

**Vergütungsbericht des Vorstands und Aufsichtsrats  
der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft**

Die Ausgangslage für das bevorstehende Geschäftsjahr war im Herbst 2020 alles andere als stabil: Die andauernde COVID-19-Pandemie stellte Villeroy & Boch sowie seine Kunden und Partner weltweit vor große Herausforderungen. In den USA stand die Präsidentenwahl bevor, und es war nicht abzusehen, welche wirtschaftlichen Folgen die angespannten Beziehungen zwischen den USA und China haben werden. All das hat Einfluss auf das Geschäft von Villeroy & Boch. Im Rückblick zeigt sich: es war ein spannendes und sehr herausforderndes, aber auch sehr erfolgreiches Geschäftsjahr. Die Mitarbeiter:innen von Villeroy & Boch haben in schwierigen Zeiten eine herausragende Leistung erbracht.

Villeroy & Boch konnte im abgelaufenen Geschäftsjahr seinen Konzern-Nettoumsatz inkl. Lizenzerlöse um 18 % auf 945 Mio. € steigern und damit die zuletzt im September 2021 angepasste Prognose (über 920 Mio. €) deutlich übertreffen. In beiden Unternehmensbereichen Dining & Lifestyle und Bad & Wellness konnten gleichermaßen zweistellige Zuwachsraten erzielt werden. Auch im operativen Konzernergebnis (EBIT) wurde die September-Prognose (über 85 Mio. €) mit einem Rekordwert von rund 92 Mio. € deutlich übertroffen. Damit wird im Jahr 2021 das mit Abstand höchste operative Konzernergebnis seit dem Börsengang 1990 erzielt. Diese außerordentlich positive Geschäftsentwicklung zeigt sich nicht nur gegenüber dem Vorjahr, sondern auch im Vergleich mit dem von der Pandemie unbeeinflussten Geschäftsjahr 2019 und unterstreicht damit die substanziell verbesserte Leistungsfähigkeit des Konzerns.

Den Vorgaben von Aktiengesetz und DCGK 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 als auch 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 werden Vergütungsdaten von ausgewählten Unternehmen des Deutschen Small-Cap Aktienindex (SDAX) herangezogen. Maßgeblich sind diejenigen Unternehmen, die gemessen an den Größenkriterien Umsatz, Gewinn, Mitarbeiter: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.

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.

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, individualisierte Angaben zur Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands sowie der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Darüber hinaus zeigt der Bericht auf, wie die Vergütung dem maßgeblichen Vergütungssystem entspricht, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden.

Der nachfolgende aktienrechtliche Vergütungsbericht wurde durch den Abschlussprüfer neben der gesetzlichen formellen Prüfung auf Vollständigkeit der Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG auch einer freiwilligen Prüfung der inhaltlichen Richtigkeit sowie der materiellen Vollständigkeit der einzelnen Angaben unterzogen.

## **I. Vergütung des Vorstands**

Der Aufsichtsrat hat im Februar 2021 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen (nachfolgend als „**Vergütungssystem 2021**“ bezeichnet). Das Vergütungssystem 2021 setzt die Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) um und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (in Kraft getreten am 20. März 2020), soweit von diesen nicht explizit eine Abweichung erklärt wird. 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 ab dem Zeitpunkt der Wiederbestellung zum Mitglied des Vorstands der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft sowie für neu eintretende Vorstandsmitglieder. Für bereits bestellte Vorstandsmitglieder, das heißt für alle im Berichtsjahr tätigen Vorstandsmitglieder, gilt aufgrund der in Anspruch genommenen Bestandsschutzregelung das mit diesen vereinbarte bisherige Vergütungssystem (**Bestandsvergütungssystem**).

Das in diesem Berichtsjahr geltende Bestandsvergütungssystem entspricht aber bereits in weiten Teilen dem Vergütungssystem 2021 und stellt ein leistungsorientiertes Vergütungssystem dar, das eine feste Vergütung und eine erfolgsabhängige variable Vergütung vorsieht. Neben den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes berücksichtigt dieses Vergütungssystem die Empfehlungen des DCGK in der Fassung von 2017, sofern nicht explizit in den in der Entsprechenserklärung erläuterten Fällen hiervon abgewichen wurde.

Das Vergütungssystem 2021 enthält darüber hinaus Ziele für einen Teil der langfristigen variablen Vorstandsvergütung aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Governance (sogenannte ESG-Ziele), führt eine Aktienkauf- und Aktienhalteverpflichtung für Teile der langfristigen variablen Vergütung sowie Malus- und Clawback-Regelungen für variable Vergütungsbestandteile ein.

### Beitrag zur Förderung der kurz- und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Auch das Bestandsvergütungssystem fördert eine nachhaltige und erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken, indem es die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowohl an die kurzfristige als auch an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft koppelt. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente (**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.

Mit der langfristigen variablen Vergütungskomponente (**LTI**) wird der Fokus auf den effizienten Umgang mit dem gebundenen Kapital sowie einer auf Kontinuität ausgerichteten 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.

### A. Grundzüge des Bestandsvergütungssystems im Berichtsjahr 2021

Im Berichtsjahr haben die Vorstandsmitglieder auf Basis des Bestandsvergütungssystems erfolgsunabhängige feste und erfolgsabhängige variable Vergütungskomponenten erhalten, deren Summe die Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds bildet.

#### 1. 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, den jeweiligen (marktüblichen) Nebenleistungen, wie beispielsweise ein Dienstwagen, auch zur privaten Nutzung, Leistungen im Rahmen der doppelten Haushaltsführung, Zuschüsse zur Sozialversicherung und Beiträge zur Unfallversicherung.

#### 2. Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung 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 Laufzeit von einem Jahr als auch der Long-Term Incentive (LTI) mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum. Der STI macht in Bezug auf die variable Vergütung 49 % und der LTI 51 % der erfolgsabhängigen Vergütung aus.

Für die Gewährung des STI und des LTI sowie die entsprechenden Anreizwirkungen dieser variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sind finanzielle Leistungskriterien maßgeblich. Diese 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. Innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile überwiegt der Anteil der langfristig variablen Bestandteile.

#### Short-Term Incentive (STI) – Grundzüge und Leistungskriterien

Die Berechnung des STI erfolgt anhand des EBIT des Konzerns im laufenden Geschäftsjahr und individuell festgelegter qualitativer Ziele.

Das finanzielle Leistungskriterium ist das jeweilige vom Aufsichtsrat genehmigte **operative EBIT** und hat einen Anteil von 28 % an der gesamten erfolgsabhängigen Vergütung und stellt 60 % des STI dar.

Nach Geschäftsjahresende wird der Zielerfüllungsgrad ermittelt, indem die um vertraglich definierte Sondereffekte bereinigte operative EBIT-Abweichung (Ist-Plan) in Mio. € in Relation zum geplanten operativen Nettovermögen (ONV) gesetzt und mit dem Faktor 15 multipliziert wird. Mit dem ermittelten Prozentsatz wird der Zu- oder Abschlag zur Zielerreichung von 100 % errechnet. Der so festgestellte Zielerreichungsgrad wird, begrenzt auf maximal 150 % des Zielwertes (*Cap*), ausgezahlt.

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

Die Festlegung der **individuellen Ziele** (individuelles Leistungskriterium), die 21 % der erfolgsabhängigen Vergütung ausmachen, erfolgte durch den Aufsichtsrat im Dezember 2020 für das bevorstehende Jahr im Zuge der Genehmigung der Jahresplanung. Der Anteil am STI beträgt 40 %. Der Aufsichtsrat legt dabei für jedes Vorstandsmitglied für das jeweilige Ressort spezifische und an der strategischen Entwicklung ausgerichtete Ziele fest.

Im Februar 2022 wurde der Zielerfüllungsgrad, anhand festgelegter Kriterien und der unterjährigen an den Personalausschuss erfolgten Statusberichte ermittelt und für jedes Vorstandsmitglied individuell festgestellt. Der so festgestellte Zielerreichungsgrad wird, begrenzt auf maximal 130 % des Zielwertes (*Cap*), ausgezahlt.

#### Long-Term Incentive (LTI) – Grundzüge und Leistungskriterien

Zusätzlich zum STI wird den Mitgliedern des Vorstands jährlich ein Long-Term Incentive (LTI) gewährt. Der LTI bemisst sich am mittelfristigen Erfolg des Unternehmens und enthält finanzielle Ergebniskomponenten. Die insgesamt mit 51 % an der erfolgsabhängigen Vergütung und zueinander gleichmäßig gewichteten finanziellen Leistungskriterien sind das **kumulierte operative EBT über drei Jahre** und die **operative Nettovermögensrendite** im 3-Jahres-Durchschnitt. 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. Diese Zielgrößen werden vom Aufsichtsrat im Voraus für einen Zeitraum von 3 Geschäftsjahren festgelegt.

Die Ermittlung des Erfüllungsgrads 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 Jahreserreichungsgrade des gerade abgelaufenen und der zwei vorangegangenen Jahre. Der so ermittelte Zielerreichungsgrad für das jeweilige Geschäftsjahr wird in Höhe von maximal 150 % des Zielwertes ausgezahlt (*Cap*). Eine Auszahlung unterbleibt, wenn über den rollierenden dreijährigen Bemessungszeitraum im Durchschnitt weniger als 50 % Erfüllungsgrad erreicht wird.

Die Ermittlung des Erfüllungsgrads bezüglich des kumulierten operativen Langfrist-Ergebnisses 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 Zielerreichungsgrad wird in Höhe von maximal 150 % des Zielwertes ausgezahlt (*Cap*). Eine Ausschüttung unterbleibt, wenn das kumulierte operative EBT über einen rollierenden dreijährigen Bemessungszeitraum weniger als 75 Mio. € beträgt.

### **3. Außerordentliche Zuwendungen**

Mit Frau Schupp wurde bei Dienstantritt eine Sonder-Tantieme für die Neuausrichtung des Unternehmensbereichs Tischkultur (Dining & Lifestyle) vereinbart, aufgeteilt auf die Geschäftsjahre 2019, 2020 und 2021 in drei Ziel-Tranchen, die jedoch erst mit Erfüllung der gesamten Vertragslaufzeit zur Auszahlung kommen (nachfolgend die „Sonder-Tantieme“). Die Kriterien für die Zielerfüllung wurden vom Aufsichtsrat individuell festgelegt.

Der Zielerreichungsgrad für die Sonder-Tantieme wurde für die jeweiligen Geschäftsjahre gesondert durch den Aufsichtsrat festgestellt. Die Auszahlung der einzelnen Beträge erfolgt in einer Summe nach Feststellung des Zielerreichungsgrades für die dritte Tranche im 1. Quartal 2022 (siehe Tabelle „Amtierende Vorstandsmitglieder“).

Im Übrigen wurden im Berichtsjahr keine außerordentlichen Zuwendungen, wie Antrittsprämie, Halteprämie, Abfindungen, Umzugskosten, Entschädigungen aus früheren Arbeitsverträgen oder Zahlungen aufgrund einer Kündigung geleistet, insbesondere auch keine Abfindungszahlungen oder sonstige Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung eines Anstellungsvertrags gezahlt.

### **4. Versorgung / betriebliche Altersversorgung**

Den Mitgliedern des Vorstands außer Herrn Göring wurden beitragsorientierte betriebliche Altersversorgungsleistungen in Höhe von 17,5 % der jährlichen Festvergütung zugesagt. Die Hälfte der Sonder-Tantieme von Frau Schupp wird dabei mitberücksichtigt.

Herrn Göring wurde eine leistungsorientierte Altersversorgung zugesagt, die er im Rahmen seiner siebzehnjährigen Dienstzeit als Vorstand bereits vollumfänglich erworben hat und aus der Herr Göring ein Ruhegehalt in Höhe von 40 % seiner letzten Grundvergütung beanspruchen kann. Ein Anspruch entsteht und eine Zahlung des Ruhegelds erfolgt jedoch erst, wenn Herr Göring keine Bezüge aus seinem laufenden Dienstvertrag mehr erhält.

Die Beiträge von Herrn Göring sind als Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 zurückgestellt. Die jährlichen Beträge der weiteren Vorstandskollegen werden als arbeitgeberfinanzierte Versorgungsbeiträge für eine Rückdeckungsversicherung bei der Allianz Lebensversicherungs-AG verwendet.

Diese Beiträge (siehe Tabelle „Amtierende Vorstandsmitglieder“) stellen keine „gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar, sondern sind Versorgungsleistungen, die einen Teil der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bilden.

Der Anwartschaftsbarwert der Altersversorgung von Herrn Göring beträgt zum 31.12.2021 7,9 Mio. €. Diese Summe stellt alle während der Dienstzeit aufgewendeten Beiträge für das oben genannte Ruhegehalt in Höhe von 40 % seiner letzten Grundvergütung dar, das ihm bei Eintritt in den Ruhestand gezahlt werden wird.

### **5. Hinterbliebenenversorgung, Berufsunfähigkeit**

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds während der aktiven Dienstzeit haben die Hinterbliebenen einen Anspruch auf Fortzahlung der Grundvergütung aus dem Dienstvertrag 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 pro rata temporis für den Monat, in dem das Dienstverhältnis aufgrund der festgestellten Berufsunfähigkeit endet, sowie für die darauffolgenden sechs Monate.

### **6. Malus- oder Clawback-Regelungen**

Die laufenden Anstellungsverträge enthalten keine Malus- oder Clawback-Regelungen. Es wurden im Berichtsjahr keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

### **7. Zusagen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit**

Endet das Dienstverhältnis, 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, erhalten die Vorstandsmitglieder eine Abfindung in Höhe von 1/12 der Grundvergütung, die sie für das letzte Kalenderjahr ihrer Dienstzeit bei der Villeroy & Boch AG erhalten haben, pro Jahr ihrer ununterbrochenen Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Villeroy & Boch AG, max. jedoch in Höhe von 12/12.

### **8. Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit**

Für den Fall einer durch die Gesellschaft veranlassten vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Entschädigung für die vertraglichen Ansprüche, die in der Restlaufzeit ihrer Anstellungsverträge noch entstanden wären.

Bei der Berechnung der Abfindungshöhe werden die individuell mit den Mitgliedern vereinbarten Vergütungsbestandteile berücksichtigt. Die Abfindung berechnet sich für Herrn Lörz, Frau Schupp und Herrn Dr. Warncke aus der Grundvergütung im letzten Geschäftsjahr und 100 % des Durchschnitts der in den letzten beiden Geschäftsjahren gezahlten variablen Vergütungsbestandteile. Bei Herrn Göring werden abweichend von der vorgenannten Regelung 75 % des Durchschnitts der in den letzten beiden Geschäftsjahren gezahlten variablen Vergütungsbestandteile berücksichtigt.

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

Mit Herrn Göring ist für den Fall, dass sein Dienstverhältnis unter bestimmten Bedingungen während der aktuellen Bestelldauer beendet wird, eine Sonderregelung vereinbart worden, wonach er in diesem Fall ausschließlich eine Abfindung im Sinne der vorgenannten Ziffer 7 in Höhe seiner letzten Jahresgrundvergütung erhält.

Ein Anspruch auf Abfindung oder sonstige Zahlungen besteht nicht im Fall einer Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grunde.

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.

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

Im Berichtsjahr 2021 hat kein Vorstandsmitglied die Tätigkeit für die Villeroy & Boch AG beendet.

## 10. Zusagen/Gewährungen von Leistungen durch Dritte

Im Berichtsjahr 2021 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit für Villeroy & Boch zugesagt oder gewährt.

## B. Variable Vergütung im Berichtsjahr 2021

Der Aufsichtsrat strebt eine ambitionierte und anspruchsvolle Zielsetzung für die variablen Vergütungselemente der Vorstandsvergütung an. Bei einer Zielverfehlung ist eine Reduzierung der variablen Vergütung bis 0 € möglich. Für die finanziellen Leistungskriterien ist die Zielerreichung auf 150 %, für die individuellen Ziele ist die Zielerreichung auf 130 % begrenzt.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat, insbesondere auch nach dem vom Beginn der Corona-Pandemie und den ersten Lock-downs geprägten Jahr 2020 und den daraus resultierenden Ungewissheiten für die folgenden Geschäftsjahre, die Leistungskriterien des STI für die Vorstandsmitglieder auf die Erreichung des Plan-EBIT-Korridors 2021 von 51-55 Mio. € (für 100 % Zielerreichung) 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. Für das Geschäftsjahr 2021 festgelegte maßgebliche Fokusthemen wurden durch den Aufsichtsrat anhand vorher festgelegter Bewertungskriterien summarisch gewürdigt und die Zielerreichungsgrade individuell festgestellt.

Dabei wurden für den Bereich Vorstandsvorsitz unter anderem Fokusthemen im Zusammenhang mit Vorstands-Nachfolgeregelungen, der Forcierung der digitalen Transformation, der Optimierung der HR-Organisation und -prozesse, aber auch Projektarbeit im M&A Bereich und im Projekt Mettlach 2.0 bestimmt.

Für den Unternehmensbereich Bad und Wellness orientiert sich die Incentivierung im Rahmen des STI an individuellen Zielen zur Vertriebskonzeption, dem Masterplan Produktion, für die Schaffung zusätzlicher Wachstumsoptionen und der Dynamisierung und Forcierung der APAC-Wachstumsstrategie.

Eine ähnliche Zielsetzung strebt der Aufsichtsrat im Unternehmensbereich Dining & Lifestyle an, indem er eine besondere Honorierung für die Anpassung der Markenstrategie, den weiteren Ausbau des E-Commerce, die Stärkung des Kerngeschäfts und Aufbau neuer Geschäftsfelder und die Umsetzung China-Strategie vorgesehen hat.

Im Finanzbereich wurde der Fokus auf die Steigerung der Effizienz der Organisation, die Optimierung der IT-Architektur und die Einführung eines Tax-Compliance Systems gelegt. Daneben wird die Dekarbonisierung mit dem Ziel einer CO<sub>2</sub>-neutralen Produktion nicht nur im abgelaufenen Geschäftsjahr, sondern auch für die Zukunft ein Schwerpunkt für die nachhaltige Geschäftsentwicklung.

Der im Geschäftsjahr 2021 erdiente und am 14.02.2022 festgestellte LTI wurde auf das Erreichen des Durchschnitts-EBT von 129,0 Mio. € für die Jahre 2019-2021 und das Erreichen der Ziel-Rendite von 15,0 % (2021) festgelegt. Der Zielerreichungsgrad wurde anhand der weiter oben dargestellten Formeln berechnet und wie in nachfolgender Tabelle dargestellt festgestellt.

Die Gesamt-Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

### Leistung der Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr Erdiente variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021

	Frank Göring Vorstandsvorsitzender seit 15.05.2009 Vorstandssprecher seit 01.06.2007 Vorstandsmitglied seit 01.01.2005		Georg Lörz Vorstand Bad und Wellness seit 01.08.2020		Gabriele Schupp Vorständin Dining & Lifestyle seit 01.02.2019		Dr. Markus Warncke Vorstand Finanzen seit 01.01.2015	
	Erfüllung in %	Erfüllung in T€	Erfüllung in %	Erfüllung in T€	Erfüllung in %	Erfüllung in T€	Erfüllung in %	Erfüllung in T€
Plan-EBIT / Plan-DB4 <sup>1)</sup>	150,0%	256,9	150,0%	100,8	150,0%	138,6	150,0%	115,5
Individuelle Ziele	110,0%	141,3	130,0%	65,5	125,0%	86,6	110,0%	63,5
<b>Summe STI</b>		<b>398,2</b>		<b>166,3</b>		<b>225,2</b>		<b>179,0</b>
Langfrist EBT	147,3%	229,8	146,3%	89,6	147,3%	124,0	147,3%	103,3
Operative Nettovermögensrendite	145,0%	226,2	147,5%	90,2	145,0%	122,1	145,0%	101,7
<b>Summe LTI</b>		<b>456,1</b>		<b>179,8</b>		<b>246,0</b>		<b>205,0</b>
<b>Summe variable Vergütung 2021 <sup>2)</sup></b>	<b>139,7%</b>	<b>854,3</b>	<b>144,2%</b>	<b>346,1</b>	<b>142,8%</b>	<b>471,2</b>	<b>139,7%</b>	<b>384,2</b>
<b>Variable Ziel-Vergütung 2021 (100%)</b>	<b>100,0%</b>	<b>611,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>240,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>330,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>275,0</b>
Sonstiges <sup>3)</sup>					130,0%	227,5		

<sup>1)</sup> Die rechnerische Zielerreichung liegt bei 309,7 % für den Plan-EBIT, diese wird bei 150 % gedeckelt.

<sup>2)</sup> Bei den hier angegebenen Summen treten Rundungsdifferenzen auf.

<sup>3)</sup> Angegeben ist die für das Geschäftsjahr geschuldete dritte Tranche der mit Frau Schupp vereinbarten Sondertantieme gemäß A.3..

## C. Gewährte und geschuldete Vergütung im Berichtsjahr 2021

### 1. Aktive Vorstandsmitglieder

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 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 wurde. Das sind neben der monatlich gezahlten Grundvergütung auch die individuellen Nebenleistungen. Darüber hinaus wurde im Februar 2022 der Zielerreichungsgrad der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 durch den Aufsichtsrat festgestellt und die variable Vergütung ausgezahlt.

Als „geschuldete Vergütung“ für das Berichtsjahr 2021 wird die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag am 31. Dezember vollständig erbracht wurde. Somit werden die Auszahlungsbeträge für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

#### Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung in T€ im Geschäftsjahr 2021

##### Amtierende Vorstandsmitglieder

	Frank Göring		Georg Lörz		Gabriele Schupp		Dr. Markus Warncke	
	Vorstandsvorsitzender seit 15.05.2009 Vorstandssprecher seit 01.06.2007 Vorstandsmitglied seit 01.01.2005		Vorstand Bad und Wellness seit 01.08.2020		Vorständin Dining & Lifestyle seit 01.02.2019		Vorstand Finanzen seit 01.01.2015	
	in T€	in % ggV	in T€	in % ggV	in T€	in % ggV	in T€	in % ggV
Grundvergütung	611,7	41,1%	240,0	39,8%	330,0	31,2%	275,0	40,4%
Sonstiges / Nebenleistungen <sup>1)</sup>	22,0	1,5%	16,6	2,8%	30,1	2,8%	21,5	3,3%
<b>Summe Fixe Vergütungsbestandteile</b>	<b>633,7</b>	<b>42,6%</b>	<b>256,6</b>	<b>42,6%</b>	<b>360,1</b>	<b>34,0%</b>	<b>296,5</b>	<b>43,6%</b>
Jahreserfolgsvergütung 2021 (STI)	398,2	26,8%	166,3	27,6%	225,2	21,3%	179,0	26,3%
Jahreserfolgsvergütung 2021 (LTI 2019-2021)	456,1	30,6%	179,8	29,8%	246,0	23,2%	205,0	30,1%
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>854,3</b>	<b>57,4%</b>	<b>346,1</b>	<b>57,4%</b>	<b>471,3</b>	<b>44,5%</b>	<b>384,1</b>	<b>56,4%</b>
Sonstiges	-	-	-	-	227,5 <sup>3)</sup>	21,5%	-	-
<b>gewährte und geschuldete Vergütung (ggV) gemäß § 162 AktG</b>	<b>1.488,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>602,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.058,9</b>	<b>100,0%</b>	<b>680,6</b>	<b>100,0%</b>
Versorgungsleistungen im Berichtsjahr <sup>4)</sup>	148,0		42,0		73,1		48,1	
<b>Gesamtvergütung 2021 inkl. Versorgungsleistungen</b>	<b>1.636,0</b>		<b>644,7</b>		<b>1.132,0</b>		<b>728,7</b>	

<sup>1)</sup> Sonstiges / Nebenleistungen = Sachbezüge und Nebenleistungen, wie beispielsweise ein Dienstwagen, auch zur privaten Nutzung, Leistungen im Rahmen der doppelten Haushaltsführung, Zuschüsse zur Sozialversicherung, ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen.

<sup>2)</sup> Bei den hier angegebenen Summen treten Rundungsdifferenzen auf.

<sup>3)</sup> Angegeben ist die für das Geschäftsjahr geschuldete dritte Tranche der mit Frau Schupp vereinbarten Sondertantieme gemäß A.3..

<sup>4)</sup> Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung sind nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu klassifizieren, werden aus Gründen der Transparenz und zur Darstellung der Gesamtvergütung hier zusätzlich ausgewiesen. Bei Herrn Göring der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 und für die Vorstandskollegen die arbeitgeberfinanzierten Versorgungsbeiträge.

### 2. Frühere Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß §162 Abs. 1 AktG. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 S. 2 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 01. Januar 2011 aus dem Vorstand bzw. dem Aufsichtsrat ausgeschieden sind.

#### Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung in T€ im Geschäftsjahr 2021

##### Frühere Vorstandsmitglieder

	Wendelin von Boch-Galhau		Manfred Finger		ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>1)</sup>		ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>1)</sup>	
	Vorstandsvorsitzender bis 01.06.2007		Vorstand Finanzen bis 31.07.2011					
	in T€	in % ggV	in T€	in % ggV	in T€	in % ggV	in T€	in % ggV
Grundvergütung	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Sonstiges / Nebenleistungen <sup>3)</sup>	-	0,0%	-	0,0%	39,1 <sup>5)</sup>	12,0%	-	0,0%
Renten <sup>4)</sup>	274,8	100,0%	169,3	100,0%	283,4	88,0%	137,2	100,0%
<b>Summe Fixe Vergütungsbestandteile</b>	<b>274,8</b>	<b>100,0%</b>	<b>169,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>322,6</b>	<b>100,0%</b>	<b>137,2</b>	<b>100,0%</b>
Jahreserfolgsvergütung 2021 (STI)	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Jahreserfolgsvergütung 2021 (LTI)	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>
<b>gewährte und geschuldete Vergütung (ggV) gemäß § 162 AktG</b>	<b>274,8</b>	<b>100,0%</b>	<b>169,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>322,6</b>	<b>100,0%</b>	<b>137,2</b>	<b>100,0%</b>

	ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>1)</sup>		ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>1)</sup>		ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>1)</sup>		ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>1)</sup>	
	in T€	in % ggV	in T€	in % ggV	in T€	in % ggV	in T€	in % ggV
Grundvergütung	–	0,0%	–	0,0%	–	0,0%	–	0,0%
Sonstiges / Nebenleistungen <sup>3)</sup>	–	0,0%	–	0,0%	–	0,0%	–	0,0%
Renten <sup>4)</sup>	55,9	100,0%	225,7	100,0%	166,1	100,0%	88,4	100,0%
<b>Summe Fixe Vergütungsbestandteile</b>	<b>55,9</b>	<b>100,0%</b>	<b>225,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>166,1</b>	<b>100,0%</b>	<b>88,4</b>	<b>100,0%</b>
Jahreserfolgsvergütung 2021 (STI)	–	0,0%	–	0,0%	–	0,0%	–	0,0%
Jahreserfolgsvergütung 2021 (LTI)	–	0,0%	–	0,0%	–	0,0%	–	0,0%
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>–</b>	<b>0,0%</b>	<b>–</b>	<b>0,0%</b>	<b>–</b>	<b>0,0%</b>	<b>–</b>	<b>0,0%</b>
<b>gewährte und geschuldete Vergütung (ggV) gemäß § 162 AktG</b>	<b>55,9</b>	<b>100,0%</b>	<b>225,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>166,1</b>	<b>100,0%</b>	<b>88,4</b>	<b>100,0%</b>

	ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>1)</sup>		ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>1)</sup>	
	in T€	in % ggV	in T€	in % ggV
Grundvergütung	–	0,0%	–	0,0%
Sonstiges / Nebenleistungen <sup>3)</sup>	–	0,0%	–	0,0%
Renten <sup>4)</sup>	79,5	100,0%	20,3	100,0%
<b>Summe Fixe Vergütungsbestandteile</b>	<b>79,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>20,3</b>	<b>100,0%</b>
Jahreserfolgsvergütung 2021 (STI)	–	0,0%	–	0,0%
Jahreserfolgsvergütung 2021 (LTI)	–	0,0%	–	0,0%
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>–</b>	<b>0,0%</b>	<b>–</b>	<b>0,0%</b>
<b>gewährte und geschuldete Vergütung (ggV) gemäß § 162 AktG</b>	<b>79,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>20,3</b>	<b>100,0%</b>

<sup>1)</sup> Gemäß § 162 Abs. 5 AktG sind personenbezogene Angaben zu früheren Mitgliedern des Vorstands, die nach Ablauf von zehn Jahren nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem das jeweilige Mitglied seine Tätigkeit beendet hat, zu unterlassen.

<sup>2)</sup> Bei den hier angegebenen Summen treten Rundungsdifferenzen auf.

<sup>3)</sup> Sonstiges / Nebenleistungen = Sachbezüge und Nebenleistungen, wie beispielsweise ein Dienstwagen, auch zur privaten Nutzung, Leistungen im Rahmen der doppelten Haushaltsführung, Zuschüsse zur Sozialversicherung, ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen.

<sup>4)</sup> Summe der monatlich gezahlten Renten/Vertragspensionen an ehemalige Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr.

<sup>5)</sup> Einem ehemaligen Mitglied des Vorstands wurde ein lebenslanges Wohnrecht zugesichert, das als Sachleistung in bestimmter Höhe ausgewiesen wird.

## D. Maximalvergütung

Die aktienrechtlich geforderte und vom Aufsichtsrat für das Vergütungssystem 2021 festgelegte Maximalvergütung galt aufgrund der Inanspruchnahme der Bestandsschutzregelung für bestehende Vorstandsdienstverträge für die Vergütung im Berichtsjahr noch nicht; allerdings wurde die Maximalvergütung unter dem Vergütungssystem 2021 im Betrag 5 Mio. € für das Gesamtgremium auch durch die im Berichtsjahr unter dem Bestandsvergütungssystem gewährte Vergütung für das Gesamtgremium nicht überschritten.

Das gilt auch für die im Bestandssystem zu erreichende Maximalvergütung. Diese besteht in der Summe aus allen maximal zu erreichenden variablen Vergütungsbestandteilen zuzüglich der fixen Vergütungsbestandteile im Berichtsjahr.

## II. Aufsichtsratsvergütung

Die Aufsichtsratsvergütung setzt sich satzungsgemäß ebenfalls aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammen. Die variable erfolgsabhängige Komponente bemisst sich an der ausgeschütteten Dividende der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft. Die nachfolgenden Vergütungen werden zuzüglich einer eventuell anfallenden gesetzlichen Mehrwertsteuer gezahlt. Ein Vergütungsanspruch besteht nur pro rata temporis für die Dauer der Bestellung.

### 1. Erfolgsunabhängige feste Vergütung

Die feste jährliche Basisvergütung eines Mitglieds des Aufsichtsrats beträgt 24 T€. Zusätzlich erhält der/die Vorsitzende 53 T€, sein/e Stellvertreter:in 16,5 T€. Der/die Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält 10 T€, die Vorsitzenden des Investitions- und Personalausschusses jeweils 4 T€, die Mitglieder der jeweiligen Ausschüsse erhalten jeweils 2,5 T€ pro Jahr zusätzlich zur Basisvergütung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten pro Sitzung des Gesamtgremiums ein Sitzungsgeld in Höhe von 1,5 T€.

### 2. Erfolgsabhängige variable Vergütung

Als variable Vergütung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jeden den Betrag von 10,5 Cent übersteigenden Cent pro Aktie Aktionärsdividende einen Betrag von zusätzlich 195 €. Als Aktionärsdividende gilt das Mittel der Dividende, die auf eine Vorzugsaktie bzw. eine Stammaktie gezahlt wird. Daraus ergibt sich für das Geschäftsjahr eine variable Vergütung von 17 T€.

Als „geschuldete Vergütung“ für das Berichtsjahr 2021 wird die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag am 31. Dezember vollständig erbracht wurde. Somit werden die geschuldeten Beträge für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

### 3. Außerordentliche Zuwendungen

Im Berichtsjahr wurden an die Mitglieder des Aufsichtsrates keine außerordentlichen Zuwendungen getätigt.

### 4. Malus- oder Clawback-Regelungen

Es wurden im Berichtsjahr keine variablen Vergütungsbestandteile von Mitgliedern des Aufsichtsrates zurückgefordert. Das in der Satzung der Villeroy & Boch AG 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 AG im Rahmen der Mandatsausübung folgende Bezüge ausgezahlt:

**Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung in T€  
im Geschäftsjahr 2021  
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder**

	Andreas Schmid		Ralf Runge <sup>2)</sup>		Dr. Alexander von Boch-Galhau		Susanne Heckelsberger	
	Aufsichtsratsvorsitzender seit 27.03.2021 Mitglied des Aufsichtsrats seit 30.10.2020		1. stellvertretender Vorsit- zender seit 23.05.2003		2. stellvertretender Vorsitzender seit 27.03.2021 davor Aufsichtsratsvorsitzender seit 15.01.2020		Prüfungsausschussvorsitzende seit 30.10.2020 Mitglied des Aufsichtsrats seit 01.07.2020	
	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV
Grundvergütung	67,9	69,0%	40,5	62,0%	49,6	65,0%	24,0	41,0%
Ausschussvergütung	6,0	6,0%	–	0,0%	2,0	3,0%	10,0	17,0%
Sitzungsgelder	7,5	8,0%	7,5	12,0%	7,5	10,0%	7,5	13,0%
<b>Summe Fixe Vergütungs- bestandteile</b>	<b>81,4</b>	<b>83,0%</b>	<b>48,0</b>	<b>74,0%</b>	<b>59,1</b>	<b>78,0%</b>	<b>41,5</b>	<b>71,0%</b>
Variable Vergütung (Divi- dende 2021) <sup>1)</sup>	17,0	17,0%	17,0	26,0%	17,0	22,0%	17,0	29,0%
<b>Summe variable Vergü- tungsbestandteile</b>	<b>17,0</b>	<b>17,0%</b>	<b>17,0</b>	<b>26,0%</b>	<b>17,0</b>	<b>22,0%</b>	<b>17,0</b>	<b>29,0%</b>
<b>Gesamtvergütung 2021 ge- mäß § 162 AktG</b>	<b>98,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>65,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>76,1</b>	<b>100,0%</b>	<b>58,5</b>	<b>100,0%</b>
	Thomas Kannengießer		Christina Rosenberg		Thomas Scherer <sup>2)</sup>		Louis de Schorlemer	
	Arbeitnehmersvertreter seit 23.03.2018		Anteilseignersvertreterin seit 22.03.2013		Arbeitnehmersvertreter seit 01.07.2020		Anteilseignersvertreter seit 23.03.2018	
	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV
Grundvergütung	24,0	50,0%	24,0	47,0%	24,0	47,0%	24,0	47,0%
Ausschussvergütung	–	0,0%	2,5	5,0%	2,3	5,0%	2,5	5,0%
Sitzungsgelder	7,5	15,0%	7,5	15,0%	7,5	15,0%	7,5	15,0%
<b>Summe Fixe Vergütungs- bestandteile</b>	<b>31,5</b>	<b>65,0%</b>	<b>34,0</b>	<b>67,0%</b>	<b>33,8</b>	<b>67,0%</b>	<b>34,0</b>	<b>67,0%</b>
Variable Vergütung (Divi- dende 2021) <sup>1)</sup>	17,0	35,0%	17,0	33,0%	17,0	33,0%	17,0	33,0%
<b>Summe variable Vergü- tungsbestandteile</b>	<b>17,0</b>	<b>35,0%</b>	<b>17,0</b>	<b>33,0%</b>	<b>17,0</b>	<b>33,0%</b>	<b>17,0</b>	<b>33,0%</b>
<b>Gesamtvergütung 2021 ge- mäß § 162 AktG</b>	<b>48,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>51,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>50,8</b>	<b>100,0%</b>	<b>51,0</b>	<b>100,0%</b>
	Roland Strasser <sup>2)</sup>		Sabine Süpke <sup>2)</sup>		Dominique Villeroy de Galhau		Bärbel Werwie <sup>2)</sup>	
	Arbeitnehmersvertreter seit 10.02.2021		Arbeitnehmersvertreterin seit 18.04.2018		Anteilseignersvertreter seit 02.10.2015		Arbeitnehmersvertreterin seit 23.03.2018	
	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV	in T€	in % GV
Grundvergütung	21,4	49,0%	24,0	47,0%	24,0	47,0%	24,0	47,0%
Ausschussvergütung	–	0,0%	2,5	5,0%	2,5	5,0%	2,5	5,0%
Sitzungsgelder	7,5	17,0%	7,5	15,0%	7,5	15,0%	7,5	15,0%
<b>Summe Fixe Vergütungs- bestandteile</b>	<b>28,9</b>	<b>66,0%</b>	<b>34,0</b>	<b>67,0%</b>	<b>34,0</b>	<b>67,0%</b>	<b>34,0</b>	<b>67,0%</b>
Variable Vergütung (Divi- dende 2021) <sup>1)</sup>	15,1	34,0%	17,0	33,0%	17,0	33,0%	17,0	33,0%
<b>Summe variable Vergü- tungsbestandteile</b>	<b>15,1</b>	<b>34,0%</b>	<b>17,0</b>	<b>33,0%</b>	<b>17,0</b>	<b>33,0%</b>	<b>17,0</b>	<b>33,0%</b>
<b>Gesamtvergütung 2021 ge- mäß § 162 AktG</b>	<b>44,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>51,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>51,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>51,0</b>	<b>100,0%</b>

- <sup>1)</sup> Die den Aufsichtsratsmitgliedern zugesagte variable Vergütung ist auf die jährliche Dividendenzahlung bezogen und wird daher nach Beschluss durch die Hauptversammlung im Folgejahr ausgezahlt. Die dargestellte Vergütung betrifft die Dividende 2021 auf Basis des Gewinnverwendungsvorschlags von Vorstand und Aufsichtsrat für die Hauptversammlung am 01.04.2022.
- <sup>2)</sup> Diese Vertreter der Arbeitnehmer:innen sowie die Vertreter der Gewerkschaft im Aufsichtsrat haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

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

**Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung in T€  
im Geschäftsjahr 2021  
Frühere Aufsichtsratsmitglieder**

	Dietmar Geuskens <sup>2)</sup>	
	in T€	in % GV
Grundvergütung	2,2	61,0%
Ausschussvergütung	–	0,0%
Sitzungsgelder	–	0,0%
<b>Summe Fixe Vergütungsbestandteile</b>	<b>2,2</b>	<b>61,0%</b>
Variable Vergütung (Dividende 2021) <sup>1)</sup>	1,4	39,0%
<b>Summe variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>1,4</b>	<b>39,0%</b>
<b>Gesamtvergütung 2021 gemäß § 162 AktG</b>	<b>3,6</b>	<b>100,0%</b>

- <sup>1)</sup> Die den Aufsichtsratsmitgliedern zugesagte variable Vergütung ist auf die jährliche Dividendenzahlung bezogen und wird daher nach Beschluss durch die Hauptversammlung im Folgejahr ausgezahlt. Die dargestellte Vergütung betrifft die Dividende 2021 auf Basis des Gewinnverwendungsvorschlags von Vorstand und Aufsichtsrat für die Hauptversammlung am 01.04.2022.
- <sup>2)</sup> Diese Vertreter der Arbeitnehmer:innen sowie die Vertreter der Gewerkschaft im Aufsichtsrat haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

### III. Vergleichende Darstellung der Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und ihren 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 2021 dar. Dabei wurde von der Übergangsregelung gem. § 26j Abs. 2 S. 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 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 AG gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 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.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer:innen stellt ab auf die Gesamtbelegschaft der Villeroy & Boch AG in Deutschland, zu der im Geschäftsjahr 2021 durchschnittlich 1.825 Mitarbeiter:innen ohne Berücksichtigung von Vorstandsmitgliedern, von Auszubildenden, Werksstudent:innen und geringfügig beschäftigten Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalent) zählten. Dabei wurde die für das Geschäftsjahr 2021 geschuldete Vergütung in Relation zur geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 gesetzt. Dies erfolgte jeweils anteilig für tarifliche und außertarifliche Mitarbeitende. Der Personalaufwand setzt sich zusammen aus den monatlichen Basisbezügen auf Basis des Gehaltsstand zum 01.12.2021 inkl. Funktionszulagen/sonstigen Zuschüssen und dem jährlich gezahlten Bonus. Enthalten sind ebenfalls die Kosten für die Altersvorsorge und ein Dienstwagen (wenn vorhanden; 1%-Regelung) sowie die vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungs-Beiträge; enthalten ist nicht die Tarifierhöhung. Die Hochrechnung auf das Vollzeitäquivalent erfolgt auf Basis einer 40 Stunden Woche. Somit entspricht auch die Darstellung der Vergütung der Arbeitnehmer:innen 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.

#### Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer:innen, des Vorstands und des Aufsichtsrats <sup>1)</sup>

Ertragsentwicklung iSv § 264 Abs. 2 S. 1 HGB	Steigerung 2021 vs. 2020
EBIT-Konzern	122%
EBIT-Konzern (operativ)	87%
EBT Konzern	139%
Konzernergebnis	164%
Jahresüberschuss/-fehlbetrag Villeroy & Boch AG (§ 275 Abs. 2 Nr. 17, Abs. 3 Nr. 16 HGB)	
	<sup>1)</sup>
Durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis <sup>2)</sup>	Steigerung 2021 vs. 2020
Gesamtbelegschaft Villeroy & Boch AG	5%
Amtierende Vorstandsmitglieder	Steigerung 2021 vs. 2020
<b>Frank Göring</b> Vorstandsvorsitzender seit 15.05.2009 Vorstandssprecher seit 01.06.2007 Vorstandsmitglied seit 01.01.2005	-17% <sup>2)</sup>
<b>Georg Lörz</b> Vorstand Bad und Wellness seit 01.08.2020	179% <sup>3)</sup>
<b>Gabriele Schupp</b> Vorständin Dining & Lifestyle seit 01.02.2019	19%
<b>Dr. Markus Warncke</b> Vorstand Finanzen seit 01.01.2015	21%
Frühere Vorstandsmitglieder	Steigerung 2021 vs. 2020*
<b>Wendelin von Boch-Galhau</b> Vorstandsvorsitzender bis 01.06.2007	0%
<b>Manfred Finger</b> Vorstand Finanzen bis 31.07.2011	0%
ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>4)</sup>	0%
ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>4)</sup>	0%
ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>4)</sup>	0%
ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>4)</sup>	0%
ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>4)</sup>	0%
ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>4)</sup>	0%
ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>4)</sup>	0%
ehemaliges Mitglied des Vorstands <sup>4)</sup>	0%
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder	Steigerung 2021 vs. 2020
<b>Andreas Schmid</b> Vorsitzender seit 27.03.2021 Mitglied des Aufsichtsrats seit 30.10.2020	680% <sup>5)</sup>
<b>Ralf Runge</b> 1. stellvertretender Vorsitzender seit 30.05.2008	13%
<b>Dr. Alexander von Boch-Galhau</b> 2. stellvertretender Vorsitzender seit 27.03.2021 davor Vorsitzender seit 15.01.2020	-27% <sup>6)</sup>
<b>Susanne Heckelsberger</b> Prüfungsausschussvorsitzende seit 30.10.2020 Mitglied des Aufsichtsrats seit 01.07.2020	146% <sup>7)</sup>
<b>Thomas Kannengießer</b> Arbeitnehmersvertreter seit 23.03.2018	10%
<b>Christina Rosenberg</b> Anteilseignersvertreterin seit 22.03.2013	9%
<b>Thomas Scherer</b> Arbeitnehmersvertreter seit 01.07.2020	115% <sup>8)</sup>



<b>Louis de Schorlemer</b> Anteilseignervertreter seit 18.04.2018	11%
<b>Roland Strasser</b> Arbeitnehmervertreter seit 10.02.2021	-
<b>Sabine Süpke</b> Arbeitnehmervertreterin seit 18.04.2018	9%
<b>Dominique Villeroy de Galhau</b> Anteilseignervertreter seit 02.10.2015	9%
<b>Bärbel Werwie</b> Arbeitnehmervertreterin seit 23.03.2018	12%
<b>Frühere Aufsichtsratsmitglieder</b>	<b>Steigerung 2021 vs. 2020</b>
<b>Dietmar Geuskens</b> Arbeitnehmervertreter bis 31.01.2021	-92%

- <sup>1)</sup> Im Vorjahr 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.
- <sup>2)</sup> Der Vorjahreswert von Herrn Göring enthält eine vertraglich vereinbarte Vergütung für Sonderprojekte.
- <sup>3)</sup> Herr Lörz wurde mit Wirkung ab dem 01.08.2020 zum Vorstand bestellt.
- <sup>4)</sup> Gemäß § 162 Abs. 5 AktG sind personenbezogene Angaben zu früheren Mitgliedern des Vorstands, die nach Ablauf von zehn Jahren nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem das jeweilige Mitglied seine Tätigkeit beendet hat, zu unterlassen.
- <sup>5)</sup> Herr Schmid erhielt für das Vorjahr eine Vergütung pro rata temporis ab Beginn seiner Amtszeit und wurde im Berichtsjahr zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt. Er steht in dieser Position auch zwei Ausschüssen vor.
- <sup>6)</sup> Herr Dr. von Boch-Galhau hatte im Vorjahr das Amt als Aufsichtsratsvorsitzender und stand zwei Ausschüssen vor. Nach Niederlegung im März 2021 ist er 2. Stellvertretender Vorsitzender und Ausschussmitglied.
- <sup>7)</sup> Frau Heckelsberger erhielt für das Vorjahr eine Vergütung pro rata temporis ab Beginn ihrer Amtszeit.
- <sup>8)</sup> Herr Scherer erhielt für das Vorjahr eine Vergütung pro rata temporis ab Beginn seiner Amtszeit.

## Billigung durch die Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht war erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 zu erstellen; er wird somit der Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorgelegt (§ 120a Abs. 4 AktG). Eine Erläuterung nach § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG zur Erörterung des Berichts durch die Hauptversammlung konnte daher im Vergütungsbericht 2021 noch nicht erfolgen.

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

„An die Villeroy & Boch Aktiengesellschaft

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft, Mettlach, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Villeroy & Boch Aktiengesellschaft 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben 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 – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von 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 2021 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.

## Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

Stuttgart, 14. Februar 2022

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hummel  
Wirtschaftsprüfer

Waldner  
Wirtschaftsprüfer“