von 150 % des Zielwerts)	Abgeleitet aus den Höchstgrenzen der variablen Vergütungsbestandteile auf jeweils 150% des Zielbetrags
Keine aktienbasierte Vergütung/Keine Verpflichtung zum Erwerb von Aktien	Die vom Gesetzgeber grundsätzlich der aktienbasierten Vergütung bzw. Anlage in Aktien der Gesellschaft zugeschriebene nachhaltige Incentivierungswirkung kann für die Aktien der Mainova AG angesichts ihres sehr geringen Streubesitzes (deutlich weniger als 1%) nicht erreicht werden	
Malus- und Clawback-Regelung	<p>Malus: Bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile (STI/LTI) für den jeweiligen Bemessungszeitraum teilweise reduzieren oder vollständig entfallen lassen</p> <p>Clawback: Möglichkeit des Aufsichtsrats der Rückforderung bereits aus gezahlter variabler Vergütungen bei nachträglichem Bekanntwerden eines fehlerhaften Konzernabschlusses (Differenzbetrag)</p>	

3. Vergütungssystem für den Vorstand im Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 bestand die Vergütung der Mitglieder der Vorstände aus (1) der Grundvergütung, (2) den Nebenleistungen, (3) der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und (4) der langfristigen variablen Vergütung (LTI). Hinzu kommen die Zusagen für die betriebliche Altersversorgung.

Die Einzelheiten werden nachfolgend dargestellt:

3.1 Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste jährliche Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Die Grundvergütung orientiert sich an dem Verantwortungsbereich und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie an den Marktverhältnissen.

3.2. Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstandes werden einzelne Nebenleistungen vertraglich gewährt. Diese inkludieren konkret die Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung, wobei sämtliche Kosten des Unterhaltes und des Gebrauchs von der Gesellschaft getragen werden. Zudem können die Vorstandsmitglieder für dienstlich veranlasste Fahrten die Dienste eines Fahrers nutzen. Lohn- und Einkommenssteuer sind von den Vorstandsmitgliedern zu tragen. Zudem werden den Vorstandsmitgliedern entstandene Auslagen und Reisekosten erstattet. Weiterhin wird den Vorstandsmitgliedern eine D&O-Versicherung, Gruppenunfallversicherung, Beitragszuschuss zu der Kranken-/Pflegeversicherung sowie die jährliche ärztliche Vorsorgeuntersuchung gewährt.

3.3 Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV-Zusagen)

Die bAV-Zusagen sind für die einzelnen Vorstandsmitglieder jeweils in den Durchführungswegen Direktzusage, Unterstützungskasse oder Direktversicherung erteilt worden und sehen jeweils als Versorgungsleistungen ein Ruhegehalt und Hinterbliebenenleistungen vor. Sie sind inhaltlich wie folgt ausgestaltet: Die bAV-Zusagen für Diana Rauhut und Martin Giehl sind als beitragsorientierte Leistungszusagen (Unterstützungskasse) ausgestaltet. Die Umsetzung erfolgt in Form einer kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse. Die bAV-Zusage von Peter Arnold ist als Leistungszusage (Direktzusage) erteilt worden, die ebenfalls über eine Rückdeckungsversicherung kongruent rückgedeckt ist. Die bAV-Zusage für Dr. Michael Maxelon beinhaltet eine Kombination aus einer beitragsorientierten Leistungszusage über eine kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse, einer arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung und einer Zahlung zur Altersvorsorge (als Gewährung eines zweckgebundenen Geldbetrags zur freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nach Maßgabe des § 7 SGB VI)².

3.4 Variable (erfolgsabhängige) Vergütung

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist sowohl an operative als auch an strategische Ziele gekoppelt. Daneben will die Mainova AG langfristig eine attraktive und nachhaltige Rendite für die Aktionäre sicherstellen; dazu werden die Vorstandsmitglieder, als materielle Incentivierung im Rahmen des LTI, am nachhaltigen und langfristigen Erfolg der Mainova AG beteiligt. Im Fall einer unterjährigen Aufnahme des Vorstandsdienstverhältnisses oder einer unterjährigen Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses wird die variable Vergütung anteilig für den jeweiligen Zeitraum der Vertragslaufzeit in dem Geschäftsjahr gewährt.

² Diese Zahlung zur Altersvorsorge ist in der Übersicht über die Ziel-Gesamtvergütung und über die Maximalvergütung (Ziffer 3.4.4) in den Nebenleistungen (Zeile 3) sowie in der Übersicht über die im Berichtsjahr gewährte Vergütung (Ziffer 4.1) in den Nebenleistungen berücksichtigt.

3.4.1 Kurzfristige variable Vergütung

3.4.1.1 STI (Vorstandsvergütungssystem 2025)

Erfolgsparameter des STI bildet das operative Konzernergebnis der Mainova AG (Konzern-EBT). Damit wird der operative Erfolg eines Geschäftsjahres (STI-Performancezeitraum) berücksichtigt und zugleich der jährliche Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie vergütet. Der STI dient damit der Sicherstellung eines profitablen und organischen Wachstums sowie der Erreichung der operativen, jährlichen Zielsetzungen.

Der Aufsichtsrat legt hierzu zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert für das Konzern-EBT für den jeweiligen STI-Performancezeitraum fest. Die Festlegung des Zielwerts erfolgt unter Berücksichtigung der durch den Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung für das jeweilige Geschäftsjahr. Aus dem Zielwert für das Konzern-EBT und aus dem STI-Zielbetrag wird ein Multiplikator abgeleitet, der einem definierten EUR-Betrag je 1 Mio. EUR Konzern-EBT entspricht.

Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des Geschäftsjahres auf Basis des geprüften Konzernabschlusses durch Multiplikation des Multiplikators mit dem STI-Zielbetrag.

Die Bandbreite des für den STI relevanten Zielerreichungsgrades beträgt zwischen 80% und 200% des Konzern-EBT und des damit verbundenen STI. Ein Zielerreichungsgrad für das Konzern-EBT von 80% bildet die Untergrenze für den STI, d. h., bei einem Zielerreichungsgrad für das Konzern-EBT von weniger als 80% wird kein STI gewährt. Der Zielerreichungsgrad ist auf 200% des Zielwertes des Konzern-EBT und die Höhe des STI ist damit verbunden auf 200% des STI-Zielbetrags (Cap) begrenzt. Innerhalb der Bandbreite steigt der Zielerreichungsgrad linear zum Konzern-EBT.

Die Festsetzung des STI für das jeweilige Geschäftsjahr erfolgt nach Feststellung der Zielerreichung in zwei Schritten: In einem ersten Schritt wird das Konzern-EBT mit dem Multiplikator multipliziert. Der Aufsichtsrat kann das sich daraus ergebende rechnerische Ergebnis für den STI bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter Nutzung eines diskretionären Multiplikators zwischen 80% und 120% anpassen. Außergewöhnliche Entwicklungen inkludieren alle besonderen Ereignisse, die außerhalb des Einflussbereichs der Mainova AG liegen und die die Höhe des ursprünglich geplanten Konzern-EBT hinfällig werden lassen, sofern diese nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Eine Anpassung auf mehr als 200% des STI-Zielbetrags ist ausgeschlossen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird darüber im jährlichen Vergütungsbericht transparent berichtet. In einem zweiten Schritt prüft der Aufsichtsrat, ob etwaige Pflicht- oder Compliance-Verstöße des Vorstandsmitglieds im STI-Performancezeitraum eine reduzierende Anpassung des im ersten Schritt ermittelten STI erforderlich machen. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Die konkrete Schwere der Pflichtverletzung beurteilt sich anhand des Maßstabs des § 93 AktG. Der nach Abschluss des zweiten Schritts festgesetzte STI stellt dessen Auszahlungsbetrag dar.

Der Auszahlungsbetrag wird dem Vorstandsmitglied als Geldleistung als in bar bemessenes, jedoch unbar (per Überweisung) ausgezahltes Entgelt ausgezahlt (in bar). Er ist fällig zum 31. März des auf den jeweiligen STI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres, sofern der Konzernabschluss zu diesem Zeitpunkt bereits vom Aufsichtsrat gebilligt ist; andernfalls unverzüglich nach Billigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat.

3.4.1.2 STI (Vorstandsvergütungssystem 2021)

Der STI nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 berechnet sich nach denselben Grundsätzen wie im Vorstandsvergütungssystem 2025 mit Ausnahme der Obergrenze für den Maximalbetrag, indem der Zielerreichungsgrad auf 150% begrenzt ist.

3.4.1.3 Tantieme (Vorheriges Vorstandsvergütungssystem)

Die Tantieme berechnet sich nach einem fixen Multiplikator, der mit jeder angefangenen Mio. EUR EBT des Mainova-Konzerns multipliziert wird. Das EBT inkludiert das „Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit“ des Mainova-Konzerns als Ergebnis nach Steuern gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 15 HGB zuzüglich Steuern vom Einkommen und Ertrag gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 14 HGB. Der Mainova-Konzern umfasst diejenigen Unternehmen, die gemäß § 294 HGB bei einer Aufstellung eines Mainova-Konzernabschlusses konsolidiert werden müssten. Eine Bescheinigung des erreichten EBT des Mainova-Konzerns erfolgt jährlich durch den Abschlussprüfer der Mainova AG. Der Aufsichtsrat behält sich vor, das festgestellte EBT des Mainova-Konzerns um außerordentliche Effekte zu bereinigen.

3.4.2 Langfristige variable Vergütung

3.4.2.1 LTI (Vorstandsvergütungssystem 2025)

Der LTI setzt sich zusammen aus einem finanziellen Erfolgsparameter (in der Ziel-Gesamtvergütung in Bezug auf den LTI mit einem Wert von 70% gewichtet) und zwei nichtfinanziellen Erfolgsparametern (in der Ziel-Gesamtvergütung in Bezug auf den LTI mit einem Wert von 30% gewichtet). Sein Performancezeitraum (LTI-Performancezeitraum) beträgt drei Jahre, beginnend mit dem Geschäftsjahr, für das der konkrete LTI-Vergütungsbestandteil gewährt wird.

Der finanzielle Erfolgsparameter bezweckt die Incentivierung der Vorstandsmitglieder mit Blick auf eine nachhaltige Wertentwicklung der Mainova AG und die damit verbundene umfassende Berücksichtigung der quantitativen Interessen der Aktionäre der Mainova AG. Die konkrete Incentivierung erfolgt mit dem Erfolgsparameter des Konzern-EBT über einen dreijährigen Performancezeitraum. Seine Höhe ist abhängig vom erreichten kumulierten Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (Konzern-EBT) gegenüber dem relevanten Vergleichswert aus der Mehrjahresplanung. Der Aufsichtsrat legt hierzu zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert für das Konzern-EBT für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum fest. Die Festlegung des Zielwerts erfolgt unter Berücksichtigung der durch den Aufsichtsrat genehmigten Unternehmens-Mehrjahresplanung für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum. Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des Geschäftsjahres auf Basis des geprüften Konzernabschlusses als Vergleich des Zielwerts mit dem tatsächlich erzielten Konzern-EBT für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum, ausgedrückt in einem Zielerreichungsgrad. Der Aufsichtsrat kann das sich daraus ergebende rechnerische Ergebnis bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter Nutzung eines diskretionären Multiplikators zwischen 80% und 120% anpassen. Außergewöhnliche Entwicklungen inkludieren alle besonderen Ereignisse, die außerhalb des Einflussbereichs der Mainova AG liegen und die die Höhe des ursprünglich geplanten Konzern-EBT hinfällig werden lassen, sofern diese nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Eine Anpassung auf mehr als 150% ist ausgeschlossen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird darüber im Vergütungsbericht transparent berichtet. Die Bandbreite des finanziellen Erfolgsparameters beträgt zwischen 80% und 150% des Zielwertes. Ein Zielerreichungsgrad von 80% bildet die Untergrenze für den LTI in Bezug auf die finanziellen Erfolgsparameter, d. h., bei einem Zielerreichungsgrad von weniger als 80% wird der Zielerreichungsgrad mit 0% festgesetzt. Der Zielerreichungsgrad ist auf 150% des Zielwertes begrenzt.

Der nicht-finanzielle Erfolgsparameter soll den Beitrag des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen. Die nicht-finanziellen Ziele werden aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie und aus der Unternehmensstrategie der Mainova AG abgeleitet. Der Aufsichtsrat legt die konkreten nicht-finanziellen Ziele zu Beginn des jeweiligen LTI-Performancezeitraums fest. Insgesamt können zwei bis drei nicht-finanzielle Ziele festgelegt werden, die grundsätzlich gleich gewichtet sind. In der Festlegung der konkreten nicht-finanziellen Ziele wird definiert, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel „erfüllt“ ist (Zielerreichungsgrad 100%) und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden. Die Parameter können qualitativer und quantitativer Natur sein. Ein Zielerreichungsgrad von 50% bildet die Untergrenze für den LTI in Bezug auf die nicht-finanziellen Erfolgsparameter, d. h., bei einem Zielerreichungsgrad von weniger als 50% wird der Zielerreichungsgrad auf 0% festgesetzt. Der Zielerreichungsgrad ist auf 150% des Zielwertes begrenzt.

Die Festsetzung des LTI für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum erfolgt in zwei Schritten: In einem ersten Schritt wird der gewichtete Gesamterreichungsgrad für den LTI, bestehend aus den Zielerreichungsgraden für den finanziellen Erfolgsparameter und für den nicht-finanziellen Erfolgsparameter, ermittelt. Anschließend wird dieser Gesamtzielerreichungsgrad mit dem LTI-Zielbetrag multipliziert. Im zweiten Schritt prüft der Aufsichtsrat, ob etwaige Pflicht- oder Compliance-Verstöße des Vorstandsmitglieds im LTI-Performancezeitraum eine reduzierende Anpassung des im ersten Schritt ermittelten LTI erforderlich machen. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Die konkrete Schwere der Pflichtverletzung beurteilt sich anhand des Maßstabs des § 93 AktG. Der nach Abschluss des zweiten Schritts festgesetzte LTI stellt dessen Auszahlungsbetrag dar.

Der Auszahlungsbetrag wird dem Vorstandsmitglied als Geldleistung in bar ausgezahlt. Der Aufsichtsrat nimmt die Festsetzung des LTI in der ersten Aufsichtsratssitzung des dem LTI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres vor, in der über den Jahresabschluss des Geschäftsjahres entschieden wird. Der Auszahlungsbetrag des LTI ist fällig bis zum Ende des der Festsetzung des Aufsichtsrats folgenden Kalendermonats.

3.4.2.2 LTI (Vorstandsvergütungssystem 2021)

Der LTI nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021 berechnet sich nach denselben Grundsätzen wie im Vorstandsvergütungssystem 2025 mit Ausnahme der im Vorstandsvergütungssystem 2021 nicht vorgesehenen Möglichkeit der Anwendung des diskretionären Modifiers zur Anpassung des rechnerischen Ergebnisses bei außergewöhnlichen Entwicklungen.

3.4.2.3 LAP (Vorheriges Vorstandsvergütungssystem)

Für das Vorstandsmitglied, auf dessen Vorstandsdienstverhältnis im Berichtsjahr das Vorherige Vorstandsvergütungssystem anwendbar war, ermittelte sich die langfristige variable Vergütung nach Maßgabe des LAP. Das LAP setzt sich zusammen aus einem finanziellen Erfolgsparameter (Gewichtung: 70%) und einem nichtfinanziellen Erfolgsparameter (Gewichtung: 30%). Der dreijährige Performancezeitraum umfasst das Referenzjahr des relevanten Geschäftsjahres und die zwei dem Referenzjahr folgenden Geschäftsjahre. Der jährlich zu gewährende Vergütungsbestandteil gemäß des LAP wird fällig nach Ablauf des Performancezeitraums mit dem Gehaltslauf des Folgemonats der Sitzung des Aufsichtsrats, die der Bescheinigung des erreichten EBT des Mainova-Konzerns des jeweiligen dritten Geschäftsjahres des Performancezeitraums durch den Abschlussprüfer der Mainova folgt.

Der finanzielle Erfolgsparameter wird anhand des kumulierten EBT der Performanceperiode bewertet. Das EBT inkludiert das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des Mainova-Konzerns als Ergebnis nach Steuern gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 15 HGB zuzüglich Steuern vom Einkommen und Ertrag gemäß

§ 275 Abs. 2 Nr. 14 HGB, auf der Basis der vom Aufsichtsrat genehmigten 3-Jahres-Planung. Der Mainova-Konzern umfasst diejenigen Unternehmen, die gemäß § 294 HGB bei einer Aufstellung des Konzernabschlusses der Mainova AG zu konsolidieren sind.

Der nichtfinanzielle Erfolgsparameter besteht aus den gleichwertigen Zielen der Kundenzufriedenheit und der Mitarbeiterzufriedenheit.

Die Mitarbeiterzufriedenheit wird wie folgt erhoben: Zu Beginn der Performanceperiode wird vom Aufsichtsrat eine Zielerreichungstabelle definiert, die jedem Mitarbeiterzufriedenheitsgrad (auf einer Skala von 1-5) eine Zielerreichung zuordnet. Die Zielerreichung wird am Ende der Performanceperiode anhand dieser Tabelle und des Ergebnisses der zuletzt durchgeführten Mitarbeiterbefragung in der jeweiligen Performanceperiode bestimmt.

Die Kundenzufriedenheit wird wie folgt erhoben: Zu Beginn der Performanceperiode wird vom Aufsichtsrat eine Zielerreichungstabelle für die Komponente Kundenzufriedenheit definiert. Die mittlere Zufriedenheit (arithmetisches Mittel) der Mainova-Kunden wird mit der mittleren Zufriedenheit (arithmetisches Mittel) der Wettbewerberkunden verglichen. Die Zielerreichung für die Komponente Kundenzufriedenheit wird am Ende der Performanceperiode anhand dieser Tabelle und dem Vergleichsergebnis der im letzten Jahr der Performanceperiode durchgeführten Kundenbefragungen bestimmt.

Die Zielerreichung des einzelnen Erfolgsparameters kann den Wert von 150% nicht übersteigen. Beträgt die Zielerreichung bei einem Erfolgsparameter weniger als 50%, so wird diese mit 0% festgelegt. Die Gesamtzielerreichung errechnet sich entsprechend der Gewichtung der Zielerreichung der einzelnen Komponenten.

3.4.3 Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) von variablen Vergütungsbestandteilen

Bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile reduzieren. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Die konkrete Schwere der Pflichtverletzung beurteilt sich anhand des Maßstabs des § 93 AktG. Relevante Pflichtverletzungen können danach Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder die Verletzung unternehmensinterner Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße. Voraussetzung für ein Eingreifen der Malus-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Dieser liegt insbesondere vor bei einer schwerwiegenden Verletzung der organschaftlichen Pflichten durch das Vorstandsmitglied, die geeignet wären, eine Abberufung aus wichtigem Grund oder eine ausdrückliche Kündigung des Anstellungsvertrags zu rechtfertigen. Von diesen Möglichkeiten kann auch dann Gebrauch gemacht werden, wenn das Amt oder das Vorstandsstellungsverhältnis mit dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

Wurden variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen der relevanten Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt, behält sich die Mainova AG das Recht vor, den aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrags zurückzufordern. Über die Ausübung dieses Vorbehalts entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen.

3.4.4 Übersicht über die Ziel-Gesamtvergütung und die Maximalvergütung

Für das Geschäftsjahr 2025 können die einzelnen Vorstandsmitglieder, die in den nachfolgenden Übersichten ausgeführten Ziel-Gesamtvergütungen und folgende Maximalvergütungen erzielen.

Zeile	Dr. Michael Maxelon	Ziel-Gesamtvergütung		Maximalvergütung	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung	501.996	55,9	501.996	49,2
2	Ruhegehaltsfähige Grundvergütung	421.000		421.000	
3	+ Nebenleistungen	29.106	3,2	29.106	2,9
4	= Vergütung aus Summe der Zeilen 1 und 3	531.102	59,2	531.102	52,1
5	+ Kurzfristige variable Vergütung (STI)	98.342	11,0	130.000	12,8
6	+ Langfristige variable Vergütung (LTI)	180.000	20,0	270.000	26,5
7	= Variable Vergütungsbestandteile (= Summe aus Zeilen 5 und 6)	278.342	31,0	400.000	39,2
8	+ BAV-Service Costs	88.401	9,8	88.401	8,7
9	= Gesamtbetrag (= Summe aus Zeilen 4, 7 und 8)	897.845	100	1.019.503	100
10	Gesamtbetrag Vorstandsvergütungssystem (ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 4 und 7)	809.444		931.102	
11	Gesamtbetrag (ohne Nebenleistungen und ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 1 und 7)	780.338		901.996	

Zeile	Peter Arnold	Ziel-Gesamtvergütung		Maximalvergütung	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung	374.316	50,1	374.316	
2	Ruhegehaltsfähige Grundvergütung	320.316		320.316	
3	+ Nebenleistungen	13.390	1,8	13.390	
4	= Vergütung aus Summe der Zeilen 1 und 3	387.706	51,9	387.706	
5	+ Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)	72.422	9,7	No Cap	
6	+ Kurzfristige variable Vergütung (STI)	45.815	6,1	60.000	
7	+ Langfristige variable Vergütung (LAP)	25.667	3,4	38.500	
8	+ Langfristige variable Vergütung (LTI)	86.667	11,6	130.000	
9	= Variable Vergütungsbestandteile (= Summe aus Zeilen 5, 6, 7 und 8)	230.571	30,9	No Cap	
10	+ BAV-Service Costs	128.124	17,2	128.124	
11	= Gesamtbetrag (= Summe aus Zeilen 4, 9 und 10)	746.401	100	-	
12	Gesamtbetrag Vorstandsvergütungssystem (ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 4 und 9)	618.277		-	

13	Gesamtbetrag (ohne Nebenleistungen und ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 1 und 9)	604.887			-
----	---	---------	--	--	---

Zeile		Diana Rauhut			
		Ziel-Gesamtvergütung		Maximalvergütung	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung	401.316	57,5	401.316	53,4
2	Ruhegehaltstfähige Grundvergütung	320.316		320.316	
3	+ Nebenleistungen	27.443	3,9	27.443	3,7
4	= Vergütung aus Summe der Zeilen 1 und 3	428.759	61,4	428.759	57,1
5	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	67.000	9,6	67.000	8,9
6	Langfristige variable Vergütung (LTI)	106.000	15,2	159.000	21,2
7	= Variable Vergütungsbestandteile (= Summe aus Zeilen 5 und 6)	173.000	24,8	226.000	30,1
8	+ BAV-Service Costs	96.096	13,8	96.096	12,8
9	= Gesamtbetrag (= Summe aus Zeilen 4, 7 und 8)	697.855	100	750.855	100
10	Gesamtbetrag Vorstandsvergütungssystem (ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 4 und 7)	601.759		654.759	
11	Gesamtbetrag (ohne Nebenleistungen und ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 1 und 7)	574.316		627.316	

Zeile		Martin Giehl			
		Ziel-Gesamtvergütung		Maximalvergütung	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung	401.316	57,1	401.316	50,9
2	Ruhegehaltstfähige Grundvergütung	320.316		320.316	
3	+ Nebenleistungen	22.463	3,2	22.463	2,8
4	= Vergütung aus Summe der Zeilen 1 und 3	423.779	60,3	423.779	53,7
5	+ Kurzfristige variable Vergütung (STI)	68.723	9,8	90.000	11,4
6	+ Langfristige variable Vergütung (LTI)	130.000	18,5	195.000	24,7
7	= Variable Vergütungsbestandteile (= Summe aus Zeilen 5 und 6 und 7)	198.723	28,3	285.000	36,1
8	+ BAV-Service Costs	80.076	11,4	80.076	10,2
9	= Gesamtbetrag (= Summe aus Zeilen 4, 7 und 8)	702.578	100	788.855	100
10	Gesamtbetrag Vorstandsvergütungssystem (ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 4 und 7)	622.502		708.779	
11	Gesamtbetrag (ohne Nebenleistungen und ohne BAV-Service Costs = Summe aus Zeilen 1 und 7)	600.039		686.316	

3.5 Geschäftsjahr 2025

3.5.1 Zielerreichungen für die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG umfasst den kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil für das Geschäftsjahr 2024, sowie die langfristigen Vergütungsbestandteile aus dem LTI für den Referenzzeitraum 2022 bis 2024, die jeweils im April 2025 zur Auszahlung gelangt sind.

Der für die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete variable Vergütung zu berücksichtigende Personenkreis inkludiert die Vorstandsmitglieder Dr. Michael Maxelon, Peter Arnold, Diana Rauhut und Martin Giehl. Die im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile beurteilen sich für Peter Arnold nach dem Vorherigen Vorstandsvergütungssystem und für die weiteren Vorstandsmitglieder nach dem Vorstandsvergütungssystem 2021.

Für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile waren jeweils folgende Ziele vorgegeben:

Ziele	Dr. Michael Maxelon (bestellt seit 01.04.2024)	Peter Arnold (bestellt seit 01.05.2020)	Diana Rauhut (bestellt seit 01.11.2018)	Martin Giehl (bestellt seit 01.10.2021)
Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil 2024				
Vorstandsvergütungssystem 2021	129,8 Mio. EUR Konzern-EBT gemäß Jahresplanung	n.n.	129,8 Mio. EUR Konzern-EBT gemäß Jahresplanung	129,8 Mio. EUR Konzern-EBT gemäß Jahresplanung
Vorheriges Vorstandsvergütungssystem	n.n.	129,8 Mio. EUR Konzern-EBT gemäß Jahresplanung	n.n.	n.n.
Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil 2024				
LTI 2022 bis 2024	n.n.	n.n.	n.n.	Kumuliertes Konzern-EBT 2022-2024 338 Mio. EUR, Kundenzufriedenheits- und Mitarbeiterzufriedenheits-Index
LAP 2022 bis 2024	n.n.	Kumuliertes Konzern-EBT 2022-2024 338 Mio. EUR, Kundenzufriedenheits-Index und Mitarbeiterzufriedenheits-Index	Kumuliertes Konzern-EBT 2022-2024 338 Mio. EUR, Kundenzufriedenheits- und Mitarbeiterzufriedenheits-Index	n.n.

Für die Ziele konnten folgende Zielerreichungen verzeichnet werden:

Ziele	Dr. Michael Maxelon (bestellt seit 01.04.2024)	Peter Arnold (bestellt seit 01.05.2020)	Diana Rauhut (bestellt seit 01.11.2018)	Martin Giehl (bestellt seit 01.10.2021)
Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil 2024				
Vorstandsvergütungssystem 2021	199,4 Mio. EUR Konzern-EBT	n.n.	199,4 Mio. EUR Konzern-EBT	199,4 Mio. EUR Konzern-EBT
Vorheriges Vorstandsvergütungssystem	n.n.	199,4 Mio. EUR Konzern-EBT	n.n.	n.n.
Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil 2024				
LTI 2022 bis 2024	n.n.	n.n.	n.n.	141%
Kumuliertes EBT	n.n.	n.n.	n.n.	485,4 Mio. EUR = 144%
Kundenzufriedenheit	n.n.	n.n.	n.n.	74,0 = 115%
Mitarbeiterzufriedenheit	n.n.	n.n.	n.n.	4,0 = 150%
LAP 2022 bis 2024	n.n.	141%	141%	n.n.
Kumuliertes EBT	n.n.	485,4 Mio. EUR = 144%	485,4 Mio. EUR = 144%	n.n.

Kunden-zufriedenheit	n.n.	74,0 = 115%	74,0 = 115%	n.n.
Mitarbeiter-zufriedenheit	n.n.	4,0 = 150%	4,0 = 150%	n.n.

Die Höhen der aus den jeweiligen Zielerreichungen für das einzelne Vorstandsmitglied resultierenden und im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile sind in den Übersichten unter Ziffer 4.1 ausgeführt.

3.5.2 Angaben zu Aktien und Aktienoptionen

Der dem einzelnen Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2025 gewährte LTI wird nicht in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt. Die vom Gesetzgeber grundsätzlich der aktienbasierten Vergütung bzw. Anlage in Aktien der Gesellschaft zugeschriebene nachhaltige Incentivierungswirkung kann für die Aktien der Gesellschaft angesichts ihres sehr geringen Streubesitzes (deutlich weniger als 1%) nicht erreicht werden.

3.5.3 Malus/Clawback

Im Geschäftsjahr 2025 wurde nicht von der Möglichkeit eines Malus und/oder Clawbacks Gebrauch gemacht, weshalb der Aufsichtsrat derartige Maßnahmen auch nicht durchführen musste.

3.5.4 Leistungen im Falle des vorzeitigen Ausscheidens und Leistungen im Fall des regulären Ausscheidens

Den Vorstandsmitgliedern sind vertraglich keine Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt und sind jenseits der Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung keine Leistungen für den Fall der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt.

3.5.5 Leistungen von Dritten

Den Vorstandsmitgliedern sind keine Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt worden und im Geschäftsjahr 2025 hat auch kein Vorstandsmitglied solche Leistungen erhalten.

3.5.6 Abweichungen vom Vorstandsvergütungssystem 2021

Um möglichst einen Gleichlauf der Höhe der Gesamtdirektvergütung hinsichtlich des neuen und der drei bestehenden Dienstverträge zu erreichen, wurde bei Martin Giehl für die Ziel-Gesamtvergütung (gemäß dem Vorstandsvergütungssystem 2021) eine Gewichtung zwischen fixem und variablem Element von 72/28 gewählt.

Diana Rauhut wurde im Geschäftsjahr 2023 ein Darlehen in Höhe von 100.000 EUR gewährt. Die Auszahlung erfolgte am 15. November 2023. Das Darlehen wurde unverzinst und zweckgebunden als Wohnungsbaudarlehen gewährt. Den aus der Nichtverzinsung resultierenden geldwerten Vorteil trägt Frau Rauhut. Dieser wird auf der Grundlage des zum Zeitpunkt des Abschlusses der Ergänzungsvereinbarung geltenden Effektivzinssatzes für Wohnungsbaukredite an private Haushalte (Neugeschäft) mit einer Laufzeit von über einem Jahr bis fünf Jahren gemäß der aktuellen Veröffentlichung der Deutschen

Bundesbank auf ihrer Webseite, abzüglich eines Bewertungsabschlags von 4%, bewertet. Das Darlehen wurde für eine Laufzeit von fünf Jahren ab Auszahlung gewährt. Im Berichtsjahr nahm Frau Rauhut auf das Darlehen Tilgungsleistungen in einem Umfang von insgesamt 24.996 EUR vor. Die Tilgung erfolgte durch Verrechnung mit dem für den jeweiligen Kalendermonat zu gewährenden Teilbetrag des festen Jahresgehalts.

3.5.7 Leistung an frühere Vorstandsmitglieder, die ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2025 beendet haben

Im Geschäftsjahr 2025 hat kein früheres Vorstandsmitglied seine Tätigkeit beendet.

4. Angaben zur Höhe der im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten Vergütung

Die nachfolgenden Übersichten zeigen die im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten Vergütungen nach Maßgabe des § 162 AktG und des DCGK 2022.

4.1 Angaben zu den am 31.12.2025 bestellten Vorstandsmitgliedern

Zeile	Dr. Michael Maxelon (01.01.2025 bis 31.12.2025)	2025		2024	
		in EUR	in %		in %
	Gewährte und geschuldete Vergütung				
1	Grundvergütung (ohne Garantietantieme)	501.996	83,1	376.497	94,7
2	Ruhegehaltstfähige Grundvergütung	421.000		315.747	
3	+ Nebenleistungen	29.106	4,8	21.046	5,3
4	= Vergütung aus Summe der Zeilen 1 und 3	531.102	88,0	397.543	100
5	+ Kurzfristige variable Vergütung (STI) (Referenzzeitraum)	72.750 (01.04. - 31.12.2024)	12,0	-	
6	+ Langfristige variable Vergütung (LTI) (Referenzzeitraum)	-		-	
7	= Variable Vergütungsbestandteile (= Summe aus Zeilen 5 und 6)	72.750	12,0	-	
8	= Gesamtbetrag	603.852	100	397.543	100

Zeile	Peter Arnold (01.01.2025 bis 31.12.2025)	2025		2024	
		in EUR	in %	in EUR	in %
	Gewährte und geschuldete Vergütung				
1	Grundvergütung (ohne Garantietantieme)	374.316	49,5	320.316	47,9
2	Funktionszulage	-		28.500	4,3
3	Ruhegehaltstfähige Grundvergütung	320.316		320.316	
4	+ Nebenleistungen	13.390	1,8	12.064	1,8
5	= Vergütung aus Summe der Zeilen 1, 2 und 4	387.706	51,3	360.880	54,0
6	+ Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) (Referenzzeitraum)	260.200 (2024)	34,4	204.257 (2023)	30,6

7	+ Langfristige variable Vergütung (LAP) (Referenzzeitraum)	108.570 (2022 – 2024)	14,4	103.180 (2021 – 2023)	15,4
8	= Variable Vergütungsbestandteile (= Summe aus Zeilen 6 und 7)	368.770	48,7	307.437	46,0
9	= Gesamtbetrag	756.476	100	668.317	100

Zeile Diana Rauhut (01.01.2025 bis 31.12.2025)					
Gewährte und geschuldete Vergütung		2025		2024	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung (ohne Garantietantieme)	401.316	66,4	401.316	64,5
2	Ruhegehaltsfähige Grundvergütung	320.316		320.316	
3	+ Nebenleistungen	27.443	4,5	27.488	4,4
4	= Vergütung aus Summe der Zeilen 1 und 3	428.759	70,9	428.804	68,9
5	+ Kurzfristige variable Vergütung (STI) (Referenzzeitraum)	67.000 (2024)	11,1	181.004 (2023)	29,1
6	+ Langfristige variable Vergütung (LAP) (Referenzzeitraum)	108.570 (2022 – 2024)	18,0	12.320 ³ (2021 – 2023)	2,0
7	= Variable Vergütungsbestandteile (= Summe aus Zeilen 5 und 6)	175.570	29,1	193.324	31,1
8	= Gesamtbetrag	604.329	100	622.128	100

Zeile Martin Giehl (01.01.2025 bis 31.12.2025)					
Gewährte und geschuldete Vergütung		2025		2024	
		in EUR	in %	in EUR	in %
1	Grundvergütung	401.316	62,7	401.316	76,8
2	Ruhegehaltsfähige Grundvergütung	320.316		320.316	
3	+ Nebenleistungen	22.463	3,5	21.177	4,1
4	= Vergütung aus Summe der Zeilen 1 und 3	423.779	66,2	422.493	80,8
5	+ Kurzfristige variable Vergütung (STI) (Referenzzeitraum)	67.000 (2024)	10,5	64.738 (2023)	12,4
6	+ Langfristige variable Vergütung (LTI) (Referenzzeitraum)	149.460 (2022 – 2024)	23,3	35.510 ⁴ (2021 – 2023)	6,8
7	= Variable Vergütungsbestandteile (= Summe aus Zeilen 5 und 6)	216.460	33,8	100.248	19,2
8	= Gesamtbetrag	640.239	100	522.741	100

4.2 Angaben zu früheren Vorstandsmitgliedern, die im Berichtsjahr noch eine Vergütung aus der Vorstandstätigkeit im Vorstandsstellungsverhältnis erhalten haben (als gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Zeile	Uwe Kettner (01.01.2024 bis 31.03.2024)				
	Gewährte und geschuldete Vergütung	2025		2024	
		in EUR	in %	In EUR	In %
1	Grundvergütung	-		100.329	82,7
2	Funktionszulage	-		750	0,6
3	Ruhegehaltstfähige Grundvergütung	-		80.079	
4	+ Nebenleistungen	-		20.283	16,7
5	= Vergütung aus Summe der Zeilen 1,2 und 4				100
6	+ Kurzfristige variable Vergütung (STI) (Referenzzeitraum)	54.375 (2024)	100	-	
7	= Variable Vergütungsbestandteile (= Betrag aus Zeile 6)	54.375		-	
8	= Gesamtbetrag	54.375	100	121.362	100

4.3 Angaben zu früheren Vorstandsmitgliedern, die im Berichtsjahr Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten haben (als gewährte und geschuldete feste Vergütungsbestandteile im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Name	Vorname				Summe
Birkner	Peter				130.523
Herbst	Lothar				193.010
Breidenbach	Norbert				58.464

4.4 Angaben zu den am 31.12.2025 bestellten Vorstandsmitgliedern: Für den Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit zugesagte Leistungen (§ 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG)

Barwert der Pensionsverpflichtungen (nach HGB) für die aktiven Vorstandsmitglieder in EUR:

		31.12.2025	Veränderung	31.12.2024
Peter Arnold		982.095	142.157	839.938

Gesamtzuführung zu den Unterstützungskassen und Direktversicherung für die Vorstandsmitglieder in EUR:

		31.12.2025	Veränderung	31.12.2024
Martin Giehl		337.541	80.076	257.465
Diana Rauhut		587.021	96.096	490.925
Dr. Michael Maxelon		158.304	88.401	69.903
Uwe Kettner				5.895

5. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung inkludiert eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung (§ 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG).

Die nachstehende Übersicht zeigt hierzu die Entwicklung der durchschnittlichen IST-Barvergütung der Vorstandsmitglieder⁵ (als gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG) in Relation zur Gesamtbelegschaft als auch zu den Tarifmitarbeitern. In die Vergleichsgruppe der Tarifmitarbeiter wurden alle MA im TV-V aufgenommen. Bei der Gesamtbelegschaft wurden alle außertariflich vergüteten Mitarbeiter aufgenommen. Mitarbeiter in Altersteilzeit bleiben hierbei grundsätzlich unberücksichtigt. Nicht aufgenommen wurden Auszubildende, Aushilfskräfte, Praktikanten und Studenten.

Entwicklung der durchschnittlichen IST-Barvergütung des Vorstands und der relevanten Arbeitnehmer.¹

Zum 31.12.2025 amtierende Vorstandsmitglieder																		
	2025			2024			2023			2022			2021			2020		
	[in EUR]	[Ø VZÄ]	[Δ in %]	[in EUR]	[Ø VZÄ]	[Δ in %]	[in EUR]	[Ø VZÄ]	[Δ in %]	[in EUR]	[Ø VZÄ]	[Δ in %]	[in EUR]	[Ø VZÄ]	[Δ in %]	[in EUR]	[Ø VZÄ]	[Δ in %]
Dr. Michael Maxelon	603.852	-	51,9	397.543	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Peter Arnold	756.476	-	13,2	668.317	-	31,8	506.887	-	1,1	501.251	-	2,1	490.760	-	132,6	210.965	-	-
Martin Giehl	640.239	-	22,5	522.741	-	11,4	469.221	-	10,3	425.349	-	319,4	101.430	-	-	-	-	-
Diana Rauhut	604.329	-	-2,9	622.128	-	18,7	524.321	-	-11,7	593.771	-	2,8	577.850	-	1,0	572.411	-	63,0
Ehemalige Vorstandsmitglieder																		
Dr. Constantin H. Alsheimer	0	-	-100,0	373.488	-	-52,8	791.942	-	3,5	765.456	-	-8,2	833.856	-	11,3	749.054	-	7,6
Uwe Kettner	54.375	-	-55,2	121.362	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbelegschaft²																		
	92.821	2.702	10,5	84.001	2.625	7,2	78.364	2.521	4,7	74.836	2.493	3,1	72.587	2.478	0,7	72.115	2.339	3,3
Beschäftigte TV-V³																		
	89.535	2.589	10,9	80.708	2.515	7,5	75.088	2.412	4,7	71.684	2.383	3,0	69.616	2.372	0,5	69.271	2.236	3,8
EBT Mainova AG (HGB)																		
	207,4	-	66,2	124,8	-	39,8	89,3	-	6,1	84,2	-	-15,0	99,1	-	-10,5	110,7	-	16,8
[in Mio. EUR]																		

¹ Festvergütung, variable Vergütung, Nebenleistungen sowie die unständigen Bezüge der Tarifmitarbeiter (z. B. Zulagen, Rufbereitschafts- und Überstundenvergütung, Zeitzuschläge), ohne bAV, auf Vollzeitäquivalent normiert

² Ohne Vorstand, inkl. der außertariflichen Angestellten

³ Ohne Arbeitnehmer in Altersteilzeit, Auszubildende, Aushilfskräfte, Praktikanten und Studenten

⁵ Ehemalige Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2025 nur Rentenzahlungen erhalten haben, sind nicht in die vergleichende Darstellung aufgenommen worden.

IV. Vergütungssystem des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

1. Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Grundlage der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist § 14 der Satzung der Mainova AG. Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. in dessen Ausschüssen abhängt.

Zur konkreten Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats enthält § 14 der Satzung folgende Regelungen: Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält nach Ablauf des Geschäftsjahres eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 10.000 EUR; der Vorsitzende erhält das Doppelte, die stellvertretenden Vorsitzenden erhalten das Anderthalbfache dieser Vergütung. Die Vergütung erhöht sich für Vorsitzende von Ausschüssen des Aufsichtsrats um 5.000 EUR, für die übrigen Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats um 2.000 EUR. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nur für einen Teil des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und die Mitglieder der Ausschüsse erhalten zusätzlich für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilgenommen haben, eine Auslagenpauschale von jeweils 400 EUR.

Eine variable Vergütung, die vom Erreichen bestimmter Erfolge bzw. Ziele abhängt, ist für die Aufsichtsratsmitglieder nicht vorgesehen.

Die Vergütung ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Zusagen von Entlassungsentschädigungen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen bestehen nicht.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig, spätestens alle vier Jahre, die Angemessenheit der Struktur und Höhe seiner Vergütung. Hierzu wertet der Aufsichtsrat – bei Bedarf unter Hinzuziehung externer Vergütungsexperten – die Aufsichtsratsvergütung bei anderen vergleichbaren Unternehmen aus und vergleicht diese mit der Vergütung des Aufsichtsrats der Mainova AG sowohl hinsichtlich der Bestandteile als auch der Höhe der Vergütung (horizontaler Vergleich). Die Gruppe der Vergleichsunternehmen wird mit den Kriterien Branche, Größe und Land gebildet. Die Kennzahlen für die Größe eines Unternehmens sind maßgeblich für die angemessene Vergütungshöhe und damit als Beurteilungskriterium zum Zweck des Vergütungsvergleiches etabliert. Als konkrete Kriterien für die Bildung der Vergleichsgruppe werden die Umsatzerlöse und die Mitarbeiterzahl verwendet. Um für den Vergütungsvergleich die Branchenzugehörigkeit zu berücksichtigen, werden bevorzugt Unternehmen aus der Branche „Energieversorgung“ verwendet.

Im Falle der Befassung der Hauptversammlung (§ 113 Abs. 3 S. 1 AktG) werden Vorstand und Aufsichtsrat dieser das Vergütungssystem zur Billigung vorlegen. Sofern Anlass besteht, das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zu ändern, werden Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung in diesem Zusammenhang auch einen Vorschlag für eine entsprechende Änderung von § 14 der Satzung der Mainova AG vorlegen.

Es liegt in der Natur der Sache, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats in die Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems eingebunden sind. Den innewohnenden Interessenkonflikten wirkt aber entgegen, dass die Entscheidung über die letztendliche Ausgestaltung des Vergütungssystems kraft Gesetzes der Hauptversammlung zugewiesen ist und dieser hierzu ein Beschlussvorschlag sowohl des Aufsichtsrats als auch des Vorstands unterbreitet wird.

2. Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr 2025 nach Maßgabe des § 14 der Satzung der Gesellschaft angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

€	2025					Gesamt- Vergütung
	Grundvergütung	Sitzungsgelder	Vergütung	Sitzungsgelder	AR	
	AR	AR	Ausschüsse	Ausschüsse		
OB Mike Josef	20.000	3.200	5.000	1.600		29.800
Nicole Brunner	12.917	3.600	2.000	3.600		22.117
Ralf-Rüdiger Stamm (1. stv. Vorsitzender bis 20.06.2024 (bis 20.06.2024))	7.500	1.600	1.000	1.200		11.300
Dr. Matthias Cord	15.000	3.600	2.000	4.000		24.600
Gabriele Aplenz	10.000	3.200	-,-	-,-		13.200
Dr. Jörg Becker	10.000	4.000	2.000	1.600		17.600
Thomas R. Becker	10.000	3.600	2.000	2.400		18.000
StK Dr. Bastian Bergerhoff	-,-	-,-	-,-	-,-		-,-
Thomas Dumke	10.000	2.800	2.000	2.400		17.200
Nargess Eskandari-Grünberg	10.000	3.600	-,-	-,-		13.600
Kerstin Flach	5.833	2.400	-,-	-,-		8.233
René Gehringer	10.000	4.000	2.000	1.600		17.600
Martin Huber	10.000	3.600	-,-	-,-		13.600
Natalie Jopen	5.833	2.000	1.167	400		9.400
Holger Klingbeil	10.000	3.200	2.000	800		16.000
Cornelia Kröll (bis 20.06.2024)	5.000	-,-	1.000	-,-		6.000
Sebastian Marten	5.833	2.400	1.167	1.200		10.600
Beate Mensch	10.000	3.200	1.167	800		15.167
StR Claus Möbius	10.000	4.000	5.000	2.400		21.400
StV Roger Podstatny	10.000	3.200	2.000	1.600		16.800
Frank Wagner (bis 20.06.2024)	5.000	1.600	-,-	-,-		6.600
StRin Stephanie Wüst	26.667	7.200	10.000	6.400		50.267
Tina Zapf-Rodriguez	4.167	1.600	833	400		7.000

3. Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats für die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder

Die nachfolgende Übersicht stellt die den im Geschäftsjahr 2025 bestellten Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile dar (jeweils in EUR). Die Aufsichtsratsmitglieder bezogen jeweils ausschließlich feste Vergütungsbestandteile.

Name	2025	Veränderung	2024	Veränderung	2023	Veränderung	2022	Veränderung	2021	Veränderung	2020
OB Mike Josef (Vorsitzender)	29.800	132,5%	12.817	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-
Nicole Brunner/ ehem. Salm (1. stv. Vorsitzende seit 20.06.2024)	22.117	45,5%	15.200	-13,6%	17.600	-22,8%	22.800	21,3%	18.800	4,4%	18.000
Ralf-Rüdiger Stamm (1. stv. Vorsitzender bis 20.06.2024 (bis 20.06.2024))	11.300	-56,2%	25.800	-1,5%	26.200	27,2%	20.600	-5,1%	21.717	18,0%	18.400
Dr. Matthias Cord (2. stv. Vorsitzender)	24.600	8,8%	22.600	-8,1%	24.600	21,8%	20.200	-10,6%	22.600	0,0%	22.600
Gabriele Aplenz	13.200	0,0%	13.200	-2,9%	13.600	17,2%	11.600	-12,1%	13.200	3,1%	12.800
Dr. Jörg Becker	17.600	2,3%	17.200	-2,3%	17.600	22,2%	14.400	-14,3%	16.800	2,4%	16.400
Thomas R. Becker	18.000	-2,2%	18.400	2,2%	18.000	21,6%	14.800	10,2%	13.434	273,2%	3.600
StK Dr. Bastian Bergerhoff	-,-	-	-,-	-	2.067	-	-,-	-	-,-	-	-,-
Thomas Dumke	17.200	22,9%	14.000	-23,9%	18.400	-16,4%	22.000	22,2%	18.000	47,1%	12.233
Nargess Eskandari-Grünberg	13.600	173,8%	4.967	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-
Kerstin Flach	8.233	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-
René Gehringer	17.600	-2,2%	18.000	4,7%	17.200	19,4%	14.400	-14,3%	16.800	7,9%	15.567
Martin Huber	13.600	135,8%	5.767	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-
Natalie Jopen	9.400	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-
Holger Klingbeil	16.000	-7,0%	17.200	2,4%	16.800	20,0%	14.000	-12,5%	16.000	2,6%	15.600
Cornelia Kröll (bis 20.06.2024)	6.000	-58,3%	14.400	-5,3%	15.200	8,6%	14.000	-12,5%	16.000	11,1%	14.400
Sebastian Marten	10.600	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-
Beate Mensch	15.167	11,5%	13.600	3,0%	13.200	17,9%	11.200	-12,5%	12.800	35,2%	9.467
StR Claus Möbius	21.400	17,3%	18.250	26,7%	14.400	-26,5%	19.600	16,7%	16.800	37,3%	12.233
StV Roger Podstatny	16.800	-10,6%	18.800	9,3%	17.200	19,4%	14.400	-14,3%	16.800	37,3%	12.233
Frank Wagner (seit 16.01.2024 (bis 20.06.2024))	6.600	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-
StRin Stephanie Wüst	50.267	-	-,-	-	3.317	-	-,-	-	-,-	-	-,-
StRin Tina Zapf-Rodríguez	7.000	-59,3%	17.200	-	-,-	-	-,-	-	-,-	-	-,-

Frankfurt am Main, den 29. April 2026

Mike Josef
(Vorsitzender des
Aufsichtsrats)

Dr. Michael Maxelon
(Vorstandsvorsitzender)

Martin Giehl
(Mitglied des Vorstands)

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

An die Mainova Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Prüfungsurteil

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Mainova Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazu gehörigen 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 dem Vorstand 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 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Anforderungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 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 Mainova Aktiengesellschaft 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 gegen über übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltpflicht 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.

Frankfurt am Main, den 13. Mai 2026

PKF Fasselt Partnerschaft mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Rechtsanwälte

Hünger
Wirtschaftsprüfer

Rolshoven
Wirtschaftsprüferin