

Vergütungsbericht

Der Bericht erläutert gemäß § 162 AktG die von der Gesellschaft gewährte und geschuldete Vergütung aller gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024.

Vergütung des Vorstands

Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder beruht auf dem für das Geschäftsjahr 2024 geltenden und von der ordentlichen Hauptversammlung am 15. Mai 2024 gebilligten Vergütungssystem (das „Vergütungssystem“). Im Rahmen seines Anwendungsbereichs wurde das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2024 ohne Einschränkung auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder angewendet. Auf den im Jahr 2019 und damit vor Geltung des Vergütungssystems abgeschlossenen Anstellungsvertrag des amtierenden Vorstandsvorsitzenden fand das im Geschäftsjahr 2024 geltende Vergütungssystem in Teilen keine Anwendung.

Vergütungssystem
und Grundsätze
der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Vossloh AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen.

Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die **Grundvergütung** sowie **Nebenleistungen** (insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens und Zuschüsse zur Kranken-, Unfall- und Reisegepäckversicherung) und – nur für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden – Altersversorgungszusagen in Form von Pensionszahlungen.

Erfolgsabhängig und somit variabel werden die kurzfristig variable Vergütung („Einjährige Tantieme“) sowie die langfristig variable Vergütung („Mehrjährige Tantieme“) gewährt. Die **Einjährige Tantieme** basiert auf der Erreichung kurzfristiger Erfolgsziele. Für das Geschäftsjahr 2024 waren das Konzern-EBIT, der Konzernumsatz und das durchschnittlich gebundene Working Capital die maßgeblichen Erfolgsziele. Die **Mehrjährige Tantieme** beruht auf der Erreichung langfristiger Erfolgsziele über einen Bemessungszeitraum von drei Jahren (beziehungsweise von zwei Jahren im Fall des amtierenden Vorstandsvorsitzenden auf Grundlage des dem Vergütungssystem insoweit nicht unterliegenden Altvertrags). Die Erfolgsziele der Mehrjährigen Tantieme für das Geschäftsjahr 2024 sind der Return on Capital Employed (ROCE) sowie die absolute und die relative Performance der Vossloh Aktie im Vergleich zur gewichteten durchschnittlichen Kursentwicklung von DAX, MDAX und SDAX in der Bemessungsperiode der Geschäftsjahre 2024 bis 2026 (beziehungsweise 2024 bis 2025 für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden). Eine Aufschlüsselung der Anwendung der Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung in Erfolgsziele, Zielwerte und Gewichtung sowie Zielerreichung ist für jedes Vorstandsmitglied nachfolgend im Abschnitt „Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024“ dargestellt.

Soweit die Anstellungsverträge dem Vergütungssystem unterliegen, wird die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder zudem der Höhe nach durch eine einzelvertraglich festgelegte **Maximalvergütung** begrenzt. Die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2024 beträgt für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden 4.000.000 € brutto p. a. und für die weiteren Mitglieder des Vorstands jeweils 2.250.000 € brutto p. a.

Der Aufsichtsrat hatte im Geschäftsjahr 2024 keinen Anlass, von der Möglichkeit eines Einbehalts oder einer Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen (sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen) in bestimmten begründeten Fällen Gebrauch zu machen, insbesondere im Fall bestimmter wesentlicher Pflichtverletzungen oder im Fall eines fehlerhaften Konzernabschlusses.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2024 von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit, Vorstandsmitgliedern Sonderzuwendungen zu gewähren, Gebrauch gemacht. Damit soll den Leistungen des Vorstands im abgelaufenen Geschäftsjahr einschließlich der Vereinbarung zum Erwerb der Sateba-Gruppe angemessen Rechnung getragen werden. Dabei hat der Aufsichtsrat berücksichtigt, dass die Transaktionskosten für den Erwerb der Sateba-Gruppe im abgelaufenen Geschäftsjahr angefallen waren, diese bei der

Festsetzung der Ziele für das Geschäftsjahr 2024 jedoch nicht berücksichtigt werden konnten. Da der Vollzug erst im Geschäftsjahr 2025 erfolgen wird, gab es in diesem Zusammenhang im Geschäftsjahr 2024 auch keinerlei die außerordentlichen Belastungen kompensierenden positiven Ergebniseffekte.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig, ob die Vergütung der Vorstandsmitglieder hinreichende Anreize für das langfristige und nachhaltige Unternehmenswachstum setzt. Nach intensiver Prüfung, insbesondere unter Berücksichtigung der Rückmeldung der Aktionäre zum Vergütungssystem und dem Vergütungsbericht 2023, hat der Aufsichtsrat am 13. Dezember 2024 eine Überarbeitung des Vergütungssystems mit Wirkung vom 1. Januar 2025 beschlossen. Das Vergütungssystem soll der Hauptversammlung der Gesellschaft am 7. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt werden. Die wesentlichen Anpassungen im überarbeiteten Vergütungssystem lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Ausgestaltung der Einjährigen Tantieme ist in wesentlichen Punkten angepasst; künftig sind auch Nachhaltigkeitsziele als nichtfinanzielles Leistungskriterium in der Einjährigen Tantieme vorgesehen. Die Möglichkeit der Erhöhung des Zielbonus der Einjährigen Tantieme nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats wird auf 20 % (statt zuvor 30 %) begrenzt und erfolgt auf Grundlage einer allgemeinen Leistungsbeurteilung. Zudem können ergänzend individuelle qualitative Ziele festgelegt werden. Die Begrenzung der Einjährigen Tantieme wird auf den marktüblichen Wert von 200 % (statt vorher 170%) des Zielbetrages festgelegt.
- Die Mehrjährige Tantieme wird als virtueller Performance Share Plan mit einer dreijährigen Performance-Periode ausgestaltet, wobei sich die Anzahl der virtuellen Aktien durch die Zielerreichung bei den Erfolgszielen Return on Capital Employed (ROCE) und relativer Total Shareholder Return (TSR) bestimmt; auch die Begrenzung der Mehrjährigen Tantieme wird auf 200 % des Zielbetrages festgelegt.
- Die Möglichkeit zur Gewährung von Sonderzuwendungen wird abgeschafft.
- Zusätzlich zu dem Performance Share Plan sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens ein Bruttofestgehalt in Vossloh-Aktien zu investieren und während der Dauer ihrer Vorstandstätigkeit zu halten, wobei für den Erwerb eine fünfjährige Aufbauphase gilt.
- Für die Zwecke der Altersversorgung erhalten die Vorstandsmitglieder ein nicht zweckgebundenes jährliches Versorgungsentgelt, das nach Wahl der Vorstandsmitglieder für die betriebliche Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung verwendet werden kann; die Versorgungszusage aus dem Altvertrag von Herrn Oliver Schuster bleibt für ihn anstelle des Versorgungsentgelts erhalten.

Die Rückmeldung der Aktionäre wurde auch bei Erstellung dieses Berichts berücksichtigt.

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Die nachfolgende Tabelle, die sich an den Mustertabellen der Europäischen Kommission (Draft Guidelines on the Standardised Presentation of the Remuneration Report) orientiert, enthält Angaben über die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Im Vergütungsbericht wird neben der Grundvergütung für das jeweilige Berichtsjahr hinsichtlich der Einjährigen und der Mehrjährigen Tantieme als gewährt und geschuldet diejenige Vergütung ausgewiesen, deren Bemessungsperiode zum Ende des Berichtsjahres abgelaufen ist und die im Frühjahr 2025 nach Feststellung des Jahresabschlusses auf Basis der jeweiligen Zielerreichung zur Auszahlung kommt.

Entsprechend diesem Begriffsverständnis werden dem Geschäftsjahr 2024 als gewährte und geschuldete Vergütung die Einjährige Tantieme 2024 aller Mitglieder des Vorstands und die Mehrjährige Tantieme 2023 des amtierenden Vorstandsvorsitzenden (dessen Altvertrag für die Mehrjährige Tantieme einen zweijährigen Bemessungszeitraum vorsieht) sowie die Mehrjährige Tantieme 2022 der weiteren Vorstandsmitglieder zugeordnet.

Rückstellungen für Versorgungszusagen werden mangels Zufluss und Fälligkeit nicht als gewährt und geschuldet, sondern separat im Abschnitt „Altersversorgung“ ausgewiesen.

€		Feste Vergütung ¹	Nebenleistungen	Summe Grundvergütung	Einjährige Tantieme ²	Mehrjährige Tantieme	Summe variable Vergütung	Gesamte Vergütung	Verhältnis zur gesamten Vergütung	
Gewährte und geschuldete Vergütung									Anteil Grundvergütung	Anteil variable Vergütung
Oliver Schuster Vorsitzender des Vorstands seit 1.10.2019, Mitglied des Vorstands seit 1.3.2014	2023	579.167	26.248	605.415	816.000	471.736	1.287.736	1.893.151	32%	68%
	2024	600.000	26.611	626.611	814.178	619.753	1.433.931	2.060.542	30%	70%
Dr. Thomas Triska Mitglied des Vorstands seit 1.11.2020	2023	366.667	17.909	384.576	571.200	333.565	904.765	1.289.341	30%	70%
	2024	450.000	17.366	467.366	503.952	544.000	1.047.952	1.515.318	31%	69%
Jan Furnivall Mitglied des Vorstands seit 1.11.2020	2023	366.667	6.079	372.746	571.200	333.565	904.765	1.277.511	29%	71%
	2024	450.000	6.375	456.375	503.952	544.000	1.047.952	1.504.327	30%	70%

¹ Die feste Vergütung für Herrn Dr. Triska umfasst auch die von ihm im Wege der Entgeltumwandlung an eine Unterstützungskasse für seine Altersversorgung geleisteten Beiträge in Höhe von 137,4 T€ (Vorjahr: 22,9 T€); vgl. hierzu die Erläuterungen im Abschnitt „Altersversorgung“.

² Die einjährige Tantieme enthält im Berichtsjahr die oben angesprochene Sonderzuwendung in Höhe von 325.460 € für Herrn Oliver Schuster sowie in Höhe von jeweils 161.849 € für die Herren Dr. Thomas Triska und Jan Furnivall.

Die in der vorstehenden Tabelle dargestellte Vergütung des Vorstands entspricht den Zielsetzungen des Vergütungssystems. Die Vergütung fördert die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem Anreize für ein dauerhaftes und nachhaltiges Unternehmenswachstum gesetzt werden. An dem Unternehmenserfolg partizipieren die Mitglieder des Vorstands durch entsprechende Leistungskriterien und ambitionierte Zielvereinbarungen. Die mehrheitlich an der Entwicklung der Vossloh Aktie orientierten Leistungskriterien innerhalb der Mehrjährigen Tantieme bewirken zudem auch eine Angleichung an die Interessen der Aktionäre der Vossloh AG. Der von diesen Leistungskriterien abhängige Teil der Mehrjährigen Tantieme überwiegt bei 100-prozentiger Zielerreichung stets den restlichen Teil.

Die Erfolgsziele, deren Gewichtung sowie – im Fall der aktienkursorientierten Komponenten der Mehrjährigen Tantieme – die prozentualen Zielwerte sind in den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder vereinbart worden. Die konkreten Zielwerte für die Einjährige Tantieme und den ROCE als Bestandteil der Mehrjährigen Tantieme für das Geschäftsjahr 2024 wurden vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegt. Hinsichtlich der Tranchen der Mehrjährigen Tantieme, die ab dem 1. Januar 2025 zur Auszahlung kommen, hat der Aufsichtsrat im Zuge der Überarbeitung des Vergütungssystems am 20. Dezember 2024 beschlossen, die Gewichtung der Vergleichs-Indizes für die relative Performance der Vossloh-Aktie anzupassen. Durch die unmittelbare Anwendbarkeit soll eine einheitliche Grundlage für die sachgerechte Incentivierung der Vorstandsmitglieder geschaffen werden.

Die Ziel- und Schwellenwerte sowie die festgestellte Zielerreichung sind in Bezug auf die einzelnen Erfolgsziele in der nachfolgenden Übersicht angegeben. Hinsichtlich der Einjährigen Tantieme für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von der im Vergütungssystem und den Anstellungsverträgen vorgesehenen Möglichkeit, die Einjährige Tantieme unter bestimmten Voraussetzungen herabzusetzen oder zu erhöhen, Gebrauch gemacht. Die vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegten Zielwerte wurden dabei nicht (nachträglich) geändert.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass der Vorstand das Unternehmen im abgelaufenen Jahr, dem erfolgreichsten Geschäftsjahr seit der Fokussierung der Geschäftstätigkeit auf die Bahninfrastruktur, in hervorragender Weise geführt hat. Neben der Tatsache, dass der Rekordumsatz des Vorjahres trotz des Auslaufens großer Neubauprojekte auch im Geschäftsjahr 2024 nahezu erreicht wurde und die Profitabilität trotz herausfordernder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und erheblicher Transaktionskosten im Zusammenhang mit dem geplanten Erwerb der Sateba-Gruppe erneut gesteigert werden konnte, wurde insbesondere der Auftragseingang erneut deutlich erhöht. Darüber hinaus wurden strategisch bedeutsame Rahmenverträge in erheblichem Umfang gewonnen. Hierdurch wurde der Grundstein gelegt für das weitere profitable Wachstum des Unternehmens in den kommenden Jahren. Die Akquisitionen der schwedischen STG

sowie der französischen FAS wurden im Berichtsjahr vollzogen, durch die Unterzeichnung der Verträge im Zusammenhang mit dem Erwerb der Sateba-Gruppe wurde gleichzeitig die größte Transaktion dieser Art in der Unternehmensgeschichte eingeleitet. Insbesondere Letzteres bedeutet einen wichtigen Schritt im Rahmen der Umsetzung der Unternehmensstrategie. Dem trägt der Aufsichtsrat in Anwendung seines pflichtgemäßen Ermessens mit der Erhöhung des Zielbonus für die Mitglieder des Vorstands jeweils mit dem Faktor 1,3 angemessen Rechnung.

	Bestandteil der variablen Vergütung	Angewendete Leistungskriterien	Relative Gewichtung der Leistungskriterien untereinander (in %)	Schwellenwerte für Zielerreichung		Festgestellte Leistung (Dimension gemäß Zeilenangabe)	Zielerreichungsgrad (in %)
				0 % Zielerreichung bei Unterschreitung des Zielwerts um (in %)	170 % Zielerreichung bei Überschreitung des Zielwerts um (in %)		
Leistungskriterien inklusive Zielkorridor für im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete variable Vergütung							
Oliver Schuster	Einjährige Tantieme	Konzern-EBIT (Mio.€)	65	-17,8	11,2	105,2	110,7
		Konzernumsatz (Mio.€)	20	-11,3	7,8	1.209,6	102,9
		durchschnittlich gebundenes Working Capital (Mio.€)	15	19,2	-6,6	213,7	9,6
	Mehrjährige Tantieme	durchschnittlicher ROCE (Return on Capital Employed) (%)	48	-31,4	8,6	10,7	279,5
		Absolute Performance der Vossloh Aktie (€)	26	-6,9	4,7	44,24	51,6
		Relative Performance der Vossloh Aktie (%)	26	-22,3	26,2	11,7	0,0
	Dr. Thomas Triska	Einjährige Tantieme	Konzern-EBIT (Mio.€)	65	-17,8	11,2	105,2
Konzernumsatz (Mio.€)			20	-11,3	7,8	1.209,6	102,9
durchschnittlich gebundenes Working Capital (Mio.€)			15	19,2	-6,6	213,7	9,6
Mehrjährige Tantieme		durchschnittlicher ROCE (Return on Capital Employed) (%)	32	-34,7	12,6	9,4	132,9
		Absolute Performance der Vossloh Aktie (€)	34	-10,1	7,1	45,55	0,0
		Relative Performance der Vossloh Aktie (%)	34	-23,7	27,8	1,4	410,2
Jan Furnivall		Einjährige Tantieme	Konzern-EBIT (Mio.€)	65	-17,8	11,2	105,2
	Konzernumsatz (Mio.€)		20	-11,3	7,8	1.209,6	102,9
	durchschnittlich gebundenes Working Capital (Mio.€)		15	19,2	-6,6	213,7	9,6
	Mehrjährige Tantieme	durchschnittlicher ROCE (Return on Capital Employed) (%)	32	-34,7	12,6	9,4	132,9
		Absolute Performance der Vossloh Aktie (€)	34	-10,1	7,1	45,55	0,0
		Relative Performance der Vossloh Aktie (%)	34	-23,7	27,8	1,4	410,2

Frühere Mitglieder des Vorstands Herr Werner Andree hat als früheres Vorstandsmitglied der Vossloh AG im Geschäftsjahr 2024 eine gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG in Form von Ruhegeld in Höhe von 277.533 € (Vorjahr: 265.965 €) bezogen. An weitere ehemalige Vorstandsmitglieder wurden im Berichtsjahr insgesamt 903.933 € (Vorjahr: 873.323 €) Ruhegelder gezahlt.

Die Gesellschaft bietet den Mitgliedern des Vorstands an, pro Jahr Vergütungsbestandteile bis zur Höhe ihres **Altersversorgung** festen Jahresgehalts in eine wertgleiche Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln (Entgeltumwandlung). Bei Inanspruchnahme der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung wird diese über eine Unterstützungskasse durchgeführt. Diese Möglichkeit wurde von Herrn Dr. Triska im Vorjahr wahrgenommen und im Berichtsjahr fortgesetzt. Der daraus resultierende Barwert der späteren Altersversorgung betrug 93.925,64 € zum 31.12.2024 (Vorjahr: 13.765,56 €); Aufwand für die Gesellschaft beziehungsweise eine Rückstellung resultierte daraus nicht, da der Anspruch über eine Rückdeckungsversicherung finanziert wird und die Beiträge von Herrn Dr. Triska geleistet werden.

Auf Basis seines Altvertrags besteht überdies zugunsten des amtierenden Vorstandsvorsitzenden eine Versorgungszusage, die bei Ausscheiden aus dem Unternehmen Pensionszahlungen bei Erreichen einer Altersgrenze von 63 Jahren vorsieht. Abhängig von der Dauer der Vorstandstätigkeit beträgt der jährliche Ruhegeldanspruch nach drei Jahren der Zugehörigkeit jeweils 1 % pro vollem Dienstjahr Zugehörigkeit, vom vierten Jahr an jeweils 2 % pro weiterem vollen Dienstjahr Zugehörigkeit bis maximal 40 % der zugrunde zu legenden durchschnittlichen Fixvergütung während der letzten drei Jahre vor dem Ausscheiden aus dem Unternehmen. Nach dem Tod steht der hinterbliebenen Ehepartnerin das Ruhegeld in Höhe von 60% des zuletzt an das Vorstandsmitglied zu zahlenden Betrags zu. Der Anspruch ist teilweise durch eine Rückdeckungsversicherung finanziert.

Der Barwert der Versorgungszusage und die Zuführung nach handelsrechtlichen Vorschriften sowie der Versorgungsaufwand gemäß IFRS ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

€		Versorgungszusagen nach handelsrechtlichen Vorschriften		Versorgungsaufwand nach IFRS	
		Im Geschäftsjahr zugeführter Betrag	Barwert der Pensionsverpflichtung		
Versorgungszusagen					
	Oliver Schuster	2023	87.944	2.597.988	231.235
	Vorsitzender des Vorstands seit 1.10.2019	2024	959.354	3.557.342	202.220

Für den Fall der einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses enthalten die Vorstandsverträge Zusagen auf Auszahlung der voraussichtlichen Vergütung für die reguläre Restlaufzeit des Vertrags, sofern die Beendigung nicht auf einer einseitigen und ohne wichtigen Grund erfolgten Niederlegung durch das Vorstandsmitglied oder einem Widerruf der Bestellung aus einem Grund beruht, der auch einen wichtigen Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses darstellt. Die Zusagen sind jedoch in jedem Fall auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt (sogenannter Abfindungs-Cap). Die Auszahlung der variablen Vergütung, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfällt, erfolgt gemäß dem Vergütungssystem nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und zu den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten. Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change-of-Control-Regelung) bestand im Berichtsjahr nicht.

Zusagen bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats beruht auf § 17 der Satzung der Gesellschaft und dem von der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 beschlossenen Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats, das seit dem 1. Januar 2023 ohne Einschränkung angewendet wurde.

Vergütung des Aufsichtsrats im Jahr 2024

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit außer dem Ersatz ihrer Auslagen und entsprechend der Anregung G.18 des DCGK eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 50.000 € brutto jährlich. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache und sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der genannten Vergütung. Die Mitgliedschaft je Ausschuss wird durch einen Zuschlag von einem Viertel der Grundvergütung abgegolten. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Dreifache des Zuschlags für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss. Soweit der Aufsichtsratsvorsitzende Mitglied in Ausschüssen ist, erhält er keine zusätzliche Vergütung für die Ausschusstätigkeit.

Daneben erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats zusätzlich für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie (physisch oder virtuell) teilgenommen haben, ein Sitzungsgeld in Höhe von 2.000 € brutto. Nehmen die Mitglieder des Aufsichtsrats am selben Tag an mehreren Sitzungen des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse teil, wird das Sitzungsgeld insgesamt nur einmal gewährt. Für eine Beschlussfassung im Wege des Umlaufverfahrens wird kein Sitzungsgeld gewährt.

Angesichts der bisherigen Rückmeldungen der Aktionäre zu der Vergütung des Aufsichtsrats, zuletzt auf der Hauptversammlung am 15. Mai 2024, gab es keinen Anlass, die Vergütung oder die Berichterstattung hierüber zu hinterfragen.

Die nachfolgende Tabelle enthält Angaben über die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG:

	2024					2023				
	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit/ Sitzungsgelder		Gesamt	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit/ Sitzungsgelder		Gesamt
	€	%	€	%	€	€	%	€	%	€
Prof. Dr. Rüdiger Grube, Vorsitzender	150.000	85	26.000	15	176.000	150.000	87	22.000	13	172.000
Ulrich M. Harnacke, stellvertretender Vorsitzender	75.000	47	84.000	53	159.000	75.000	45	92.500	55	167.500
Dr. Roland Bosch	50.000	55	40.500	45	90.500	50.000	52	47.000	48	97.000
Dr. Bettina Volkens	50.000	59	34.500	41	84.500	50.000	52	47.000	48	97.000
Marcel Knüpfer	50.000	47	55.958	53	105.958	50.000	66	26.333	34	76.333
Martin Klaes (seit dem 24.5.2023)	50.000	74	18.000	26	68.000	33.333	81	8.000	19	41.333
Andreas Kretschmann (bis zum 24.5.2023)	–	–	–	–	–	20.833	51	20.417	49	41.250
Gesamt	425.000		258.958		683.958	429.167		263.250		692.417

Vergleichende Darstellung der Entwicklung der Organvergütung, der Ertragslage und der Arbeitnehmervergütung

Die nachfolgende Tabelle vergleicht die Entwicklung der Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat mit der Entwicklung der Ertragslage der Vossloh AG und des Vossloh Konzerns und der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung.

%	2021 ggü. 2020	2022 ggü. 2021	2023 ggü. 2022	2024 ggü. 2023
Vorstandsvergütung¹				
Oliver Schuster (CEO)	13 %	9 %	-4 %	9 %
Dr. Thomas Triska (CFO)	7 %	3 %	53 %	18 %
Jan Furnivall (COO)	7 %	3 %	54 %	18 %
Aufsichtsratsvergütung¹				
Prof. Dr. Rüdiger Grube (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	0 %	0 %	43 %	2 %
Ulrich M. Harnacke (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)	-8 %	0 %	68 %	-5 %
Dr. Roland Bosch	-17 %	0 %	94 %	-7 %
Martin Klaes (seit dem 24.5.2023)	-	-	-	65 %
Marcel Knüpfer	0 %	0 %	91 %	39 %
Andreas Kretschmann (bis zum 24.5.2023)	16 %	0 %	65 %	-
Dr. Bettina Volkens	-17 %	0 %	94 %	-13 %
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag nach HGB (Vossloh AG)	115 %	-928 %	247 %	-27 %
EBIT nach IFRS (Vossloh-Konzern)	-1 %	8 %	26 %	7 %
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis				
Arbeitnehmervergütung ²	-1 %	2 %	8 %	5 %

¹ In Vorjahren zeitanteilig ermittelt, soweit erforderlich. Ohne die erstmalige Berücksichtigung der Mehrjährigen Tantieme bei den Herren Dr. Triska und Furnivall hätte sich im Jahr 2023 gegenüber dem Jahr 2022 eine Erhöhung um 13 % beziehungsweise 14 % ergeben.

² Löhne und Gehälter gemäß IFRS (ohne nicht fortgeführte Aktivitäten); Zahl Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis ohne Vorstandsmitglieder der AG.

Die bei der Ermittlung der Veränderungsdaten angesetzte Vergütung der jeweiligen Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat entspricht dabei jeweils der im Sinne des § 162 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß dem oben näher erläuterten Begriffsverständnis der Gesellschaft. Hinsichtlich der Ertragslage wird auf die im jeweiligen Einzelabschluss der Vossloh AG ausgewiesenen Jahresergebnisse gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB und zusätzlich auf das EBIT des Vossloh Konzerns abgestellt. Bezüglich der Arbeitnehmervergütung wird die durchschnittliche Vergütung ohne Lohnnebenkosten aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Vossloh Konzerns auf Vollzeitäquivalentbasis einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz und der Teilzeitarbeitskräfte herangezogen. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Vossloh AG erhalten, bleibt diese Vergütung unberücksichtigt. Zur Vergleichbarkeit der Angaben zur Ertragsentwicklung und zur Arbeitnehmervergütung sind auch bei Letzterer keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt, die in Tochtergesellschaften beschäftigt waren, die im Konzernabschluss des betreffenden Geschäftsjahres als „nicht fortgeführte Aktivität“ ausgewiesen wurden.

Werdohl, 7. März 2025

Vossloh AG

Der Vorstand
Oliver Schuster, Dr. Thomas Triska, Jan Furnivall

Der Aufsichtsrat
Prof. Dr. Rüdiger Grube

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Vossloh Aktiengesellschaft, Werdohl

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Vossloh Aktiengesellschaft, Werdohl, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Vossloh Aktiengesellschaft, Werdohl, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen 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 dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

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

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

Prüfungsurteil

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

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Vossloh Aktiengesellschaft, Werdohl, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 6./11. September 2024 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Düsseldorf, den 7. März 2025

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

André Bedenbecker
Wirtschaftsprüfer

Christian Siepe
Wirtschaftsprüfer