



Villeroy & Boch

1748

**Entsprechenserklärung der Villeroy & Boch AG
gemäß § 161 AktG**

(Fassung vom 15.12.2023)

Vorstand und Aufsichtsrat der Villeroy & Boch AG erklären gemäß § 161 AktG, dass die Villeroy & Boch AG bis auf nachstehend aufgeführten Abweichungen den Empfehlungen des „Deutschen Corporate Governance Kodex“ (Kodex) in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK 2022) seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 30. Dezember 2022 entsprochen hat und künftig entsprechen wird:

Abschnitt G.I. Vergütung des Vorstands des DCGK 2022

Der DCGK 2022 enthält in Abschnitt G.I. Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands, von denen im Rahmen einzelner laufender Dienstverträge noch in Einzelpunkten (nämlich betreffend G.1, G.3, G.7, G.8 – G.11, G.13 – 14) abgewichen wird.

Abschnitt G.I. Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat ein neues Vergütungssystem entwickelt und beschlossen; dieses wurde durch die ordentliche Hauptversammlung am 26. März 2021 gebilligt und durch Beschluss der Hauptversammlung am 21. April 2023 angepasst. Das neue Vergütungssystem gilt für alle neu abzuschließende oder zu verlängernde Vorstandsdiensverträge. Seit der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das neue Vorstandsvergütungssystem besteht ein System, das die Inhalte von § 87a AktG widerspiegelt und mit dem den Empfehlungen des Abschnitts G.I. des DCGK 2022 mit den folgenden Ausnahmen entsprochen wird:

Empfehlung G.1 DCGK 2022

Nach Empfehlung G.1, 2. Spiegelstrich DCGK 2022 ist die Maximalvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder festzulegen.

Im Vorstandsvergütungssystem wird die Maximalvergütung nicht individuell für jedes Vorstandsmitglied, sondern für den Gesamtvorstand festgelegt. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Festlegung der Maximalvergütung für das Gesamtgremium die notwendige Flexibilität eröffnet, um in der grundsätzlich vierjährigen Geltungsdauer des Vergütungssystems individuell über die Maximalvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder entscheiden zu können. Diese ist aber aus Sicht des Aufsichtsrates auch ausreichend, um eine effektive Begrenzung der Vorstandsvergütung sicherzustellen.

Empfehlung G.6 DCGK 2022

Nach der Empfehlung G.6 DCGK 2022 soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.

Im Geschäftsjahr 2024 wird die Gesellschaft voraussichtlich von dieser Empfehlung im Hinblick auf einzelne Vergütungsbestandteile abweichen. Grund hierfür ist, dass der Aufsichtsrat Vorstandsmitglieder in außerordentlichen Sondersituationen der wirtschaftlichen Chancen- und Risikolage angemessen und zielgerichtet incentivieren möchte. Die Vorstandsvergütung ist jedoch insgesamt gleichwohl auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

Empfehlung G.8 DCGK 2022

Nach der Empfehlung G.8 DCGK 2022 soll eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein.

Das Vergütungssystem der Gesellschaft sieht die Möglichkeit vor, im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen eine nachträgliche Anpassung von Zielwerten oder Vergleichsparametern vorzunehmen, insoweit dies im Interesse der Gesellschaft geboten ist. Eine künftige Anpassung ist damit nicht grundsätzlich ausgeschlossen.

Empfehlung G.11 Satz 2 DCGK 2022

Nach der Empfehlung G.11 Satz 2 DCGK 2022 soll eine variable Vergütung des Vorstands vom Aufsichtsrat in begründeten Fällen einbehalten oder zurückgefordert werden können.

Im Geschäftsjahr 2024 wird die Gesellschaft von dieser Empfehlung im Hinblick auf eine Sondertantieme im Zusammenhang mit dem Erwerb der Ideal-Standard-Gruppe durch die Gesellschaft abweichen. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass Malus- und Clawback-Regelungen bei diesem (einzelnen) Vergütungsbestandteil – anders als bei regulären variablen Vergütungen – nicht sachgerecht und daher nicht erforderlich sind.

D-66693 Mettlach, im Dezember 2023

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat