



Villeroy & Boch

1748

Vergütungsbericht des Vorstands und des Aufsichtsrats der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft

Die Weltkonjunktur hat sich im Verlauf des Jahres bedingt durch die äußerst schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen moderat entwickelt. Auf Basis des Berichts des Internationalen Währungsfonds (IWF) vom 30. Januar 2024 wird das globale Wachstum für 2023 auf 3,1 % geschätzt. Die Wirtschaftsentwicklung im Euroraum war insbesondere durch die Folgen des Energiepreis-Schocks verbunden mit einer insgesamt höheren Inflation sowie steigenden Zinsen erheblich belastet. Dies führte zu einer merklichen Eintrübung des Konsum- und Investitionsklimas. Laut der jüngsten IWF-Prognose betrug die Steigerung im Euroraum 0,5 %. In den USA war ein etwas stärkerer Anstieg um 2,5 % zu verzeichnen. Die Wirtschaft in China wurde durch strukturelle Probleme ausgebremst, obgleich der IWF die Wachstumsschätzung für China für das Jahr 2023 auf 5,2 % einstuft.

Der Villeroy & Boch Konzern verzeichnete im Geschäftsjahr 2023 einen währungsbereinigten Umsatzrückgang von 7,5 %. Der durch Währungseffekte in Höhe von -18,3 Mio. EUR beeinflusste nominale Konzernumsatz betrug insgesamt 901,9 Mio. EUR (Vorjahr: 994,5 Mio. EUR).

In diesem schwierigen Konjunkturmilieu ist es uns gelungen ein Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) in Höhe von 89,0 Mio. EUR (Vorjahr: 96,8 Mio. EUR) zu erwirtschaften, das mit -8,1 % innerhalb der unterjährig angepassten Prognose lag. Unser operatives Ergebnis (EBIT) lag bei 88,7 Mio. EUR und somit um 9,5 Mio. EUR unter Vorjahr (98,2 Mio. EUR).

Gemäß § 162 AktG erstellen Vorstand und Aufsichtsrat jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats im letzten Geschäftsjahr von der Gesellschaft und von Konzernunternehmen gewährte und geschuldete Vergütung (unter Beachtung der Beschränkung nach § 162 Abs 5 S. 2 AktG).

Der nachfolgende Vergütungsbericht enthält eine Darstellung der Grundzüge der geltenden Vergütungssystematik für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder nebst einer individualisierten und nach Bestandteilen aufgegliederten Aufstellung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie individualisierte Angaben zur Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands. Darüber hinaus zeigt der Bericht auf, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden.

Der nachfolgende aktienrechtliche Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über die gesetzlich vorgesehene formelle Prüfung auf Vollständigkeit der Angaben nach §162 Abs. 1 und Abs.2 AktG sowie über die freiwillige Prüfung der inhaltlichen Richtigkeit sowie

der materiellen Vollständigkeit der einzelnen Angaben durch die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sind auf der Investor Relations Seite der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft abrufbar.

Festsetzung einer angemessenen Vergütung

Den Vorgaben von Aktiengesetz und Deutschem Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 entsprechend hat der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder beachtet, dass diese in angemessenem Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, die persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Die Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung erfolgt sowohl im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) als auch innerhalb des Unternehmens (vertikaler Vergleich). Bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung sowie bei der Vergütungsstruktur werden die Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds und die unterschiedlichen Anforderungen an die jeweilige Vorstandsfunktion entsprechend berücksichtigt. Dabei kann eine funktionspezifische Differenzierung im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats anhand der Kriterien Marktgegebenheiten, Erfahrung und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds erfolgen, wodurch zum Beispiel ein herausgehobenes Vorstandsmitglied wie die oder der Vorsitzende des Vorstands eine insgesamt höhere Vergütung als die übrigen Vorstandsmitglieder erhalten kann.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe heran (horizontaler Vergleich). Für diesen Peer-Group-Vergleich ist die Marktstellung der Unternehmen im Vergleich zur Villeroy & Boch Aktiengesellschaft entscheidend. Vor diesem Hintergrund wurden zuletzt Vergütungsdaten von ausgewählten Unternehmen des Deutschen Small-Cap Aktienindex (SDAX) herangezogen. Maßgeblich waren dabei diejenigen Unternehmen, die gemessen an den Größenkriterien Umsatz, Gewinn, Arbeitnehmer:innen und Gesamt-Marktkapitalisierung mit der Gesellschaft vergleichbar sind.

Der vertikale Vergleich betrifft das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft der Gesellschaft, wobei auch die zeitliche Entwicklung berücksichtigt wird. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck dergestalt festgelegt, dass er die Leitenden Angestellten der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft umfasst. Des Weiteren bezieht der Aufsichtsrat die jeweiligen Beschäftigungsbedingungen der Belegschaft, wie beispielsweise Arbeits- und Urlaubszeiten, mit ein.

I. Vergütung des Vorstands

Maßgebliche Vergütungssysteme für die Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr 2023

Der Aufsichtsrat hatte im Februar 2021 erstmals ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands nach Maßgabe der Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) beschlossen (nachfolgend als das „Vergütungssystem 2021“ bezeichnet). Das Vergütungssystem 2021 wurde durch die ordentliche Hauptversammlung am 26. März 2021 gebilligt und steht auf der Internetseite der Gesellschaft unter nachfolgendem Link <https://www.villeroyboch-group.com/de/investor-relations/corporate-governance/verguetungssystem-des-vorstands.html> zum Download zur Verfügung. Das Vergütungssystem 2021 gilt für Vorstandsanstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern ab dem 26. März 2021 für die Zeit ab dem Zeitpunkt der Wiederbestellung bzw. Neubestellung zum Mitglied des Vorstands der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft.

Im März 2023 hat der Aufsichtsrat eine geringfügige Anpassung des Vergütungssystems 2021 beschlossen (nachfolgend als das „angepasste Vergütungssystem“ bezeichnet). Diese Anpassungen wurden durch die ordentliche Hauptversammlung am 21. April 2023 gebilligt und stehen auf der Internetseite der Gesellschaft unter nachfolgendem Link <https://www.villeroyboch-group.com/de/investor-relations/corporate-governance/vergue-tungssystem-des-vorstands.html> ebenfalls zum Download zur Verfügung. Das im Jahr 2023 angepasste Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsanstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern ab dem 21. April 2023 für die Zeit ab dem Zeitpunkt der Wiederbestellung bzw. Neubestellung zum Mitglied des Vorstands der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft.

Für Vorstandsmitglieder, die auf der Grundlage von Anstellungsverträgen von vor dem 26. März 2021 tätig sind, gilt der gesetzlich vorgesehene Bestandsschutz aus § 26j Abs. 1 S. 3 EGAktG, d.h. ihre Vergütung richtet sich für die Dauer derartiger bestandsgeschützter Verträge nach diesen bestandsgeschützten Anstellungsverträgen (nachfolgend als das „Bestandsvergütungssystem“ bezeichnet). Das Bestandsvergütungssystem entspricht bereits in weiten Teilen dem Vergütungssystem 2021 bzw. dem angepassten Vergütungssystem und stellt ein leistungsorientiertes Vergütungssystem dar, das eine feste Vergütung und eine erfolgsabhängige variable Vergütung ebenfalls bestehend aus einem STI und einem LTI vorsieht.

Das Bestandsvergütungssystem fand im Berichtsjahr Anwendung auf Herrn Göring und Herrn Dr. Warncke sowie bis zum 31. Juli 2023 auch auf Herrn Lörz. Das Vergütungssystem 2021 fand im Berichtsjahr Anwendung auf Frau Schupp, Frau Jehle und Herrn Dr. Domma und das angepasste Vergütungssystem fand im Berichtsjahr Anwendung auf Herrn Lörz mit Wirkung ab seiner Wiederbestellung ab dem 1. August 2023.

Ab dem 1. Januar 2024 findet das angepasste Vergütungssystem zusätzlich Anwendung auf die ab dem 1. Januar 2024 geltenden neuen Anstellungsverträge von Frau Schupp und Herrn Dr. Warncke (jeweils anlässlich ihrer Wiederbestellung zum 1. Januar 2024) und somit gelten ab dem 1. Januar 2024 keine bestandsgeschützten Anstellungsverträge des Bestandsvergütungssystems mehr für aktive Vorstandsmitglieder.

Die Vergütungssysteme im Überblick

Alle Vergütungssysteme fördern eine nachhaltige und erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken, indem sie die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowohl an die kurzfristige als auch an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft koppeln. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente (Short Term Incentive – „STI“) setzt dabei Anreize für die wiederholte Steigerung des operativen Ergebnisses (Earnings Before Interest and Taxes – „EBIT“) sowie die Umsetzung von Initiativen zur Förderung der Unternehmensstrategie im Rahmen der individuellen Ziele.

Mit der langfristigen variablen Vergütungskomponente (LTI) wird der Fokus auf den effizienten Umgang mit dem gebundenen Kapital sowie eine auf Kontinuität ausgerichtete Dividendenpolitik gerichtet. Die quantitativen Ziele basieren auf den Kenngrößen Ergebnis des Konzerns vor Steuern (Earnings Before Taxes – „EBT“) und Nettovermögensrendite, für die mehrjährige Zielgrößen definiert sind.

Das Vergütungssystem seit 2021 ⁽¹⁾ sieht darüber hinaus für einen Teil der langfristigen variablen Vorstandsvergütung Ziele aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Governance (sogenannte ESG-Ziele) vor, führt eine an die langfristige variable Vergütung gekoppelte Aktienkauf- und Aktienhalteverpflichtung sowie Malus- und Clawback-Regelungen für variable Vergütungsbestandteile ein, die in bestimmten Fällen (Performance und Compliance Sachverhalte) eine Herabsetzung (Malus) bzw. eine Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile ermöglichen.

Die in 2023 erfolgten Anpassungen des Vergütungssystems 2021 bestehen im Wesentlichen aus den folgenden Aspekten:

- Für die nicht-finanziellen Leistungskriterien des Long-Term Incentive („LTI“) wurde der Modus für die Ermittlung des Zielerfüllungsgrads konkretisiert.
- Es wurde die Möglichkeit geschaffen, bei der Verlängerung von Altverträgen, also solchen Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern, die bereits vor dem 26. März 2021 abgeschlossen wurden, bestehende Regelungen zu Leistungen bei Nichtverlängerung des Anstellungsvertrags beizubehalten. Es soll allerdings nicht möglich sein, solche Regelungen zu vereinbaren, wenn diese nicht bereits in Altverträgen bestanden haben.

A. Grundzüge der im Berichtsjahr angewandten Vergütungssysteme

Im Berichtsjahr wurden den Vorstandsmitgliedern unter dem jeweiligen Vergütungssystem erfolgsunabhängige feste und erfolgsabhängige variable Vergütungskomponenten gewährt bzw. geschuldet, deren Summe die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds bildet.

Erfolgsunabhängige feste Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Basiseinkommen. Sie setzt sich zusammen aus der individuell mit jedem Vorstandsmitglied vereinbarten festen Grundvergütung und den jeweiligen (marktüblichen), teils unterschiedlichen Nebenleistungen, wie beispielsweise ein Dienstwagen, auch zur privaten Nutzung, Leistungen im Rahmen der doppelten Haushaltsführung, Zuschüsse zur Sozialversicherung

⁽¹⁾ Soweit in diesem Bericht auf das „Vergütungssystem seit 2021“ Bezug genommen wird, ist damit das Vergütungssystems 2021 und auch das angepasste Vergütungssystem gemeint.

und Beiträge zur Unfall-Versicherung. Zudem wurde allen aktiven Vorstandsmitgliedern eine betriebliche Altersversorgung zugesagt.

Erfolgsabhängige variable Vergütung

Zudem wird den Vorstandsmitgliedern eine erfolgsabhängige variable Vergütung gewährt. Der Aufsichtsrat strebt eine ambitionierte Zielsetzung an. Diese soll Anreize für die Vorstandsmitglieder setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie für eine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen. Hierzu zählen sowohl der Short-Term Incentive (STI) mit einer Bemessungsperiode von einem Jahr als auch der Long-Term Incentive (LTI) mit einem (rückblickenden) dreijährigen Bemessungszeitraum. Der STI macht in Bezug auf die zielvariable Vergütung (bei 100 % Zielerreichung) 49 % und der LTI 51 % der erfolgsabhängigen Vergütung aus, sodass die langfristige variable Vergütung im Rahmen der variablen Zielvergütung überwiegt. Für die Gewährung des STI und des LTI sowie die entsprechenden Anreizwirkungen dieser variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sind finanzielle Leistungskriterien sowie individuelle Leistungskriterien maßgeblich. Zusätzlich enthält das Vergütungssystem seit 2021 Ziele aus dem Bereich ESG, um einen Teil der Vorstandsvergütung an nachhaltige Ziele aus den Bereichen Environment, Social und Governance zu koppeln. Die jeweiligen Leistungskriterien definiert der Aufsichtsrat, um damit die Umsetzung der Unternehmensstrategie sicherzustellen und die erforderlichen operativen Maßnahmen zu steuern. Entsprechend der jeweiligen Leistungszeiträume weisen die Komponenten daher unterschiedliche Bemessungsgrundlagen und Erfolgsparameter auf.

Short-Term Incentive (STI) – Grundzüge und Leistungskriterien

Die Berechnung des STI erfolgt anhand des EBIT des Konzerns im laufenden Geschäftsjahr und individuell festgelegter teils qualitativer Ziele. Das finanzielle Leistungskriterium ist das jeweilige vom Aufsichtsrat genehmigte operative EBIT und hat einen Gewichtungsanteil von 28 % an der gesamten erfolgsabhängigen Vergütung und von 60 % für die Bemessung des STI.

Nach Geschäftsjahresende wird der Zielerfüllungsgrad ermittelt, indem die um vertraglich definierte Sondereffekte bereinigte operative EBIT-Abweichung (Ist-Plan) in Mio. EUR in Relation zum geplanten operativen Nettovermögen (ONV) in Mio. EUR gesetzt und mit dem Faktor 15 multipliziert wird. Mit dem ermittelten Prozentsatz wird der Zu- oder Abschlag zur Zielerfüllung von 100 % errechnet. Der so festgestellte Zielerfüllungsgrad in Bezug auf das EBIT des Konzerns wird, begrenzt auf maximal 150 % Zielerreichung (Cap), als Teil der STI-Auszahlungsbemessung berücksichtigt.

$$\frac{\text{Planabweichung EBIT}}{\text{Plan Operatives Nettovermögen}} = \text{Verhältnis in \%} \times 15 = \text{ermittelter Prozentsatz} + 100\% = \text{Zielerreichungsgrad in \%}$$

Die Festlegung der individuellen Ziele (individuelles Leistungskriterium), die 21 % der gesamten erfolgsabhängigen Vergütung ausmachen, erfolgt durch den Aufsichtsrat für das bevorstehende Jahr im Zuge der Genehmigung der Jahresplanung. Der Gewichtungsanteil am STI beträgt 40 %. Der Aufsichtsrat legt dabei für jedes Vorstandsmitglied für das jeweilige Ressort spezifische und an der strategischen Entwicklung ausgerichtete Ziele fest.

Nach Geschäftsjahresende wird der Zielerfüllungsgrad der relevanten STI-Ziele (Fokusthemem) individuell durch den Aufsichtsrat anhand vorher festgelegter Bewertungskriterien summarisch gewürdigt und festgestellt. Bei der Ermittlung des Gesamt-Zielerfüllungsgrads der individuellen Ziele erfolgt eine Kappung bei 130 % (Cap).

Long-Term Incentive (LTI) – Grundzüge und Leistungskriterien

Zusätzlich zum STI wird den Mitgliedern des Vorstands in Abhängigkeit von der Zielerreichung jährlich ein Long-Term Incentive (LTI) gewährt. Der LTI bemisst sich am mittelfristigen Erfolg des Unternehmens auf Basis von finanziellen Ergebniskomponenten. Zusätzlich enthält das Vergütungssystem seit 2021 nicht-finanzielle Leistungskriterien als Teil des LTI.

Die insgesamt mit 51 % an der erfolgsabhängigen Vergütung und im Bestandsvergütungssystem zueinander gleichmäßig gewichteten finanziellen Leistungskriterien sind das kumulierte operative EBT über drei Jahre und die operative Nettovermögensrendite im 3-Jahres-Durchschnitt (jeweils bezogen auf das Geschäftsjahr sowie die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre).

Das EBT stellt die für die Messung der dauerhaften Rentabilität der Gesellschaft maßgebliche Kennziffer dar. Die operative Nettovermögensrendite misst die Rentabilität unter dem Gesichtspunkt eines effizienten Kapitaleinsatzes. Die unter dem Vergütungssystem seit 2021 zusätzlich geltenden nicht-finanziellen Leistungskriterien des LTI stammen aktuell aus dem für den Keramiksektor wichtigen Bereich der Dekarbonisierung sowie aus dem Bereich Compliance, der aus Sicht von Villeroy & Boch zentrale Bedeutung für alle Geschäftsvorgänge einnimmt.

Die jeweiligen Zielgrößen sowohl für die finanziellen LTI-Leistungskriterien als auch für nicht-finanziellen LTI-Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat im Voraus für einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren festgelegt. Die Zielerreichung ist auf 150 % begrenzt.

Die Ermittlung des Zielerfüllungsgrads bezüglich des kumulierten operativen Langfrist-Ergebnisses (EBT) für den jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraum erfolgt, indem die erreichten kumulierten EBT-Werte jeweils in Relation zum festgelegten Zielergebnis der 3-Jahres-Periode gesetzt werden. Der so ermittelte Zielerfüllungsgrad in Bezug auf das Mehrjahres-EBT wird in Höhe von maximal 150 % (Cap) für die LTI-Auszahlungsbemessung berücksichtigt. Eine Ausschüttung unterbleibt, wenn das kumulierte operative EBT über eine rollierende 3-Jahres-Periode weniger als 75 Mio. EUR beträgt.

Die Ermittlung des Zielerfüllungsgrads hinsichtlich der operativen Nettovermögensrendite pro Jahr erfolgt nach Ablauf des Geschäftsjahrs durch Division der Ist-Rendite durch die vorher festgelegte Ziel-Vermögensrendite. Der prozentuale Zielerfüllungsgrad für den jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraum bemisst sich aus dem Durchschnitt der drei ermittelten Jahreszielerfüllungsgrade des gerade abgelaufenen und der zwei vorangegangenen Jahre. Der so ermittelte Zielerfüllungsgrad wird in Höhe von maximal 150 % Zielerreichung (Cap) für die LTI-Auszahlungsbemessung berücksichtigt. Eine Auszahlung unterbleibt, wenn über den rollierenden dreijährigen Bemessungszeitraum im Durchschnitt weniger als 50 % Zielerfüllungsgrad erreicht wird.

Seit dem Vergütungssystem 2021 werden im Vergütungssystem die finanziellen Leistungskriterien des LTI insgesamt mit 41 % der gesamten zielvariablen Vergütung berücksichtigt, wobei das kumulierte EBT und die operative Nettovermögensrendite im Rahmen der LTI-Bemessung gleichgewichtet werden. Die nicht-finanziellen Leistungskriterien des LTI werden mit 10 % der gesamten zielvariablen Vergütung gewichtet und basieren auf verschiedenen Themenfeldern, auf deren Grundlage der Aufsichtsrat für den dreijährigen Bemessungszeitraum jeweils bis zu sechs konkrete quantitative Zielsetzungen formuliert. Aktuell sind das die Themenfelder Dekarbonisierung und Compliance. Sofern der Aufsichtsrat keine besondere Gewichtung festlegt, werden die nicht-finanziellen Leistungskriterien im Verhältnis zueinander gleichgewichtet.

Der Zielerfüllungsgrad hinsichtlich der nicht-finanziellen Leistungskriterien wird auf Basis der im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung erhobenen und in der vom Aufsichtsrat gebilligten nicht-finanziellen Erklärung (CSR-Bericht) berichteten Werte nach Ablauf des Geschäftsjahres ermittelt. Im Jahr 2023 wurde im angepassten Vergütungssystem präzisiert, dass hierbei der jährliche Zielerfüllungsgrad durch Division der Ist-Werte durch die vorher festgelegten Ziel-Werte ermittelt wird. Der prozentuale Zielerfüllungsgrad für den jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraum bemisst sich aus dem Durchschnitt der drei ermittelten Jahreszielerfüllungsgrade des gerade abgelaufenen und der zwei vorangegangenen Jahre. In Jahren, für die keine konkreten Ziele vereinbart sind, werden die fehlenden Jahre mit 100 % bewertet. Der so ermittelte Zielerfüllungsgrad der nicht-finanziellen Leistungskriterien für das jeweilige Geschäftsjahr wird in Höhe von maximal 150 % des Zielwertes für die LTI-Auszahlungsbemessung berücksichtigt (Cap).

Darüber hinaus verfolgt der Aufsichtsrat das Ziel, nicht-finanzielle Themen bei allen Vorständen nachhaltig und ganzheitlich zu fördern. Daher hat der Aufsichtsrat die nicht-finanziellen LTI-Leistungskriterien, die unter dem Vergütungssystem seit 2021 für die davon betroffenen Vorstandsmitglieder gelten, für diejenigen Vorstandsmitglieder, die unter das Bestandsvergütungssystem fallen, als individuelle Jahresziele im Rahmen des STI für 2023 festgelegt.

Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft durch die Vergütung

Durch die Zusammensetzung der Gesamtvergütung aus fixen und variablen Vergütungskomponenten werden die Umsetzung der Unternehmensstrategie und die Ausrichtung auf den nachhaltigen und langfristigen Erfolg der Gesellschaft in klarer und nachvollziehbarer Weise vergütet. Dabei stellt die fixe Vergütung sicher, dass für die Tätigkeit als Vorstandsmitglied stets eine angemessene Kompensation erfolgt und trägt so dazu bei, dass im Interesse der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft qualifizierte Vorstandsmitglieder gewonnen und gehalten werden können. Die variablen Vergütungskomponenten dienen der Sicherstellung der Leistungsorientierung (Pay-for-Performance) der Vorstandsvergütung. Sie sind an das Erreichen vorab definierter Leistungskriterien gekoppelt.

Die finanziellen Konzernsteuerungsgrößen des STI und des LTI entsprechen den Kennzahlen zur Unternehmenssteuerung im Sinne der Unternehmensstrategie. Im Rahmen der individuellen Ziele des STI werden für alle Vorstandsmitglieder Anreize gesetzt, bestimmte ressortbezogene Initiativen und Projekte zur Förderung der Unternehmensstrategie umzusetzen und so die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Zudem werden durch den LTI Anreize gesetzt, das operative Ergebnis wiederholt zu steigern und einen effizienten Umgang mit dem gebundenen Kapital sowie eine kontinuierliche Dividendenpolitik sicherzustellen. Dadurch werden die Interessen der Vorstandsmitglieder an die der Aktionäre und weiterer Stakeholder wie Kunden und Arbeitnehmer:innen angeglichen.

Die als Teil des LTI unter dem Vergütungssystem seit 2021 (bzw. des STI unter dem Bestandsvergütungssystem) formulierten nicht-finanziellen ESG-Ziele (aktuell Dekarbonisierung und Compliance) leiten sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft ab und setzen besondere Anreize für ein langfristiges und nachhaltiges Wachstum der Gesellschaft.

B. Anwendung der Leistungskriterien für die variable Vergütung im Berichtsjahr

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden die folgenden Leistungskriterien angewendet:

STI 2023

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat die Leistungskriterien des STI für die Vorstandsmitglieder auf die Erreichung des Plan-EBIT-Korridors 2023 von 94,0 Mio. EUR bis 102,0 Mio. EUR (für 100 % Zielerfüllung) festgelegt.

Als weitere Komponente der kurzfristigen variablen Vergütung wurden für alle Vorstandsmitglieder individuelle Ziele aus den strategischen Unternehmenszielen und der operativen Steuerung des Unternehmens abgeleitet und vereinbart.

Als individuelle Ziele wurden für den Bereich Vorstandsvorsitz (Herr Göring) unter anderem Fokusthemen im Zusammenhang mit (i) der effektiven Vorstands-Zusammenarbeit im 2023 neu zusammengesetzten Vorstand, (ii) der Umsetzung einer Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie, (iii) Nachhaltigkeitszielen im Bereich Dekarbonisierung und Compliance, (iv) der Stärkung des globalen Kerngeschäfts durch M&A-Aktivitäten, insbes. durch Bewertung und Umsetzung weiterer Wachstumsoptionen, (v) bestimmten Konzernprojekten (z.B. 275-Jahr Feierlichkeiten) und (vi) der Förderung der konzernweiten Organisationsentwicklung bestimmt.

Für das Vorstandsmitglied für den Unternehmensbereich Dining & Lifestyle (Frau Schupp) orientiert sich die Incentivierung im Rahmen des STI an individuellen Zielen (i) zur Adressierung strategischer Wachstumfelder (insbes. durch bestimmte Umsatzsteigerungen, die Etablierung von Testmärkten und den Ausbau und die Vermarktung von bestimmten Sortimenten), (ii) zur Sicherung der strategischen Profitabilität (insbesondere mit Blick auf Margenstabilisierung), (iii) im Bereich Operations, (iv) zur Evaluierung von M&A-Projekten/Partnerschaften im Geschäftsbereich Geschenke und (v) zur Förderung der konzernweiten Organisationsentwicklung.

Eine ähnliche Zielsetzung strebt der Aufsichtsrat im Unternehmensbereich Bad & Wellness (Herr Lörz) an, indem die individuellen STI-Ziele anknüpfen an (i) die Adressierung strategischer Wachstumfelder sowie die Chancen-Akzelerierung, (ii) die Absicherung der strategischen Stabilität (z.B. in Bezug auf die Margen und die Reduzierung der Reichweite von Beständen), (iii) die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Operations (mit Blick auf Optimierungen in der Produktion und der Supply Chain), (iv) strategische M & A-Projekte im Geschäftsbereich, (v) Nachhaltigkeitsziele im Bereich Dekarbonisierung und Compliance, und (vi) die Förderung der konzernweiten Organisationsentwicklung.

Im Finanzbereich (Herr Dr. Warncke) wurde der Fokus auf (i) die Steigerung der Effizienz der Organisation und die Kostenreduktion (z.B. Einkaufskosteneinsparungen), (ii) die strategische Steuerung von Marketingausgaben und (iii) die Risikominimierung und Steigerung der Compliance gelegt. Daneben sind die (iv) Weiterentwicklung von Bestandsimmobilien, (v) Nachhaltigkeitsziele im Bereich Dekarbonisierung und Compliance und (vi) die Förderung der konzernweiten Organisationsentwicklung maßgeblich.

Im Bereich Digitalisierung & IT (Herr Dr. Domma) orientiert sich die Incentivierung im Rahmen des STI an individuellen Zielen (i) zur strategischen Neuausrichtung der IT bzw. zur Schaffung der technologischen Voraussetzungen zur konzernweiten Effizienzsteigerung in den internen Unternehmensprozessen, (ii) zur Realisierung von Effizienz- und Nutzenpotenzialen in ausgewählten Bereichen durch Prozessdigitalisierung und Data Science, (iii) zum Ausbau der digitalen Vermarktung in beiden Unternehmensbereichen und Wachstum im globalen E-Commerce, (iv) zur digitalen Transformation sowie (v) zur Förderung der konzernweiten Organisationsentwicklung.

Im Bereich HR & Organisationsentwicklung (Frau Jehle) liegt der Fokus der STI-Ziele auf (i) der Erhöhung der Effizienz und Schlagkraft der HR-Organisation mit Blick auf bestimmte Aspekte, (ii) den Fortschritten im Hinblick auf die Digitalisierung im Management von Mitarbeiterprozessen, (iii) der konzernweiten Organisationsentwicklung durch die Implementierung eines nachhaltigen Talentmanagements und den Ausbau von Führungs- bzw. digitalen Fähigkeiten für die Zukunft, (iv) bestimmten Konzernprojekten (insbes. Implementierung einer Nachhaltigkeitsstrategie) und (v) dem Ausbau und der Pflege der Sozialpartnerschaft.

LTI 2023

Für Zwecke des LTI wurde für alle Vorstandsmitglieder das Erreichen des kumulierten EBT von 135,0 Mio. EUR für die Jahre 2021-2023 und das Erreichen der Ziel-Vermögensrendite von 15,0 % (2023) festgelegt, wobei der erreichte Zielerfüllungsgrad hinsichtlich der operativen Nettovermögensrendite aus dem Durchschnitt der drei Jahreszielerfüllungsgrade für 2023, 2022 und 2021 ermittelt wird. Die Zielwerte der nicht-finanziellen Leistungskriterien des LTI für das Jahr 2023 lagen im Bereich der Dekarbonisierung bei - 3,0 % CO₂-Emissionen Keramik (t) je Nettoproduktionsmenge (t) gegenüber dem Vorjahr und auf der Zielsetzung für eine Abdeckung des Einkaufsvolumen durch den Code of Conduct bei 93 %; der prozentuale Zielerfüllungsgrad der nicht-finanziellen Leistungskriterien bemisst sich dabei aus dem Durchschnitt der drei Jahreszielerfüllungsgrade für 2023, 2022 und 2021.

Im Februar 2024 wurde der Zielerfüllungsgrad der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 (STI und LTI), die im März ausgezahlt wird, durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Die jeweilige Zielerfüllung der einzelnen Vorstandsmitglieder bei Anwendung der Leistungskriterien für die Bemessung der in 2023 erdienten variablen Vergütung (STI und LTI) wird in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

LEISTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER IM BERICHTSJAHR / LEISTUNGSKRITERIEN FÜR DIE ERDIENTE VARIABLE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2023								
	Dr. Peter Wolfgang Domma		Frank Göring		Esther Lea Jehle		Georg Lörz ^{(1), (2)}	
	Vorstand Digitalisierung / IT seit 01.01.2023		Vorstandsvorsitzender seit 15.05.2009 Vorstandssprecher seit 01.06.2007 Vorstandsmitglied seit 01.01.2005		Vorständin HR / Organisationsentwicklung seit 01.01.2023		Vorstand Bad & Wellness seit 01.08.2020 Vergütungsperiode bis 31.07.2023	
	Erfüllung in %	Erfüllung in T EUR	Erfüllung in %	Erfüllung in T EUR	Erfüllung in %	Erfüllung in T EUR	Erfüllung in %	Erfüllung in T EUR
Plan EBIT	80,8%	29,0	80,8%	147,1	80,8%	36,2	80,8%	36,3
Individuelle Ziele	99,0%	26,6	95,0%	129,7	97,0%	32,6	80,0%	27,0
Summe STI	-	55,6	-	276,8	-	68,8	-	63,2
EBT	129,0%	33,9	150,0%	248,6	129,0%	42,3	150,0%	61,4
Operative Nettovermögensrendite	121,7%	31,9	150,0%	248,6	121,7%	39,9	150,0%	61,4
Nicht-finanzielle Leistungskriterien	101,2%	13,0	-	-	101,2%	16,2	-	-
Summe LTI	-	78,7	-	497,3	-	98,4	-	122,7
Summe variable Vergütung 2023	104,9%	134,3	119,1%	774,0	104,5%	167,2	115,9%	186,0
Variable Ziel-Vergütung 2023 (100%)	100,0%	128,0	100,0%	650,0	100,0%	160,0	100,0%	160,4 ⁽³⁾

	Georg Lörz ^{(1), (2)}		Gabriele Schupp		Dr. Markus Warncke	
	Vorstand Bad & Wellness seit 01.08.2020 Vergütungsperiode ab 01.08.2023		Vorständin Dining & Lifestyle seit 01.02.2019		Vorstand Finanzen seit 01.01.2015	
	Erfüllung in %	Erfüllung in T EUR	Erfüllung in %	Erfüllung in T EUR	Erfüllung in %	Erfüllung in T EUR
Plan EBIT	80,8%	22,6	80,8%	54,3	80,8%	62,2
Individuelle Ziele	80,0%	16,8	102,0%	51,4	95,0%	54,9
Summe STI	-	39,4	-	105,7	-	117,1
EBT	150,0%	30,8	150,0%	73,8	150,0%	105,2
Operative Nettovermögensrendite	150,0%	30,8	150,0%	73,8	150,0%	105,2
Nicht-finanzielle Leistungskriterien	102,6%	10,3	102,6%	24,6	-	-
Summe LTI	-	71,8	-	172,2	-	210,4
Summe variable Vergütung 2023	111,2%	111,2	115,8%	277,9	119,1%	327,5
Variable Ziel-Vergütung 2023 (100%)	100,0%	100,0 ⁽⁴⁾	100,0%	240,0	100,0%	275,0

Gegebenenfalls treten bei den hier angegebenen Werten Rundungsdifferenzen auf.

- (1) Für Herrn Lörz galten nicht-finanzielle Leistungskriterien als Teil des LTI nur für die Vergütungsperiode ab seiner Wiederbestellung für die Zeit vom 1.8.2023 bis 31.12.2023. Für die Vergütungsperiode 1.1.2023 bis zum 31.7.2023 fand der Anstellungsvertrag auf Basis des Bestandsvergütungssystems Anwendung.
- (2) Die variable Ziel-Vergütung p.a. (bei 100% Zielerreichung, STI und LTI zusammen) von Herrn Lörz wurde zum 1.8.2023 von 275 T EUR auf 240 T EUR abgesenkt. Die angegebenen erreichten Beträge „Erfüllung in EUR“ setzen sich daher zeitanteilig aus den erreichten Beträgen für die Zeit vom 1.1.2023 bis 31.7.2023 bzw. für die Zeit vom 1.8.2023 bis 31.12.2023 bezogen auf den jeweils geltenden Zielbetrag zusammen. In Summe ergibt sich für das Geschäftsjahr ein Zielbetrag von 260,4 T EUR.
- (3) 7/12 der Ziel-Vergütung des Geschäftsjahres 2023 bezüglich des Vertrages bis 31.07.2023.
- (4) 5/12 der Ziel-Vergütung des Geschäftsjahres 2023 bezüglich des Vertrages ab 01.08.2023.

Zielerreichung LTI 2023

Der LTI (Long-Term Incentive) bemisst sich am mittelfristigen Erfolg des Unternehmens auf Basis von finanziellen Ergebniskomponenten (EBT und Nettovermögensrendite) und seit Geltung des Vergütungssystems 2021 zusätzlich auf Basis von nicht-finanziellen Leistungskriterien (Dekarbonisierung und Compliance (Erhöhung der Abdeckung des Einkaufsvolumens durch Lieferanten mit Code of Conduct)):

LEISTUNGSKRITERIEN UND ZIELERREICHUNG				
Leistungskriterium	Bemessungszeitraum	Vergütungssystem seit 2021	Bestandsvergütungssystem	Bewertungskriterien
Kumulierter EBT über 3-jährigen Bemessungszeitraum	Zielerreichung 2021 - 2023	209,6%	209,6%	Addition der erreichten Jahreswerte und Bemessung der Erreichung an 3-Jahres-Zielwert. Cap bei 150%
	Gesamtzielerreichungsgrad in %	150% (Cap)	150% (Cap)	
	Gewichtung für LTI	40,2%	50%	In Jahren, in denen keine konkreten Ziele vereinbart wurden, werden die fehlenden Jahre mit 100% bewertet.
Durchschnittszielerreichung Nettovermögensrendite in 3-Jahreszeitraum	Zielerreichung 2021	250,4%	250,4%	3-Jahres-Durchschnitt der Zielerreichung des jeweiligen Jahres. Cap bei 150%.
	Zielerreichung 2022	210,2%	210,2%	
	Zielerreichung 2023	165,2%	165,2%	
	Gesamtzielerreichungsgrad in %	150% (Cap)	150% (Cap)	In Jahren, in denen keine konkreten Ziele vereinbart wurden, werden die fehlenden Jahre mit 100% bewertet.
	Gewichtung für LTI	40,2%	50%	
Durchschnittszielerreichung Dekarbonisierung in 3 -Jahreszeitraum	Zielerreichung 2021	100%	./.	3-Jahres-Durchschnitt der Zielerreichung des jeweiligen Jahres. Cap bei 150%.
	Zielerreichung 2022	105,7%	./.	
	Zielerreichung 2023	105,3%	./.	
	Gesamtzielerreichungsgrad in %	103,7%	./.	In Jahren, in denen keine konkreten Ziele vereinbart wurden, werden die fehlenden Jahre mit 100% bewertet.
	Gewichtung für LTI	9,8%	./.	
Durchschnittszielerreichung Erhöhung der Abdeckung des Einkaufsvolumens durch Lieferanten mit Code of Conduct in 3 -Jahreszeitraum	Zielerreichung 2021	100%	./.	3-Jahres-Durchschnitt der Zielerreichung des jeweiligen Jahres. Cap bei 150%.
	Zielerreichung 2022	102,2%	./.	

LEISTUNGSKRITERIEN UND ZIELERREICHUNG				
Leistungskriterium	Bemessungszeitraum	Vergütungssystem seit 2021	Bestandsvergütungssystem	Bewertungskriterien
	Zielerreichung 2023	101,9%	.i.	In Jahren, in denen keine konkreten Ziele vereinbart wurden, werden die fehlenden Jahre mit 100% bewertet.
	Gesamtzielerreichungsgrad in %	101,4%	.i.	
	Gewichtung für LTI	9,8%	.i.	
Gesamtzielerreichungsgrad LTI 2023		140,7%	150,0%	

Gegebenenfalls treten bei den hier angegebenen Werten Rundungsdifferenzen auf.

LTI in Aktien

Im Rahmen der Aktienkauf- und Halteverpflichtung haben die Vorstandsmitglieder, die unter das Vergütungssystem seit 2021 fallen, die Pflicht, den betreffenden Gegenwert des LTI (nach Steuern) in Summe in Aktien der Gesellschaft anzulegen (dazu können sie auch eigene Bestandsaktien einbringen) und für einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zu halten. Die Gesellschaft kann die LTI-Vergütungsbeträge auch in eigenen Aktien erfüllen. Die Aktien unterliegen während der gesamten vierjährigen Halteverpflichtung sämtlichen Chancen und Risiken der Kapitalmarktentwicklung. Durch die Verknüpfung der Auszahlung des LTI mit der Aktienkauf- und Halteverpflichtung eigener Aktien sorgt die Gesellschaft dafür, dass die Vorstandsmitglieder langfristig an der Steigerung des Werts der Gesellschaft partizipieren.

Anzahl Aktien aufgrund LTI-Erfüllung in Aktien bzw. Aktienerwerbs- und Halteverpflichtung

	LTI IN AKTIEN UND AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG				
	Jahr	LTI-Betrag in T EUR (brutto)	Stück (aufgrund Erfüllung in Aktien oder Erwerbsverpflichtung)	Weg der Aktienbereitstellung	Ablauf Haltefrist (Datum)
Dr. Peter Wolfgang Domma	2023	78,7	Wird ermittelt über den LTI-Auszahlungsbetrag nach Steuern und auf Basis des Durchschnittskurses acht Wochen vor Auszahlung des Bonus	Gewährung von Aktien durch die Gesellschaft	31.03.2028
Frank Göring ⁽¹⁾		.i.	.i.	.i.	.i.
Esther Lea Jehle	2023	98,4	Wird ermittelt über den LTI-Auszahlungsbetrag nach Steuern und auf Basis des Durchschnittskurses acht Wochen vor Auszahlung des Bonus	Kombination aus Gewährung von Aktien durch die Gesellschaft und Transfer von Bestandsaktien	31.03.2028
Georg Lörz	2023	71,8 ⁽²⁾	Wird ermittelt über den LTI-Auszahlungsbetrag nach Steuern und auf Basis des Durchschnittskurses acht Wochen vor Auszahlung des Bonus	Gewährung von Aktien durch die Gesellschaft	31.03.2028

Gabriele Schupp	2022	177,5	4318	Transfer von Bestandsaktien	31.03.2027
	2023	172,2	Wird ermittelt über den LTI-Auszahlungsbetrag nach Steuern und auf Basis des Durchschnittskurses acht Wochen vor Auszahlung des Bonus	Gewährung von Aktien durch die Gesellschaft	31.03.2028
Dr. Markus Warncke (3)		./.	./.	./.	./.

⁽¹⁾ Da Herr Göring im Berichtsjahr noch dem Bestandsvergütungssystem unterfiel, besteht im Berichtsjahr für ihn keine Aktienkauf- und Halteverpflichtung.

⁽²⁾ Für Herrn Lörz gilt die Aktienerwerbs- und Halteverpflichtung anteilig für die Zeit 1.8.2023-31.12.2023. Bis zum 31.07.2023 galt für ihn noch das Bestandsvergütungssystem.

⁽³⁾ Da Herr Dr. Warncke im Berichtsjahr noch dem Bestandsvergütungssystem unterfiel, besteht im Berichtsjahr für ihn keine Aktienkauf- und Halteverpflichtung.

Außerordentliche Leistungen

Im Berichtsjahr wurden keine außerordentlichen Zuwendungen, wie Antrittsprämien, Halteprämien, Umzugskosten, Entschädigungen aus früheren Arbeitsverträgen oder Zahlungen aufgrund einer Kündigung geleistet.

Allerdings erfolgte eine Ausgleichszahlung in Höhe von 48.7 T EUR an ein früheres Vorstandsmitglied (Nicolas Luc Villeroy) zum berechtigten Ausgleich von in Deutschland ursprünglich unerwarteten angefallenen Steuerzahlungen auf eine bereits im Jahr 2019 geleistete Abfindung.

Versorgung / betriebliche Altersversorgung

Den Mitgliedern des Vorstands (bis auf Herrn Göring) wurden jeweils eine rückgedeckte beitragsorientierte Leistungszusage als Altersversorgung zugesagt. Auf dieser Grundlage wurden im Berichtsjahr jährliche Beiträge in Höhe von 17,5 % (unter dem Bestandsvergütungssystem) bzw. 15 % (unter dem Vergütungssystem seit 2021) der jährlichen Grundvergütung erbracht. Daraus wird ein Versorgungskapital für den Fall des Eintritts eines Versorgungsfalls (Alter, Invalidität, Tod) gebildet. Der Beitragssatz wurde im Rahmen des Vergütungssystems 2021 von 17,5 % auf 15 % reduziert, weil sich die relativen Anteile der Vergütungskomponenten, und damit auch die Höhe der Grundvergütung, seit dem Vergütungssystem 2021 geändert haben.

Die jährlichen Versorgungsbeträge werden als arbeitgeberfinanzierte Versorgungsbeiträge für eine Rückdeckungsversicherung bei der Allianz Lebensversicherungs-AG verwendet und sind sofort unverfallbar. Die Versorgungszusagen aller Vorstandsmitglieder sehen zudem die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung vor. Von dieser Möglichkeit hat bislang ein Vorstandsmitglied (Herr Dr. Warncke) Gebrauch gemacht.

Etwaige Versorgungsanwartschaften aus Versorgungszusagen aus einem früheren Arbeitsverhältnis sind hier nicht dargestellt, da sie nicht im Rahmen der Vorstandstätigkeit verdient wurden.

Herr Göring hat als einziges Vorstandsmitglied noch Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung in Form der Leistungszusage für den Versorgungsfall (Alter, Invalidität, Tod), die er im Rahmen seiner achtzehnjährigen Dienstzeit als Vorstand bereits vollumfänglich erworben hat und aus der Herr Göring ein Ruhegehalt in Höhe von 40 % seiner letzten Grundvergütung beanspruchen kann.

Altersversorgungszusagen

Barwert und von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahres hierfür aufgewandte oder zurückgestellte Beträge:

PENSIONSANWARTSCHAFTEN		
	Dienstzeitaufwand 2023 (jeweils in T EUR) ⁽¹⁾	Barwert der Pensionsverpflichtungen 2023 (jeweils in T EUR)
Dr. Peter Wolfgang Domma	13,0	16,0
Frank Göring	./.	6.161
Esther Lea Jehle	17,4	21,0
Georg Lörz	35,0	136,5
Gabriele Schupp	41,1	285,1
Dr. Markus Warncke	34,0	755,8 ⁽²⁾

Gegebenenfalls treten bei den hier angegebenen Werten Rundungsdifferenzen auf.

⁽¹⁾ Dienstzeitaufwand nach IAS 19

⁽²⁾ Hierin enthalten ist eine Altersversorgungszusage aus Entgeltumwandlung mit einem Barwert in Höhe von TEUR 439,3, für die im Berichtsjahr aus der Entgeltumwandlung eine Zuführung in Höhe von TEUR 69,6 erfolgte.

Hinterbliebenenversorgung, Berufsunfähigkeit

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds während der aktiven Dienstzeit haben die Hinterbliebenen einen Anspruch auf Fortzahlung der Grundvergütung aus dem Anstellungsvertrag für einen Zeitraum von sechs Monaten. Ebenso hat das Vorstandsmitglied im Falle einer während der Laufzeit des Anstellungsvertrags eintretenden dauernden Berufsunfähigkeit einen Anspruch auf Fortzahlung der Grundvergütung für den Monat, in dem das Anstellungsverhältnis aufgrund der festgestellten Berufsunfähigkeit endet, sowie für die darauffolgenden sechs Monate.

Anwendung von Malus- oder Clawback

Im Berichtsjahr waren keine Malus- oder Clawback-Sachverhalte relevant und es wurden daher im Berichtsjahr keine variablen Vergütungsbestandteile aufgrund von Malus- oder Clawback Tatbeständen reduziert oder zurückgefordert.

Zusagen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit

Für den Fall des Eintritts eines Versorgungsfalls wurden allen Vorstandsmitgliedern Versorgungsleistungen zugesagt.

Darüber hinaus wurden keine Leistungen für den Fall der regulären Beendigung zugesagt, mit folgenden Ausnahmen für Herrn Dr. Warncke, Frau Schupp und Herrn Lörz:

Die Anstellungsverträge mit Herrn Dr. Warncke und Frau Schupp (jeweils bis 31. Dezember 2023) und Herrn Lörz (bis 31. Juli 2023) sehen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit eine Regelung vor, wonach diese Vorstandsmitglieder eine Abfindung in Höhe von 1/12 der Grundvergütung, die sie für das letzte Kalenderjahr ihrer Dienstzeit bei der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft erhalten haben, pro Jahr ihrer ununterbrochenen Tätigkeit als Vorstandsmitglied, max. jedoch in Höhe von 12/12 erhalten, wenn das Anstellungsverhältnis

endet, weil eine Wiederbestellung unterbleibt, obwohl das Vorstandsmitglied mit einer Wiederbestellung zu wirtschaftlich real unveränderten Vertragskonditionen (d. h. unter Berücksichtigung eines etwaigen, inflationsbedingten Kaufkraftausgleichs) einverstanden gewesen wäre und die Unterlassung der Wiederbestellung auch nicht in sonstiger Weise vom Vorstandsmitglied zu vertreten ist.

Im Zuge der Erneuerung der Anstellungsverträge anlässlich der Wiederbestellung von Herrn Lörz (ab 01. August 2023), Herrn Dr. Warncke und Frau Schupp (jeweils ab dem 01. Januar 2024) wurden die auf Basis der vorbeschriebenen Altverträge bereits kumulierten bzw. zugesagten Abfindungsjahre in feste Abfindungssummen überführt, auf die bei Nichtverlängerung auch nach den neuen Anstellungsverträgen unter den vorgenannten Voraussetzungen ein Anspruch besteht. Dies ergibt für Herrn Lörz eine Abfindung in Höhe von 68.8 T EUR (entsprechend der Höhe von 1/12 pro Jahr der ununterbrochenen Vorstandstätigkeit bis zum Ablauf des vormaligen Anstellungsvertrages am 31. Juli 2023), für Frau Schupp in Höhe von 230 T EUR (entsprechend der Höhe von 1/12 pro Jahr der ununterbrochenen Vorstandstätigkeit bis zum Ablauf des vormaligen Anstellungsvertrages am 31. Januar 2025) und für Herrn Dr. Warncke in Höhe von 206.3 T EUR (entsprechend der Höhe von 1/12 pro Jahr der ununterbrochenen Vorstandstätigkeit bis zum Ablauf des vormaligen Anstellungsvertrages am 31. Dezember 2023). Eine weitere Erhöhung der Abfindungszusage in Abhängigkeit von der Dienstzugehörigkeit erfolgt nicht.

Der im Berichtsjahr ausgelaufene Anstellungsvertrag von Herrn Göring sah eine leicht abweichende Regelung vor, wonach er bei einer Beendigung seiner Bestellung und des Anstellungsvertrages eine Abfindung in Höhe von 12/12 der Grundvergütung, die er für das letzte Kalenderjahr seiner Dienstzeit erhalten hat, erhält. Auf dieser Grundlage wurde Herrn Göring im Berichtsjahr anlässlich des Endes seines Vertrags und seiner Bestellung eine Abfindung in Höhe von 650 T EUR gewährt.

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Für den Fall einer durch die Gesellschaft veranlassten vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit sehen die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands (bis auf derjenige von Herrn Göring, für den ausschließlich die Abfindungsregelung wie oben beschrieben galt), die nicht zum Ablauf des Berichtsjahres ausgeschieden sind, eine Entschädigung für die vertraglichen Ansprüche in Höhe einer Weiterzahlung der Bezüge vor, die in der Restlaufzeit ihres jeweiligen Anstellungsvertrages noch entstanden wären. Eine Weiterzahlung der Bezüge ist danach jedoch ausgeschlossen für Zeiträume, in denen das Vorstandsmitglied laufende Leistungen aus einer Versorgungszusage erhält.

Bei der Berechnung der fortzuzahlenden Bezüge werden die individuell mit den Mitgliedern des Vorstands vereinbarten Vergütungsbestandteile berücksichtigt. Die Abfindung berechnet sich dabei aus der Grundvergütung im letzten Geschäftsjahr und 100 % des Durchschnitts der in den letzten beiden Geschäftsjahren gezahlten variablen Vergütungsbestandteile.

Diese Abfindung ist begrenzt auf den Wert von maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und beträgt nicht mehr als die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages.

Ein Anspruch auf Abfindung oder sonstige Zahlungen besteht jedoch nicht im Fall einer Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) bestehen nicht.

Die Anstellungsverträge enthalten kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Allerdings gilt nach den aktuellen Verträgen sämtlicher Vorstandsmitglieder das Wettbewerbsverbot gemäß § 88 AktG für den Zeitraum, für den das jeweilige Vorstandsmitglied weiterhin eine Vergütung wegen vorzeitiger Beendigung erhält, fort.

Zusagen oder Gewährungen an ein früheres Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des Geschäftsjahres beendet hat

Mit Ausnahme von Herrn Göring, der mit Ablauf des 31. Dezember 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, hat im Berichtsjahr 2023 kein weiteres Vorstandsmitglied die Tätigkeit für die Villeroy & Boch Aktiengesellschaft beendet.

Anlässlich des Ausscheidens von Herrn Göring wurde ihm im Berichtsjahr seine vertragsgemäße Abfindung gemäß seinem Anstellungsvertrag sowie eine Zahlung zwecks Resturlaubsabgeltung im Berichtsjahr gewährt. Sonstige Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit wurden im Berichtsjahr nicht zugesagt oder gewährt.

Zusagen / Gewährungen von Leistungen durch Dritte

Im Berichtsjahr 2023 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit für Villeroy & Boch zugesagt oder gewährt.

C. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr

Aktive Vorstandsmitglieder

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Demnach enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung).

Die „gewährte Vergütung“ erfasst die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossenen Vergütungsbestandteile, insofern diese nicht bereits in einem vorherigen Berichtsjahr als geschuldete Vergütung ausgewiesen wurden. Das sind neben der monatlich gezahlten Grundvergütung auch die individuellen Nebenleistungen.

Als „geschuldete Vergütung“ für das Berichtsjahr 2023 wird die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag am 31. Dezember vollständig erbracht wurde, die Auszahlung aber erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt.

Diese periodengerechte Darstellung aus „gewährt und geschuldet“ ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG IN T EUR IM GESCHÄFTSJAHR 2023 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER						
	Dr. Peter Wolfgang Domma		Frank Göring		Esther Lea Jehle	
	Vorstand Digitalisierung / IT seit 01.01.2023		Vorstandsvorsitzender seit 15.05.2009 Vorstandssprecher seit 01.06.2007 Vorstandsmitglied seit 01.01.2005		Vorständin HR / Organisationsent- wicklung seit 01.01.2023	
	In T EUR	Erfüllung in %	In T EUR	Erfüllung in %	In T EUR	Erfüllung in %
Grundvergütung	192,0	56,0%	650,0	45,0%	240,0	57,4%
Sonstiges/Nebenleistungen ⁽²⁾	16,4	4,8%	22,0	1,5%	10,7	2,6%
Summe fixe Vergütungsbestandteile	208,4	60,8%	672,0	46,5%	250,7	60,0%
Jahreserfolgsvergütung 2023 (STI)	55,6	16,2%	276,7	19,1%	68,8	16,5%
Jahreserfolgsvergütung 2023 (LTI Bemessungszeitraum 2021-2023)	78,7	23,0%	497,3	34,4%	98,4	23,5%
Summe variable Vergütungsbestandteile	134,3	39,2%	774,0	53,5%	167,2	40,0%
Gewährte und geschuldete Vergütung (ggV) gemäß §162 AktG	342,7	100,0%	1446,0	100,0%	417,9	100,0%
Leistungen in die Altersver- sorgung (nach IAS 19) im Berichtsjahr	13,0		-	-	17,4	-
Gesamtvergütung 2023 inkl. Leistungen zur Alters- versorgung nach Dienst- zeitaufwand	355,7		1446,0		435,3	
Zahlungen bei Ausscheiden	-	-	685,2 ⁽¹⁾	-	-	-
insgesamt	355,7		2131,2		435,3	

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG IN T EUR IM GESCHÄFTSJAHR 2023 - AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER						
	Georg Lörz		Gabriele Schupp		Dr. Markus Warncke	
	Vorstand Bad & Wellness seit 01.08.2020 Vergütungsperiode ab 01.08.2023		Vorständin Dining & Lifestyle seit 01.02.2019		Vorstand Finanzen seit 01.01.2015	
	In T EUR	Erfüllung in %	In T EUR	Erfüllung in %	In T EUR	Erfüllung in %
Grundvergütung	310,4	49,7%	360,0	53,8%	275,0	44,0%
Sonstiges/Nebenleistungen ⁽²⁾	16,9	2,7%	30,9	4,6%	22,0	3,5%
Summe fixe Vergütungsbestandteile	327,3	52,4%	390,9	58,4%	297,0	47,6%
Jahreserfolgsvergütung 2023 (STI)	102,7	16,4%	105,7	15,8%	117,1	18,8%
Jahreserfolgsvergütung 2023 (LTI Bemessungszeitraum 2021-2023)	194,5	31,1%	172,2	25,7%	210,4	33,7%
Summe variable Vergütungsbestandteile	297,1	47,6%	277,9	41,6%	327,5	52,4%
Gewährte und geschuldete Vergütung (ggV) gemäß §162 AktG	624,4	100,0%	668,8	100,0%	624,5	100,0%
Leistungen in die Altersversorgung (nach IAS 19) im Berichtsjahr	35,0	-	41,1	-	34,0	-
Gesamtvergütung 2023 inkl. Leistungen zur Altersversorgung nach Dienstzeitaufwand	659,4	-	709,9	-	658,5	-
Zahlungen bei Ausscheiden	-	-	-	-	-	-
insgesamt	659,4	-	709,9	-	658,5	-

Gegebenenfalls treten bei den hier angegebenen Werten Rundungsdifferenzen auf.

⁽¹⁾ Herrn Göring wurde im Berichtsjahr anlässlich des Endes seines Vertrags zum 31.12.2023 eine vertraglich vereinbarte Abfindung in Höhe von 650 T EUR sowie eine Zahlung zwecks Resturlaubsabgeltung gewährt.

⁽²⁾ Darin enthalten sind steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2023. Die D&O Versicherungsprämien werden durch die Gesellschaft übernommen, sind aber in den Nebenleistungen nicht erfasst.

Frühere Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, wenn nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem das jeweilige Vorstandsmitglied seine Tätigkeit beendet hat, zehn Jahre vergangen sind. Diesen ehemaligen Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen, für die personenbezogene Angaben unterbleiben, wurden im Geschäftsjahr 2023 im Rahmen von Pensionszusagen insgesamt 1.825 T EUR (2.054 T EUR im Vorjahr) gewährt und geschuldet. Gegenüber diesem Personenkreis bestanden Verpflichtungen für Pensionen bewertet nach IAS 19 in Höhe von 17.412 T EUR.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IN T EUR IM GESCHÄFTSJAHR 2023 - FRÜHERE VORSTANDSMITGLIEDER				
	Für alle weiteren früheren Vorstandsmitglieder		Nicolas Luc Villeroy	
			Vorstand Tischkultur bis 31.01.2019	
	in T EUR	in % GV	in T EUR	in % GV
Grundvergütung	-	0,0%	-	0,0%
Sonstiges/Nebenleistungen	39,2 ⁽¹⁾	2,1%	48,7 ⁽²⁾	80,6%
Renten ⁽³⁾	1.785,5	97,9%	11,7	19,4%
Summe fixe Vergütungsbestandteile	1.824,7	100,0%	60,4	100,0%
Jahreserfolgsvergütung 2023 (STI)	-	0,0%	-	0,0%
Jahreserfolgsvergütung 2023 (LTI)	-	0,0%	-	0,0%
Summe variable Vergütungsbestandteile	-	0,0%	-	0,0%
Gewährte und geschuldete Vergütung (ggV) gemäß § 162 AktG	1.824,7	100,0%	60,4	100,0%

Gegebenenfalls treten bei den hier angegebenen Werten Rundungsdifferenzen auf.

⁽¹⁾ Zuschuss zu einer Wohnung und geldwerter Vorteil aus der Gewährung einer Unfallversicherung.

⁽²⁾ Ausgleichszahlung zum berechtigten Ausgleich von in Deutschland ursprünglich unerwarteten angefallenen Steuerzahlungen auf eine bereits im Jahr 2019 geleistete Abfindung.

⁽³⁾ Summe der monatlich gezahlten Renten/Vertragspensionen bzw. einmaligen Alterskapitalabfindungen an ehemalige Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr.

Maximalvergütung

Die Maximalvergütung beträgt unter dem aktuellen Vergütungssystem 5 Mio. EUR für das Gesamtgremium und besteht aus der Summe aller variablen Vergütungsbestandteilen zuzüglich der fixen Vergütungsbestandteile für ein Geschäftsjahr. Diese Maximalvergütung in Höhe von 5 Mio. EUR für das Gesamtgremium wurde durch die für das Berichtsjahr unter dem Bestandsvergütungssystem und dem Vergütungssystem seit 2021 gewährte Vergütung für das Gesamtgremium der aktiven Vorstandsmitglieder nicht überschritten.

Abweichung vom Vergütungssystem

Abweichungen vom jeweils einschlägigen Vergütungssystem des Vorstands gab es bei der gewährten Vergütung im Berichtsjahr nicht.

Die Festschreibung der Höhe der Abfindung bei Nichtverlängerung des Anstellungsvertrags aus vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Gründen in dem ab 1. August 2023 geltenden Anstellungsvertrag von Herrn Lörz bzw. den ab 1. Januar 2024 geltenden Anstellungsverträgen von Herrn Dr. Warncke und Frau Schupp weicht zwar in der konkreten Ausgestaltung von der möglichen Fortführung der Abfindungsregelung nach Maßgabe des angepassten Vergütungssystems ab. Danach kann ein Abfindungsbetrag von 1/12 der Jahresgrundvergütung pro Jahr ununterbrochener Vorstandstätigkeit bis zu maximal 12/12 aufgebaut werden. Die beschriebenen vertraglichen Regelungen in den aktuellen Verträgen der Herren Lörz und Dr. Warncke sowie von Frau Schupp bewegen sich jedoch im Rahmen des im angepassten Vergütungssystem ermöglichten Bestandsschutzes, da die Festschreibung der Höhe der Abfindung (betragsmäßig bezogen auf die Laufzeit der Vorverträge) der Höhe nach hinter der nach dem angepassten Vergütungssystem möglichen Erdienerweiterer Abfindungsansprüche zurückbleiben.

II. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Hauptversammlung der Gesellschaft hatte am 1. April 2022 ein neues Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft verabschiedet und die entsprechende Satzungsänderung beschlossen. Die Aufsichtsratsvergütung besteht auf dieser Grundlage seit dem 1. Januar 2022 satzungsgemäß aus einer reinen Festvergütung. Die nachfolgenden Vergütungen werden zuzüglich einer eventuell anfallenden gesetzlichen Mehrwertsteuer gezahlt. Ein Vergütungsanspruch besteht nur pro rata temporis für die Dauer der Bestellung.

Die in der Tabelle gekennzeichneten Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen im Aufsichtsrat haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds und der IGBCE abzuführen.

Erfolgsunabhängige feste Vergütung

Die feste jährliche Basisvergütung eines Mitglieds des Aufsichtsrats beträgt 40 T EUR. Zusätzlich erhält der/die Vorsitzende 80 T EUR, sein/e Stellvertreter:in 17 T EUR. Der/die Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich 25 T EUR, der/die Vorsitzende Personalausschusses zusätzlich 10 T EUR und der/die Vorsitzende des Investitionsausschusses zusätzlich 4 T EUR. Die Mitglieder des Prüfungs- und Personalausschusses erhalten jeweils 3 T EUR pro Jahr zusätzlich zur Basisvergütung. Die Mitglieder des Investitionsausschusses erhalten zusätzlich zur Basisvergütung jeweils jährlich 2,5 T EUR. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten pro Sitzung des Gesamtgremiums ein Sitzungsentgelt in Höhe von 2 T EUR.

Außerordentliche Zuwendungen

Gemäß der Satzung des Unternehmens haben die Mitglieder des Aufsichtsrats Anspruch auf Erstattung der ihnen durch ihre Tätigkeit entstehenden Auslagen. In diesem Rahmen werden dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats Bürokosten in Höhe von 74 T EUR pro Jahr erstattet. Im Jahr 2023 wurden diese Kosten für die Jahre 2022 und 2023 erstattet, mithin also 148 T EUR.

Malus- oder Clawback-Regelungen

Mangels variabler Vergütungsbestandteile wurden im Berichtsjahr auch keine solchen von Mitgliedern des Aufsichtsrats zurückgefordert. Das in der Satzung der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft festgelegte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat sieht im Übrigen auch keine Malus- und Clawback-Regelungen vor.

Im Geschäftsjahr erhielten die aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft im Rahmen der Mandatsausübung folgende Bezüge ausgezahlt:

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IN T EUR IM GESCHÄFTSJAHR 2023 AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER								
	Andreas Schmid		Bärbel Werwie ⁽¹⁾		Dominique Villeroy de Galhau		Susanne Heckelsberger	
	Aufsichtsratsvorsitzender seit 27.03.2021 Mitglied des Aufsichtsrats seit 30.10.2020		1. Stellvertretende Vorsit- zende seit 21.04.2023 Mitglied des Aufsichtsrats seit 23.03.2018		2. Stellvertretender Vorsit- zender seit 21.04.2023 Mitglied des Aufsichtsrats seit 02.10.2015		Prüfungsausschussvorsit- zende seit 30.10.2020 Mitglied des Aufsichtsrats seit 01.07.2020	
	in T EUR	in % GV	in T EUR	in % GV	in T EUR	in % GV	in T EUR	in % GV
Grundvergütung	120,0	77,9%	51,8	69,3%	51,8	67,7%	40,0	47,1%
Ausschussvergütung	14,0	9,1%	3,0	4,0%	4,7	6,1%	25,0	29,4%
Sitzungsgelder	20,0	13,0%	20,0	26,7%	20,0	26,2%	20,0	23,5%
Gesamtvergütung 2023 ge- mäß § 162 AktG	154,0	100,0%	74,8	100,0%	76,5	100,0%	85,0	100,0%
	Anna Engfer ⁽¹⁾		Daniela Graf ⁽¹⁾		Christina Rosenberg		Thomas Scherer ⁽¹⁾	
	Arbeitnehmervertreterin seit 16.08.2022		Arbeitnehmervertreterin seit 21.04.2023		Anteilseignervertreterin seit 22.03.2013		Arbeitnehmervertreter seit 01.07.2020	
	in T EUR	in % GV	in T EUR	in % GV	in T EUR	in % GV	in T EUR	in % GV
Grundvergütung	40,0	66,7%	27,8	60,6%	40,0	63,5%	40,0	64,0%
Ausschussvergütung	-	-	2,1	4,6%	3,0	4,8%	2,5	4%
Sitzungsgelder	20,0	33,3%	16,0	34,9%	20,0	31,7%	20,0	32%
Gesamtvergütung 2023 ge- mäß § 162 AktG	60,0	100,0%	45,9	100,0%	63,0	100,0%	62,5	100,0%
	Louis de Schorlemer		Roland Strasser ⁽¹⁾		Susanne Ollmann		Richard Graf von Waldburg zu Wolfegg und Waldsee	
	Anteilseignervertreter seit 23.03.2018		Arbeitnehmervertreter seit 10.02.2021		Arbeitnehmervertreterin seit 21.04.2023		Anteilseignervertreter seit 21.04.2023	
	in T EUR	in % GV	in T EUR	in % GV	in T EUR	in % GV	in T EUR	in % GV
Grundvergütung	40,0	65,8%	40,0	63,5%	27,8	63,5%	27,8	63,5%
Ausschussvergütung	2,8	4,6%	3,0	4,8%	-	-	-	-
Sitzungsgelder	18,0	29,6%	20,0	31,7%	16,0	36,5%	16,0	36,5%
Gesamtvergütung 2023 ge- mäß § 162 AktG	60,8	100,0%	63,0	100,0%	43,8	100,0%	43,8	100,0%

Gegebenenfalls treten bei den hier angegebenen Werten Rundungsdifferenzen auf.

Die Gesellschaft unterhält eine D&O-Versicherung, die auch die Tätigkeit der Aufsichtsräte abdeckt. Die Versicherungsprämien werden durch die Gesellschaft übernommen, sind aber in den Leistungen nicht erfasst.

(1) Diese Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen im Aufsichtsrat haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds und der IGBCE abzuführen.

Im Geschäftsjahr erhielten die früheren Mitglieder des Aufsichtsrats der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft im Rahmen der Mandatsausübung folgende Bezüge ausgezahlt:

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IN T EUR IM GESCHÄFTSJAHR 2023 FRÜHERE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER						
	Dr. Alexander von Boch-Galhau		Thomas Kannengießer		Ralf Runge ⁽¹⁾	
	Anteilseignervertreter bis 21.04.2023		Arbeitnehmervertreter bis 21.04.2023		1. Stellvertretender Vorsitzender bis 21.04.2023	
	in T EUR	in % GV	in T EUR		in T EUR	in % GV
Grundvergütung	17,6	78,2%	12,3	75,5%	17,6	78,2%
Ausschussvergütung	0,9	4%	-		0,9	4%
Sitzungsgelder	4,0	17,8%	4,0	24,5%	4,0	17,8%
Gesamtvergütung 2023 gemäß § 162 AktG	22,5	100,0%	16,3	100%	22,5	100%

Gegebenenfalls treten bei den hier angegebenen Werten Rundungsdifferenzen auf.

Die Gesellschaft unterhält eine D&O-Versicherung, die auch die Tätigkeit der Aufsichtsräte abdeckt. Die Versicherungsprämien werden durch die Gesellschaft übernommen, sind aber in den Leistungen nicht erfasst.

⁽¹⁾ Der Vertreter der Arbeitnehmer:innen im Aufsichtsrat hat erklärt, seine Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds und der IG BCE abzuführen.

III. Vergleichende Darstellung der Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung ihrer Arbeitnehmer:innen

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von Villeroy & Boch, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Gesamtbelegschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis für das Geschäftsjahr 2023 dar. Dabei wurde von der Übergangsregelung gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG Gebrauch gemacht.

Zur vergleichenden Darstellung wird die Ertragsentwicklung durch das Konzern-EBIT, das operative Konzern-EBIT und das Konzern-EBT und damit anhand derjenigen Kennzahlen abgebildet, an denen auch die Mitglieder des Vorstands innerhalb ihrer variablen Vergütung u.a. gemessen werden und die damit einen erheblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder haben. Darüber hinaus sind das Konzernergebnis des Villeroy & Boch-Konzerns und der Jahresüberschuss der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 17 HGB aufgeführt. Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt (entsprechend der Darstellung in den Tabellen). Wie im letzten Bericht wird dabei das Erdienungsprinzip (basierend auf der weiter oben dargelegten Interpretation der gewährten und geschuldeten Vergütung) zugrunde gelegt.

Die vergleichende Darstellung der über die letzten Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer:innen beinhaltet Angaben zur jährlichen Veränderung der Durchschnittsbezüge der Arbeitnehmer:innen. Die Gruppe der Arbeitnehmer:innen umfasst für diese Zwecke die Gesamtbelegschaft (im Sinne der Stammbesellschaft) der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr, zu der im Geschäftsjahr 2023 1.838 Arbeitnehmer:innen (1.807 Arbeitnehmer:innen im Vorjahr) (Vollzeitäquivalent) ohne Berücksichtigung von Vorstandsmitgliedern, Auszubildenden, Werkstudent:innen und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer:innen zählten. Wie auch schon im letzten Berichtsjahr wurden unterjährig ein- oder ausgetretene Arbeitnehmer:innen nicht

mehr in die Vergleichsgruppe einbezogen, da die Vergleichsgruppe im Interesse einer repräsentativen Stammebelegschaft auf die im gesamten Geschäftsjahr angestellten Arbeitnehmer:innen beschränkt werden sollte. Zusätzlich wurden in diesem Berichtsjahr Arbeitnehmer:innen, die unterjährig eine Veränderung des Beschäftigungsgrades zu verzeichnen hatten und Arbeitnehmer:innen, mit Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung, nicht in die Vergleichsgruppe einbezogen. Die daraus resultierende Anzahl von 1.322 Arbeitnehmer:innen bildet die Grundlage für die Tabelle der vergleichenden Darstellung. Hierdurch wird eine einheitliche Betrachtung über den darzustellenden Vergleichszeitraum hinweg sichergestellt.

Für Zwecke der Angabe der jährlichen Veränderung der Durchschnittsvergütung der Arbeitnehmer:innen wurde die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte bzw. geschuldete Vergütung in Relation zur gewährten bzw. geschuldeten Vergütung im jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr gesetzt. Die Vergütung setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt, das auf Basis von monatlichen Verlaufsdaten über das Geschäftsjahr ermittelt wurde, sowie Funktionszulagen und sonstigen Zuschüssen und den jährlich für das Geschäftsjahr zu erwartenden bzw. ausgezahlten Boni (jedoch exklusive reiner Treueprämien aufgrund von Dienstzugehörigkeit). Enthalten sind ebenfalls die Kosten für die Zahlung an Pensionsfonds und an Direktversicherungen, aus denen den Arbeitnehmer:innen ein unmittelbarer Anspruch gegen den Versorgungsträger zusteht, ein Dienstwagen (wenn vorhanden; auf Basis der 1%-Regelung) sowie die vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge. Die Hochrechnung auf das Vollzeitäquivalent erfolgt auf Basis einer 40-Stunden-Woche für außertarifliche Arbeitnehmer:innen und eine 38-Stunden-Woche für tarifliche Arbeitnehmer:innen. Arbeitszeitkürzungen infolge von Kurzarbeit, sowie etwaige Mehrarbeit im Berichtsjahr wurden daher durch die Hochrechnung auf das Vollzeitequivalent nicht in der vergleichenden Darstellung berücksichtigt.

Die für die Durchschnittsvergütung der Gesamtbelegschaft (Stammebelegschaft) der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft in Deutschland maßgeblichen Zahlen wurden sowohl für die Vorjahre seit 2020 nach diesen Prinzipien ermittelt und in nachfolgender Tabelle wurden die daraus resultierenden Steigerungsraten ausgewiesen.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG SOWIE DER VERÄNDERUNG DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER:INNEN, DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS			
ERTRAGSENTWICKLUNG I.S.V. § 264 ABS. 2 SATZ 1 HGB	Steigerung 2021 vs. 2020	Steigerung 2022 vs. 2021	Steigerung 2023 vs. 2022
EBIT-Konzern	122%	7%	-8%
EBIT-Konzern (operativ)	87%	6%	-10%
EBT-Konzern	139%	11%	-10%
Jahresüberschuss/-fehlbetrag Villeroy & Boch Konzern	164%	18%	-15%
Jahresüberschuss/-fehlbetrag Villeroy & Boch Aktiengesellschaft	(1)	95%	-46%
DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMER:INNEN AUF VOLLZEITÄQUIVALENZBASIS	Steigerung 2021 vs. 2020	Steigerung 2022 vs. 2021	Steigerung 2023 vs. 2022
Entwicklung der Gesamtvergütung der Belegschaft der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft zum Vorjahr ^{(2), (3)}	6%	1%	3% ⁽⁴⁾
Entwicklung Gesamtvergütung (Zeile 1) zur vertraglichen Vergütung	8%	6%	7%
Entwicklung der vertraglichen Vergütung (Grundvergütung + variable Zielvergütung) zum Vorjahr	3%	3%	5%
Prozentuale Auswirkung der Sondereffekte auf vertragliche Vergütung (steuerfreie Corona-Prämie/Inflationsprämie, sonstige Sonderleistungen)	3%	3%	3%
AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER	Steigerung 2021 vs. 2020 ⁽⁵⁾	Steigerung 2022 vs. 2021 ⁽⁵⁾	Steigerung 2023 vs. 2022
Dr. Peter Wolfgang Domma Vorstand Digitalisierung / IT seit 01.01.2023	-	-	-
Frank Göring ⁽⁶⁾ Vorstandsvorsitzender seit 15.05.2009 Vorstandssprecher seit 01.06.2007 Vorstandsmitglied seit 01.01.2005	-17%	0%	-3%
Esther Lea Jehle Vorständin HR / Organisationsentwicklung seit 01.01.2023	-	-	-
Georg Lörz ⁽⁷⁾ Vorstand Bad & Wellness seit 01.08.2020	179%	2%	1%
Gabriele Schupp ⁽⁸⁾ Vorständin Dining & Lifestyle seit 01.02.2019	19%	-35%	-3%
Dr. Markus Warncke Vorstand Finanzen seit 01.01.2015	21%	-6%	-2%
FRÜHERE VORSTANDSMITGLIEDER	Steigerung 2021 vs. 2020	Steigerung 2022 vs. 2021	Steigerung 2023 vs. 2022
Nicolas Luc Villeroy Vorstand Tischkultur bis 31.01.2019	-	-	2%
Für alle weiteren früheren Vorstandsmitglieder	0%	1%	12%
AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER	Steigerung 2021 vs. 2020	Steigerung 2022 vs. 2021	Steigerung 2023 vs. 2022
Andreas Schmid Vorsitzender seit 27.03.2021 Anteilseignervertreter 30.10.2020	680% ⁽⁹⁾	53%	3%
Bärbel Werwie Arbeitnehmervertreterin seit 23.03.2018 1. stellvertretender Vorsitzender seit 21.04.2023	12%	16%	27%
Dominique Villeroy de Galhau Anteilseignervertreter seit 02.10.2015 2. stellvertretender Vorsitzender seit 21.04.2023	9%	12%	34%

Anna Engfer Arbeitnehmervertreterin seit 16.08.2022	-	-	316% ⁽¹¹⁾
Daniela Graf Arbeitnehmervertreterin seit 21.04.2023	-	-	-
Susanne Heckelsberger Prüfungsausschussvorsitzende seit 30.10.2020 Anteilseignervertreterin seit 01.07.2020	146% ⁽¹⁰⁾	39%	5%
Susanne Ollmann Arbeitnehmervertreterin seit 21.04.2023	-	-	-
Christina Rosenberg Anteilseignervertreterin seit 22.03.2013	9%	16%	7%
Thomas Scherer Arbeitnehmervertreter seit 01.07.2020	115% ⁽¹²⁾	15%	7%
Louis de Schorlemer Anteilseignervertreter seit 18.04.2018	11%	15%	4%
Roland Strasser Arbeitnehmervertreter seit 10.02.2021	-	29%	11%
Richard Graf von Waldburg zu Wolfegg und Waldsee Anteilseignervertreter seit 21.04.2023	-	-	-
FRÜHERE AUF SICHTSRATSMITGLIEDER	Steigerung 2021 vs. 2020	Steigerung 2022 vs. 2021	Steigerung 2023 vs. 2022
Dr. Alexander von Boch-Galhau 2. stellvertretender Vorsitzender seit 27.03.2021 davor Vorsitzender seit 15.01.2020	-27%	0%	-70% ⁽¹³⁾
Ralf Runge 1. stellvertretender Vorsitzender seit 30.05.2008	13%	17%	-70% ⁽¹⁴⁾
Thomas Kannengießer Arbeitnehmervertreter seit 23.03.2018	10%	16%	-71% ⁽¹⁵⁾

Bei den hier angegebenen Steigerungsraten treten Rundungsdifferenzen auf.

- ⁽¹⁾ Im Geschäftsjahr 2020 lag ein Jahresfehlbetrag in Höhe von -28,1 Mio. € vor. Im Geschäftsjahr 2021 wurde ein Jahresüberschuss von 27,5 Mio. € erwirtschaftet. Eine prozentuale Steigerungsrate hieraus ist rechnerisch nicht ermittelbar.
- ⁽²⁾ Die Darstellung der Gesamtvergütung der Mitarbeitenden entspricht dem Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Einklang mit der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats.
- ⁽³⁾ Die höhere Steigerungsrate im Geschäftsjahr 2021 erklärt sich durch eine außergewöhnlich hohe Bonusauszahlung von 150 % und einer steuerfreien Corona-Prämie von bis zu 1,65 T€ netto. Die Relation des gewährten Bonus von 105% im Geschäftsjahr 2022 zu 150% im Geschäftsjahr 2021 sowie die Höhe der Corona-Prämie im Geschäftsjahr 2021 (bis zu 1,65 T€) zur gezahlten Inflationsprämie (bis zu 1,3 T€) im Geschäftsjahr 2022 hat eine negative Auswirkung auf die Steigerung der Gesamtvergütung 2022 zu 2021.
- ⁽⁴⁾ Bei der Gesamtvergütung ist der Effekt aus der geleisteten Inflationsprämie nicht sichtbar, da bereits im Vorjahr eine Sonderprämie in gleicher Höhe gewährt wurde. Aufgrund der Berechnung der Gesamtvergütung auf Basis von Vollzeitäquivalenten werden Effekte aus Kurzarbeit nicht erfasst.
- ⁽⁵⁾ Im historisch guten Geschäftsjahr 2021 wurden die finanziellen Leistungskriterien der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder deutlich übererfüllt, wodurch eine hohe Steigerungsrate 2020 vs. 2021 und eine geringere Steigerungsrate 2021 vs. 2022 resultiert.
- ⁽⁶⁾ Herr Göring erhielt im Geschäftsjahr 2020 eine vertraglich vereinbarte Vergütung für Sonderprojekte. Seine Gesamtvergütung wurde zum 01.01.2022 vertragsgemäß erhöht.
- ⁽⁷⁾ Herr Lörz wurde mit Wirkung ab dem 01.08.2020 zum Vorstand bestellt und erhielt im Geschäftsjahr 2020 somit eine Vergütung pro rata temporis ab Beginn seiner Amtszeit. Seine Gesamtvergütung wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats zum 01.04.2022 erhöht und im Zusammenhang mit seiner Vertragsverlängerung und dem Wechsel in das Vergütungssystem seit 2021 zum 01.08.2023 angepasst.
- ⁽⁸⁾ Die Gesamtvergütung von Frau Schupp wurde im Zusammenhang mit ihrer Vertragsverlängerung im Jahr 2022 und dem Wechsel in das Vergütungssystem 2021 angepasst.
- ⁽⁹⁾ Herr Schmid erhielt für das Geschäftsjahr 2020 eine Vergütung pro rata temporis ab Beginn seiner Amtszeit und wurde im Geschäftsjahr 2021 zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt. Er steht in dieser Position auch zwei Ausschüssen vor.
- ⁽¹⁰⁾ Frau Heckelsberger erhielt für das Geschäftsjahr 2020 eine Vergütung pro rata temporis ab Beginn ihrer Amtszeit.
- ⁽¹¹⁾ Frau Engfer erhielt für das Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung pro rata temporis ab Beginn ihrer Amtszeit.
- ⁽¹²⁾ Herr Scherer erhielt für das Geschäftsjahr 2020 eine Vergütung pro rata temporis ab Beginn seiner Amtszeit.
- ⁽¹³⁾ Herr Dr. von Boch-Galhau hatte im Geschäftsjahr 2020 das Amt als Aufsichtsratsvorsitzender inne und stand zwei Ausschüssen vor. Nach Niederlegung des Vorsitzes im März 2021 war er 2. stellvertretender Vorsitzender und Ausschussmitglied. Er ist zum 21.04.2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden und erhielt für das Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung pro rata temporis bis zum Ende seiner Amtszeit.
- ⁽¹⁴⁾ Herr Runge ist zum 21.04.2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden und erhielt für das Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung pro rata temporis bis zum Ende seiner Amtszeit.
- ⁽¹⁵⁾ Herr Kannengießer ist zum 21.04.2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden und erhielt für das Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung pro rata temporis bis zum Ende seiner Amtszeit.

Billigung durch die Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2022 wurde der Hauptversammlung 2023 zur Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht am 21. April 2023 mit 100,00 % gebilligt. 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.

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die Villeroy & Boch AG

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Villeroy & Boch AG, Mettlach („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Villeroy & Boch AG, Mettlach, 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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 Villeroy & Boch AG, Mettlach, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 5./6. Februar 2024 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Stuttgart, den 27. Februar 2024

Deloitte GmbH

Marco Koch Wilhelm Röscheisen
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer