

Vergütungsbericht 2025 der RATIONAL AG

Gemäß § 162 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat von börsennotierten Gesellschaften jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr dem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung zu erstellen.

Der vorliegende Vergütungsbericht stellt zunächst die Grundzüge und die wesentlichen Merkmale der Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat der RATIONAL AG dar. Er erläutert ferner insbesondere die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025.

Die ordentliche Hauptversammlung 2026 der RATIONAL AG wird gemäß § 120a AktG über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 beschließen. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde mit einer Mehrheit von 77,67 % der abgegebenen Stimmen durch die ordentliche Hauptversammlung 2025 der RATIONAL AG gebilligt. Aus dem Beschluss der Hauptversammlung 2025 ergaben sich keine wesentlichen Anpassungen des Vergütungsberichts.

Die Vorstandsvergütung wird bei der RATIONAL AG durch den Aufsichtsrat festgelegt. Der Aufsichtsrat der RATIONAL AG hat in seiner Aufsichtsratssitzung vom 26. Januar 2021 ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß den Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) beschlossen (das „Vergütungssystem 2021“). Die ordentliche virtuelle Hauptversammlung 2021 am 12. Mai 2021 hat mit einer Mehrheit von 82,50 % der abgegebenen Stimmen das Vergütungssystem 2021 gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 17. Dezember 2024 die Maximalvergütung für Vorstandsmitglieder angemessen erhöht. Um den geänderten Marktverhältnissen Rechnung zu tragen, beträgt die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden zukünftig EUR 3.500.000 (zuvor EUR 2.750.000) und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 2.500.000 (zuvor EUR 2.000.000). Zudem wurden zur klaren Darstellung der Berechnung der variablen Vergütung kleinere Ergänzungen und sprachliche Anpassungen zum bestehenden Vergütungssystem 2021 für Vorstandsmitglieder beschlossen.

Bezüglich der Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder hat die Hauptversammlung der RATIONAL AG am 14. Mai 2025 fol-

gende Anpassungen beschlossen: Für den Prüfungsausschussvorsitzenden wird für jedes Geschäftsjahr eine Zusatzvergütung von 25 Tsd. Euro für den mit dieser Position verbundenen Mehraufwand gezahlt, sofern dieser nicht zugleich Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ist. In der bisherigen Aufsichtsratskonstellation war dies in der Vergütung des Prüfungsausschussvorsitzenden Herrn Dr. Hans Maerz in seiner gleichzeitigen Funktion als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender abgegolten.

Das angepasste Vergütungssystem für Vorstand („Vergütungssystem 2024“) wurde von der Hauptversammlung am 14. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 77,62 % gebilligt. Die Änderungen der Vergütung des Aufsichtsrats wurden mit einer Mehrheit von 99,75 % beschlossen.

Beide Vergütungssysteme für Vorstandsmitglieder sind auf der RATIONAL-Homepage unter folgendem Link zugänglich: rat.ag/verguetungssystem-vorstand

Im Folgenden wird ein Überblick über das Vergütungssystem 2024 für die Vorstandsmitglieder und die einzelnen Bestandteile der Vergütung im Geschäftsjahr 2025 gegeben.

A. Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

I. Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der RATIONAL AG

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Strategie und zu einer kontinuierlichen Entwicklung des RATIONAL-Konzerns. Aufsichtsrat und Vorstand der RATIONAL AG setzen auf eine langfristig und nachhaltig am Kundennutzen orientierte Strategie als Basis für Wachstum und Ertragskraft. Der Kundennutzen wird insbesondere durch die Qualität, technologische Überlegenheit und Zuverlässigkeit der Produkte und Serviceleistungen erreicht. Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass verantwortliches, langfristiges und nachhaltiges unternehmerisches Handeln nur bedingt den Einsatz von komplexen variablen Vergütungselementen erfordert. Das Vergütungssystem ist auf Nachvollziehbarkeit und Übersichtlichkeit ausgerichtet.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt Anreize, die im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen und sie unterstützen:

Wesentlicher Bestandteil der Vergütung ist das Festgehalt als Basis für den langfristigen Erfolg des Unternehmens.

Die kurzfristige (einjährige) variable Vergütung (Short-term Incentive, „STI“) ist am finanziellen Leistungskriterium Ergebnis nach Steuern gemäß Konzernabschluss der RATIONAL AG orientiert. Damit wird die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf kontinuierliches Wachstum bei hoher Ertragskraft gefördert.

Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder am langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens auszurichten, beinhaltet die Gesamtvergütung einen mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteil (Long-term Incentive, „LTI“). Die mehrjährige variable Vergütung hat eine Laufzeit von drei Jahren. Der überwiegende Teil der mehrjährigen variablen Vergütung ist an der Rentabilität des eingesetzten Kapitals (ausgedrückt durch den Return on Capital Employed, „ROCE“) des RATIONAL-Konzerns ausgerichtet.

Ein Teil der langfristigen variablen Vergütung knüpft zudem an nichtfinanzielle Leistungskriterien an, die im Allgemeinen für den Gesamtvorstand, in Einzelfällen auch als Individualziele festgesetzt werden. Bei der Festsetzung der nichtfinanziellen Leistungskriterien werden insbesondere soziale, kunden- und mitarbeiterorientierte sowie ökologische Ziele (ESG-Ziele) berücksichtigt. Hierdurch wird die nachhaltige strategische Weiterentwicklung des Unternehmens gefördert.

Die beiden Leistungskriterien der langfristigen variablen Vergütung tragen den Interessen der Aktionäre an der Ertragskraft des RATIONAL-Konzerns Rechnung und fördern die Erreichung zentraler unternehmensinterner strategischer Zielsetzungen.

Der Aufsichtsrat hat das bisherige Vergütungssystem weiterentwickelt und in seiner Sitzung vom 17. Dezember 2024 in der vorliegenden Fassung beschlossen. Das Vergütungssystem 2024 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Vergütungssystem. Im Zuge der Überarbeitung hat der Aufsichtsrat insbesondere die Regelungen im STI und LTI klargestellt, ohne sie inhaltlich zu ändern. Zudem wird die Maximalvergütung angemessen erhöht, um den geänderten Marktverhältnissen Rechnung zu tragen.

Das neue Vergütungssystem galt ab dem Ablauf von zwei Monaten nach Billigung des neuen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge nach diesem Zeitpunkt neu abgeschlossen oder verlängert wurden bzw. werden.

II. Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind das feste Jahresgehalt, Nebenleistungen und die Beiträge zur Altersversorgung. Variable Bestandteile sind die einjährige variable Vergütung und die mehrjährige variable Vergütung. Das Vergütungssystem sieht keine Aktienhaltevorschriften für die Vorstandsmitglieder vor.

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei STI und LTI wird für die Ziel-Gesamtvergütung jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt.

Vergütungsbestandteile

Feste Vergütungsbestandteile

Festes Jahresgehalt	In 12 gleichen monatlichen Raten jeweils am Ende eines Kalendermonats
Nebenleistungen	Insbesondere: –Privatnutzung des Dienstwagens –Unfallversicherung
Beiträge zur Altersversorgung	Plantyp: Beitragsorientierte Leistungszusagen für jährliche Zahlungen Beitrag: Jährlich 15 % des festen Jahresgehalts

Variable Vergütungsbestandteile

STI	Plantyp:	Zielbonus
	Begrenzung:	200 % des Zielbetrags
	Leistungskriterien:	Ergebnis nach Steuern gemäß Konzernabschluss
	Performance-Periode:	Ein Jahr vorwärtsgerichtet
	Auszahlungszeitpunkt:	Im Monat nach Billigung des Konzernabschlusses
LTI	Plantyp:	Performance Cash Plan
	Begrenzung:	–Finanzielle LTI-Komponente: 200 % des Zielbetrags –Nicht-finanzielle LTI-Komponente: 100 % des Zielbetrags
	Leistungskriterien:	–Return on Capital Employed (75 %) –Nicht-finanzielle Ziele (25 %)
	Performance-Periode:	Drei Jahre vorwärtsgerichtet
	Auszahlungszeitpunkt:	Im Monat nach Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode, spätestens im Folgemonat
Sonstiges	Einzelfallbezogene Zahlung aus Anlass des Amtsantritts.	
Malus- und Clawback-Regelungen	Restatement-Clawback, wenn veröffentlichter Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und nachträglich korrigiert werden muss. Korrektur von variablen Vergütungskomponenten (STI, LTI) bei Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds während des Bemessungszeitraums (Malus-Tatbestand) möglich.	
Maximalvergütung	Für den Vorstandsvorsitzenden EUR 3.500.000 (zuvor: 2.750.000 EUR) und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 2.500.000 (zuvor: 2.000.000 EUR).	

Bei allen Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Nebenleistungen und Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung) bei ungefähr 70 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 30 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 10 % und der Anteil des LTI an der Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 20 % (jeweils Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung).

Die genannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre aufgrund der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen geringfügig abweichen. Darüber hinaus können die genannten Anteile bei Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen abweichen.

Anteile Zielvergütung

Feste Vergütung	Variable Vergütung	
Festes Gehalt	STI	LTI
+ Nebenleistungen		
+ Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge		
ca. 70 %	ca. 10 %	ca. 20 %

Feste Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten.

Zusätzlich werden den Vorstandsmitgliedern übliche Nebenleistungen gewährt: Jedes Vorstandsmitglied erhält insbesondere einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Die RATIONAL AG schließt für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung (Todesfall und Invaliditätsfall) ab.

Zur Altersversorgung der Vorstandsmitglieder bestehen beitragsorientierte Leistungszusagen an die einzelnen Vorstandsmitglieder. Die RATIONAL AG leistet für die Vorstandsmitglieder jährliche Zahlungen. Die jährlichen Beiträge an die externe Unterstützungskasse sind für jedes Vorstandsmitglied auf 15 % des festen Jahresgehalts begrenzt.

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtsantritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können z.B. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zur RATIONAL AG bei einem früheren Dienstgeber erleidet.

Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile beschrieben. Dabei wird verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und dem Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

Einjährige variable Vergütung (STI)

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Der STI hängt ausschließlich von einem finanziellen Leistungskriterium ab. Bei dem finanziellen Leistungskriterium handelt es sich um das Ergebnis nach Steuern des RATIONAL Konzerns, wie es im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesen ist. In dieser Größe laufen alle wesentlichen Erfolgsfaktoren des Unternehmens zusammen. Damit werden Anreize für eine kontinuierliche Steigerung der Ertragskraft gesetzt und zugleich die kollektive Leistung des Vorstands gewürdigt. Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres definiert der Aufsichtsrat die Zielvorgabe für das finanzielle Leistungskriterium.

Für das Ergebnis nach Steuern gemäß Konzernabschluss legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr einen Zielwert fest, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Der Zielbetrag des STI bei einer Zielerreichung von 100 % wird dienstvertraglich mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart. Dieser Zielbetrag des STI liegt bei ca. 10 % des Brutto-Ziel-Jahresgehalts. Nach Vorlage und Billigung des geprüften Konzernabschlusses des Geschäftsjahrs wird die Zielerreichung durch einen Vergleich des Ist-Werts im geprüften und gebilligten Konzernabschluss mit

den Zielvorgaben für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelt und der STI berechnet.

Der jährliche STI wird wie folgt berechnet:

- Je volle 2 Prozentpunkte, die das Ergebnis nach Steuern (gemäß Konzernabschluss) den vom Aufsichtsrat für eine Zielerreichung von 100 % festgelegten Zielwert unterschreitet, wird die Gewährungsquote des STI um 10 Prozentpunkte gekürzt. Liegt das Ergebnis nach Steuern gemäß Konzernabschluss bei oder unterhalb von 80 % des Zielwerts, beträgt die Gewährungsquote 0 % und der STI entfällt.
- Je volle 2 Prozentpunkte, die das Ergebnis nach Steuern (gemäß Konzernabschluss) den vom Aufsichtsrat für eine Zielerreichung von 100 % festgelegten Zielwert übersteigt, wird die Gewährungsquote des STI um 10 Prozentpunkte erhöht bis zu einer maximalen Zielerreichung von 120 % des Zielwerts. Liegt das Ergebnis nach Steuern gemäß Konzernabschluss oberhalb von 120 % des Zielwerts, findet keine weitere Steigerung der Gewährungsquote statt.
- Für die Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird die aus der Zielerreichung abgeleitete Gewährungsquote mit dem Zielbetrag multipliziert. Der Auszahlungsbetrag aus dem STI ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt. Der jährliche STI ist im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der RATIONAL AG für das Geschäftsjahr, für das der STI gewährt wird, zur Zahlung fällig.

Eine nachträgliche Änderung des finanziellen Leistungskriteriums ist ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils oder bei außergewöhnlichen Ereignissen und Entwicklungen, die Planbedingungen und die Bestimmung der Zielerreichung des STI vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag des STI pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns bzw. des Endes des Dienstverhältnisses gekürzt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstverhältnis keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung). Der Zeitpunkt der Fälligkeit und die Berechnungsparameter des STI werden durch das unterjährige Eintreten oder Ausscheiden des Vorstandsmitglieds nicht berührt.

Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Der LTI ist als Performance Cash Plan ausgestaltet. Er besteht aus zwei Komponenten, von denen eine Komponente an ein finanzielles Leistungskriterium anknüpft („finanzielle LTI-Komponente“) und eine Komponente an nichtfinanzielle Leistungskriterien anknüpft („nichtfinanzielle LTI-Komponente“). Auf Basis einer Zielerreichung von jeweils 100 % („LTI-Gesamtzielerreichung“) ist die finanzielle LTI-Komponente mit 75 % gewichtet, die nichtfinanzielle LTI-Komponente ist mit 25 % gewichtet. Der LTI wird in jährlich rollierenden Tranchen gewährt. Jede Tranche des Performance Cash Plans hat eine Laufzeit von drei Jahren („Performance-Periode“). Jede Performance-Periode beginnt am 1. Januar des ersten Geschäftsjahrs der Performance-Periode („Gewährungsgeschäftsjahr“) und endet am 31. Dezember des dritten Geschäftsjahrs der Performance-Periode.

Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Zielerreichung für den LTI ermittelt und die Höhe des Auszahlungsbetrags für jedes Vorstandsmitglied in Abhängigkeit von der Zielerreichung festgelegt. Der Auszahlungsbetrag ist jeweils im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der RATIONAL AG für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode zur Zahlung fällig, spätestens im Folgemonat.

Das für die finanzielle LTI-Komponente maßgebliche finanzielle Leistungskriterium ist der Return on Capital Employed (ROCE) auf Konzernebene, wie er im Geschäftsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesen wird. Die Kennzahl ROCE ist definiert als $\text{EBIT} / (\text{Ø Eigenkapital} + \text{Ø verzinsliches Fremdkapital} + \text{Ø Pensionsrückstellungen})$. Der ROCE ist eine zentrale Steuerungsgröße, um zu messen, wie effizient das gebundene Kapital der Gesellschaft eingesetzt wird. Durch Anknüpfung an den ROCE im Rahmen des LTI wird damit ein langfristiger Anreiz zur Schaffung eines nachhaltig rentablen Wachstums gesetzt.

Zu Beginn einer Performance-Periode legt der Aufsichtsrat auf Grundlage der Mehrjahresplanung fest, wie hoch der durchschnittliche ROCE der dreijährigen Performance-Periode sein soll („Ziel-ROCE“ = Ø ROCE der drei geplanten Einzeljahre). Der Ziel-ROCE entspricht einer Zielerreichung für die finanzielle LTI-Komponente von 100 %. Der Aufsichtsrat legt zudem einen Zielbetrag für die finanzielle LTI-Komponente fest, der bei einer LTI-Gesamtzielerreichung 75 % des LTI entspricht und für das Gewährungsgeschäftsjahr festgesetzt wird. Zur Ermittlung der Zielerreichung im Hinblick auf die finanzielle LTI-Komponente wird am Ende der Performance-Periode der arithmetische Durchschnitt, der in den drei Geschäftsjahren der Performance-Periode tatsächlich erzielten ROCEs errechnet und mit dem Ziel-ROCE verglichen. Für die finanzielle LTI-Komponente gilt:

- Je vollem 1 Prozentpunkt, um den der Ziel-ROCE unterschritten wird, wird die Gewährungsquote der finanziellen LTI-Komponente um 10 Prozentpunkte des Zielbetrags gekürzt. Liegt der durchschnittliche ROCE 10 Prozentpunkte

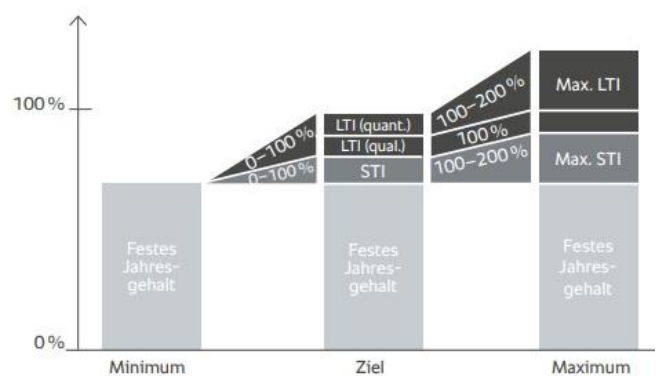
oder mehr unterhalb des Ziel-ROCE, beträgt die Gewährungsquote 0 % und die finanzielle LTI-Komponente entfällt.

- Je vollem 1 Prozentpunkt, um den der Ziel-ROCE überstiegen wird, wird die Gewährungsquote der finanziellen LTI-Komponente um 10 Prozentpunkte erhöht bis zu einer Zielerreichung von 200 %. Liegt der durchschnittliche ROCE mehr als 10 Prozentpunkte oberhalb des Ziel-ROCE findet keine weitere Steigerung der Gewährungsquote statt.
- Für die Berechnung des Auszahlungsbetrags aus der finanziellen LTI-Komponente wird die aus der Zielerreichung abgeleitete Gewährungsquote mit dem Zielbetrag für die finanzielle LTI-Komponente multipliziert. Der Auszahlungsbetrag aus der finanziellen LTI-Komponente ist auf 200 % des auf die finanzielle LTI-Komponente entfallenden Zielbetrages begrenzt.

Die für die nichtfinanzielle LTI-Komponente maßgeblichen nichtfinanziellen Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat insbesondere durch die Vorgabe von sozialen, kunden- und mitarbeiterorientierten sowie ökologischen Zielen festgesetzt. Hierdurch wird die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens gefördert. Die nichtfinanziellen Leistungskriterien werden im Allgemeinen für den Gesamtvorstand, in Einzelfällen auch als Individualziele festgesetzt. Aus längerfristigen Planungen strategischer oder operativer Natur setzt der Aufsichtsrat ein oder mehrere längerfristige Ziele für die Performance-Periode von drei Jahren fest; darüber hinaus setzt er einen Zielbetrag für die nichtfinanzielle LTI-Komponente fest, der bei einer LTI-Gesamtzielerreichung 25 % des LTI entspricht.

Die Zielerreichung im Hinblick auf die nichtfinanziellen Leistungskriterien wird durch den Aufsichtsrat am Ende der Performance-Periode nach pflichtgemäßem Ermessen durch einen Vergleich des Ist-Zustands mit dem Ziel-Zustand ermittelt. Bei einer Zielerreichung unterhalb 100 %, wird der Auszahlungsbetrag, der auf die nichtfinanzielle LTI-Komponente entfällt, entsprechend reduziert. Bei einer etwaigen Übererfüllung der nichtfinanziellen Leistungskriterien wird der für eine 100 %-Zielerreichung festgesetzte Zielbetrag nicht erhöht.

Zusammensetzung Vorstandsvergütung



Die Auszahlung des LTI hängt von der Zielerreichung der beiden Leistungskriterien ab. Die Höhe des LTI-Auszahlungsbetrags wird jeweils nach Ende der Performance-Periode ermittelt.

Die Vorstandsmitglieder erhalten jedoch am Ende der ersten beiden Geschäftsjahre einer Performance-Periode jeweils eine Vorauszahlung in Höhe von 25 % des LTI-Auszahlungsbetrages der betreffenden Performance-Periode bei einer unterstellten Gesamtzielerreichung von 100 %. Liegt die ermittelte Gesamtzielerreichung am Ende der jeweiligen Performance-Periode so weit unter 100 %, dass der an die Vorstandsmitglieder im Rahmen der Vorauszahlungen geleistete Betrag den ihnen zustehenden LTI-Auszahlungsbetrag übersteigt, besteht ein entsprechender Rückzahlungsanspruch der RATIONAL AG, der mit zur Auszahlung fälligen Vergütungskomponenten verrechnet werden kann.

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien ist ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat ist jedoch berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils oder bei außergewöhnlichen Ereignissen und Entwicklungen, die Planbedingungen des LTI und die Bestimmung der Zielerreichung vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

Beginnt oder endet die Amtszeit eines Vorstandsmitglieds im laufenden Gewährungsgeschäftsjahr, wird der Zielbetrag pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns bzw. Ende der Amtszeit gekürzt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstverhältnis keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung). Der Zeitpunkt der Fälligkeit und die Berechnungsparameter des LTI werden durch das unterjährige Eintreten oder Ausscheiden des Vorstandsmitglieds nicht berührt.

Sämtliche Ansprüche aus einer laufenden Performance-Periode verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag vor Ablauf der Performance-Periode durch die RATIONAL AG außerordentlich aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt wird, die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung widerrufen wird oder das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund und ohne Einverständnis der RATIONAL AG niederlegt.

Malus- und Rückforderungsregelung für die variablen Vergütungsbestandteile

Der Aufsichtsrat kann den jeweils berechneten Auszahlungsbetrag aus den variablen Vergütungsbestandteilen bei Vorliegen eines Fehlverhaltens des Vorstandsmitglieds („Malus-Tatbestand“) während des Bemessungszeitraums – bei dem STI während des maßgeblichen einjährigen Bemessungszeitraums, bei dem LTI während des jeweils maßgeblichen dreijährigen

Bemessungszeitraums – nach pflichtgemäßem Ermessen um bis zu 100 % reduzieren.

Ein Malus-Tatbestand liegt insbesondere vor, wenn das Vorstandsmitglied im Bemessungszeitraum Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG erheblich verletzt hat. Grundlage der Entscheidung des Aufsichtsrats über das Ob und den Umfang eines Malus sind insbesondere der Grad des Verschuldens, die Bedeutung der verletzten Pflicht, das Gewicht des eigenen Verursachungsbeitrags, die Höhe eines etwaigen Schadens, das Vorliegen früheren individuellen Fehlverhaltens oder Organisationsverschuldens in den letzten drei dem Bemessungszeitraum vorangegangenen Geschäftsjahren sowie eventuelle behördliche Sanktionen.

Sollte ein Malus-Tatbestand in einem Geschäftsjahr vorliegen, welches in den Bemessungszeitraum mehrerer variabler Vergütungsbestandteile fällt, kann der Malus für jeden dieser variablen Vergütungsbestandteile festgelegt werden, d.h. es können mehrere variable Vergütungsbestandteile mit mehrjährigem Bemessungszeitraum einem Malus aufgrund desselben Malus-Tatbestands unterliegen.

Die RATIONAL AG hat gegen das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf (anteilige) Rückzahlung des Auszahlungsbetrags des STI und/oder des LTI, falls sich nach Auszahlung herausstellt, dass ein veröffentlichter Konzernabschluss, der den Bemessungszeitraum des STI und/oder LTI betrifft, objektiv fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden musste und unter Zugrundelegung des korrigierten Konzernabschlusses kein oder nur ein geringerer Auszahlungsbetrag des STI und/oder LTI ermittelt worden wäre.

Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen den tatsächlich geleisteten Auszahlungsbeträgen und denjenigen Auszahlungsbeträgen des Vorstandsmitglieds, die nach den Regelungen über STI und LTI unter Zugrundelegung des korrigierten Konzernabschlusses hätten ausbezahlt werden müssen. Das Vorstandsmitglied hat im Fall einer Rückforderung grundsätzlich den Bruttobetrag zu erstatten.

Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, Beiträgen zur Altersversorgung und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben begrenzt („Maximalvergütung“).

Die Maximalvergütung beträgt

- für den Vorstandsvorsitzenden EUR 3.500.000 (zuvor: 2.750.000 EUR) und
- für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 2.500.000 (zuvor: 2.000.000 EUR).

Im März 2025, noch vor Inkrafttreten des Vergütungssystems 2024, wurde der Dienstvertrag von CTO Dr. Martin Hermann um fünf Jahre verlängert. Ende Juli 2025, also bereits nach Inkrafttreten des Vergütungssystems 2024, wurde der Dienstvertrag von CSMO Markus Paschmann um drei Jahre verlängert. Jedoch läuft der bestehende Vertrag noch bis Februar 2026, sodass sich die Vertragsverlängerung auf den Zeitraum März 2026 bis Februar 2029 bezieht. Aus diesen Gründen war für beide das Vergütungssystem 2024 im gesamten Berichtsjahr nicht anzuwenden.

Für CEO Dr. Peter Stadelmann und CFO Jörg Walter wurde im Rahmen unterjähriger Gehaltsanpassungen durch vertragliche Abreden die Anwendbarkeit des Vergütungssystems 2024 mit Wirkung ab 1. August 2025 vereinbart.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die Maximalvergütung für dieses eine Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden um bis zu 50 % und für ordentliche Vorstandsmitglieder um bis zu 25 %. Überschreitet die Vergütung die Maximalvergütung, wird der Auszahlungsbetrag des LTI für das jeweilige Gewährungsjahr gekürzt. Soweit dies nicht ausreichend ist zur Einhaltung der Maximalvergütung, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungsbestandteile kürzen. Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile begrenzt. Der Auszahlungsbetrag des STI ist hierbei auf 200 % des STI-Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag der finanziellen LTI-Komponente ist auf 200 % und der Auszahlungsbetrag der nichtfinanziellen LTI-Komponente auf 100 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Leistungszusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund ist eine mögliche Abfindungszahlung auf einen Betrag von höchstens zwei Jahresvergütungen begrenzt („Abfindungs-Cap“). Keinesfalls wird mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergütet. Für die Berechnung des Abfindungs-Cap wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Die Vorstandsmitglieder unterliegen grundsätzlich für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung ihres Dienstvertrages einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot.

Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes erhalten die Vorstandsmitglieder eine Karenzentschädigung für jedes Jahr des Verbotes in Höhe von 50 % der an das Vorstandsmitglied zuletzt gezahlten Gesamtvergütung. Eine Karenzentschädigung wird auf laufende Leistungen aus der Versorgungszusage sowie auf eventuelle Übergangsgelder und Abfindungen angerechnet.

Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) wird 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen.

Leistungszusagen für den Fall der regulären Beendigung

Im Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit erhalten Vorstandsmitglieder grundsätzlich keine Leistungen von der Gesellschaft. Mit Eintritt des Leistungsfalls erhalten sie Leistungen von der Unterstützungskasse, an die während der Laufzeit ihres Dienstvertrags Beiträge von der Gesellschaft abgeführt wurden. Diese Beiträge werden bereits im jeweiligen Geschäftsjahr der Beitragszahlung als gewährte Vergütung ausgewiesen. Darüber hinaus erhalten Vorstandsmitglieder nach regulärer Beendigung der Vorstandstätigkeit Auszahlungen aus den mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten, sofern dem keine Malus- oder Rückforderungstatbestände entgegenstehen. Weitere Leistungen der Gesellschaft erhalten Vorstandsmitglieder nach der Beendigung von der Gesellschaft nicht, sofern diese nicht im Einzelfall bei Beendigung zugesagt werden.

III. Individuelle Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 bestellten Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 gehörten dem Vorstand der RATIONAL AG folgende Mitglieder an:

Vorstandsmitglieder RATIONAL AG 2025

Name	Position	Vorstand seit	Vertragslaufzeit
Dr. Peter Stadelmann	CEO	Dez. 2012 (CEO seit Jan. 2014)	Nov. 2027
Dr. Martin Hermann	CTO	Sep. 2022	Aug. 2030
Markus Paschmann	CSMO	Dez. 2013	Feb. 2029
Jörg Walter	CFO	Mär. 2021	Feb. 2029

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG hat der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Den Begriffen liegt folgendes Verständnis zugrunde:

- Der Begriff „gewährt“ erfasst die Vergütung für das Geschäftsjahr, „in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist“;
- Der Begriff „geschuldet“ erfasst „alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden.“

Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile des Vorstands (Fixvergütung) umfassten das Grundgehalt, Einzahlungen in die Altersvorsorge sowie Nebenleistungen in Form von Sachbezügen. Diese bestehen im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung, Telefon sowie Versicherungsprämien. Die Nebenleistungen sind Vergütungsbestandteil und daher von den Vorstandsmitgliedern einzeln zu versteuern.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Das Vergütungssystem 2024 sieht eine kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie mehrjährige variable Vergütungskomponenten mit einem Bemessungszeitraum von drei Jahren vor. Die einzelnen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sind unten dargestellt.

Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI 2025)

Das STI 2025 ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum und bezieht sich auf das Ergebnis nach Steuern gemäß des Konzernabschlusses 2025. Der Anteil an der gesamten Zielvergütung des Vorstands beträgt 10 %.

Das Ergebnis nach Steuern für das Geschäftsjahr 2025 erreichte 253,8 Mio. Euro (Vj. 250,5 Mio. Euro). Gemäß der im Vergütungssystem beschriebenen Berechnungsmethode resultiert hieraus eine Gewährungsquote für das Berichtsjahr 2025 von 110 % (Vj. 170 %). Die Ausschüttung in Höhe von 0,7 Mio. Euro (Vj. 1,1 Mio. Euro) erfolgt im März 2026 nach Billigung des Konzernabschlusses 2025.

Vergütung Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Tsd. Euro	Dr. Peter Stadelmann		Dr. Martin Hermann		Markus Paschmann		Jörg Walter	
Grundgehalt	1.388	61 %	980	62 %	1.050	61 %	729	61 %
Nebenleistungen	48	2 %	16	1 %	24	1 %	19	2 %
Einzahlungen Altersvorsorge	208	9 %	147	9 %	158	9 %	109	9 %
Fixvergütung	1.644	72 %	1.143	72 %	1.232	72 %	857	72 %
STI 2025	218	10 %	154	10 %	165	10 %	115	10 %
LTI 2023 - 2025	17	1 %	8	1 %	12	1 %	7	1 %
LTI 2025 - 2027	397	17 %	280	18 %	300	18 %	208	18 %
Erfolgsabhängige Vergütung	632	28 %	442	28 %	477	28 %	330	28 %
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.276		1.585		1.709		1.187	

STI 2025

Ziele	Ist 2025	Erreichung 2025	Gewährungsquote 2025
Ergebnis nach Steuern gemäß Konzernabschluss ¹	253,8	102,3 %	110 %

¹ In der Bandbreite zwischen 80 % und 120 % Zielerfüllung steigt die Gewährungsquote um 10 Prozentpunkte je volle 2 Prozentpunkte steigender Zielerfüllung bis maximal 200 % an.

Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI 2023 – 2025)

Das LTI 2023 – 2025 ist die leistungsabhängige Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2023 mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum von 2023 – 2025. Der Anteil der LTI-Komponente an der gesamten Zielvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 beträgt 20 %.

Im Abschluss des Geschäftsjahres 2023 wurde eine LTI-Komponente 2023 – 2025 in Höhe von 1,3 Mio. Euro in der Vorstandsvergütung ausgewiesen. Dies entspricht dem Ziel-LTI bei einer Zielerreichung von 100 %. Die finale Festlegung der Zielerreichung für den Zeitraum 2023 – 2025 und damit der Höhe der LTI-Komponente 2023 – 2025 wurde anhand der durch das für alle Vorstandsmitglieder anzuwendende Vergütungssystem 2021 definierten Kriterien und Schwellenwerte im Rahmen der Erstellung des Abschlusses 2025 durchgeführt.

Entsprechend der Gesamtzielerreichung am Ende der Performance-Periode und daraus resultierenden Gewährungsquote erfolgt die Auszahlung der LTI-Komponente an die Vorstandsmitglieder. Die Vorstandsmitglieder erhielten jeweils am Ende der ersten beiden Geschäftsjahre der Performance-Periode eine Vorauszahlung in Höhe von 25 % des LTI-Auszahlungsbetrages der betreffenden Performance Periode bei einer unterstellten Gesamtzielerreichung von 100 %. Diese Vorauszahlung wird nun am Ende dieser Performance-Periode (31. Dezember 2025) mit der zur Auszahlung fälligen Vergütung verrechnet.

Die unten dargestellten Werte gelten für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen. Der ROCE-Zielwert von 37,2 %

(Mittelwert 2023 – 2025) wurde mit einem Durchschnittswert von 38,2 % um 1,0 Prozentpunkte übertroffen. Die Gewährungsquote liegt dementsprechend bei 110,0 %.

Nichtfinanzielle Ziele leiten sich bei RATIONAL aus der Nachhaltigkeitsstrategie ab, d.h. insbesondere Qualitäts-, Kundennutzen-, Ernährungs- und Umweltaspekte stehen hierbei im Fokus. Als Orientierung dienen zur Definition der Ziele die Ergebnisse der doppelten Materialitätsanalyse gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Alle Kochsysteme, für die eine Kategorie des US Energy Star existiert, erfüllen die erforderlichen Kriterien, um dieses Siegel zu tragen. Das Nachhaltigkeitsziel Umwelt wurde somit zu 100 % erfüllt, die Gewährungsquote liegt analog bei 100 %. Die im Jahr 2022 verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie wurde bis zum Berichtsjahr im Wesentlichen umgesetzt. Klimaziele wurden 2024 festgelegt und 2025 kommuniziert. Jedoch waren die Themen Kreislaufwirtschaft und Wasserstrategie per Ende 2025 noch nicht vollumfänglich umgesetzt, weshalb der Aufsichtsrat die Erreichung dieses Teilziels bei 75 % taxiert. Daraus resultiert eine Gewährungsquote von ebenfalls 75 %.

Entsprechend der Zielgewichtung beträgt die Gewährungsquote der LTI-Komponente 2023 – 2025 insgesamt 104,4 %. Die Differenz zur bereits für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesenen Vergütung (4,4 % der Zielvergütung 2023) in Höhe von 44 Tsd. Euro wird der Vorstandsvergütung 2025 zugerechnet (siehe Berechnung Tabelle oben „Vergütung der Vorstandsmitglieder“). Die Ausschüttung erfolgt im März 2026 nach Billigung des Konzernabschlusses 2025.

LTI 2023 – 2025

Ziele	Gewichtung LTI	Zielerreichung 2023 – 2025	Gewährungsquote 2023 – 2025
Langfristiges finanzielles Leistungskriterium: ROCE Ø 2023 – 2025 ¹	75,0 %	+ 1,0 Prozentpunkte	110,0 %
Nachhaltigkeitsziel Umwelt: Hohe Energieeffizienz unserer Kochsysteme (US Energy Star ²)	12,5 %	100,0 %	100,0 %
Nachhaltigkeitsziel Nachhaltigkeitsstrategie: Vollständige Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie bis zum Geschäftsjahr 2025	12,5 %	75,0 %	75,0 %
LTI gesamt			104,4 %

¹ In der Bandbreite zwischen -10/+10 Prozentpunkte Zielerfüllung steigt die Gewährungsquote um 10 Prozentpunkte je volle 2 Prozentpunkte steigender Zielerfüllung bis maximal 200 % an.

² US Energy Star ist ein US-amerikanisches Umweltzeichen für energiesparende Geräte, Baustoffe, öffentliche/gewerbliche Gebäude und Wohnbauten. Der Energy Star bescheinigt z.B. elektrischen Geräten, dass sie Stromsparkriterien der US-Umweltschutzbehörde EPA und des US-Energieministeriums erfüllen.

Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI 2025 – 2027)

Das LTI 2025 – 2027 ist die leistungsabhängige Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2025 mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum von 2025 bis 2027. Der Anteil der LTI-Komponente an der gesamten Zielvergütung 2025 des Vorstands beträgt 20 %.

Für das Geschäftsjahr 2025 wird eine LTI-Komponente 2025 – 2027 in Höhe von 1,2 Mio. Euro (Vj. LTI 2024 – 2026: 1,3 Mio. Euro) ausgewiesen. Dies entspricht jeweils dem Ziel-LTI bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 %. Die finale Festlegung der Zielerreichung für den zugrundeliegenden Dreijahreszeitraum 2025 – 2027 wird anhand der durch das für alle Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 anzuwendende Vergütungssystem 2021 definierten Kriterien und Schwellenwerte im Rahmen der Erstellung des Konzernabschlusses 2027 erfolgen. Die Differenz zur bereits für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesenen Vergütung wird der Vorstandsvergütung 2027 zugerechnet werden. Die Ausschüttung wird im März 2028 nach Billigung des Konzernabschlusses 2027 erfolgen.

Entsprechend der Gesamtzielerreichung am Ende der Performance-Periode und der daraus resultierenden Gewährungsquote erfolgt die Auszahlung der LTI-Komponente an die Vorstandsmitglieder im März 2028.

Die Vorstandsmitglieder erhalten am Ende der ersten beiden Geschäftsjahre der Performance-Periode jeweils eine Vorauszahlung in Höhe von 25 % des LTI-Auszahlungsbetrages der betreffenden Performance-Periode bei einer unterstellten Gesamtzielerreichung von 100 %. Diese Vorauszahlung wird am Ende der Performance-Periode mit der zur Auszahlung fälligen Vergütung verrechnet. Sollte die final entsprechend den Kriterien des Vergütungssystems gewährte LTI-Komponente 2025 – 2027 unter der kumulierten Vorauszahlung von 50 % des Ziel-LTI liegen, wird RATIONAL eine Rückzahlung in entsprechender Höhe fordern. Die LTI-Vorauszahlungen bzw. evtl. Rückzahlungen bei einer Gewährungsquote von unter 50 % sind nicht Teil der in der obigen Tabelle ausgewiesenen Vergütung.

Die unten dargestellten Ziele für die LTI-Komponente 2025 – 2027 gelten für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen.

LTI 2025 – 2027

Ziele	Gewichtung LTI
Langfristiges finanzielles Leistungskriterium: ROCE Ø 2025 – 2027 ¹	75,0 %
Nichtfinanzielles Ziel Produktqualität: MIS-12-Kennzahl für beide Produktkategorien iCombi und iVario ²	12,5 %
Nichtfinanzielles Ziel ConnectedCooking-/Online-Geräte: Erhöhung der Anzahl der Online-Geräte bis 2027	12,5 %

1) In der Bandbreite zwischen -10/+10 Prozentpunkte Abweichung vom Ziel-ROCE sinkt/steigt die Gewährungsquote um 10 Prozentpunkte je vollen Prozentpunkt bis 0 %/auf maximal 200 % an.

2) Die MIS-Kennzahl (Month-in-Service) gilt als Gradmesser für die Produktqualität und gibt an, welcher Anteil von produzierten Kochsysteme innerhalb einer definierten Zeit (MIS 12 => innerhalb von 12 Monaten) einen technischen Service benötigten.

Kein Malus- oder Rückforderungstatbestand im Berichtsjahr

Für das Geschäftsjahr 2025 lagen keine Tatbestände vor, die die Festlegung eines Malus oder einen Rückforderungsanspruch bedingen.

Einhaltung der Maximalvergütung

Im Berichtsjahr betrug die Maximalvergütung gemäß der jeweils gültigen Vergütungssysteme für CEO Dr. Peter Stadelmann 3.500.000 Euro, für CFO Jörg Walter 2.500.000 Euro (jeweils Vergütungssystem 2024) sowie 2.000.000 Euro für CSMO Markus Paschmann und CTO Dr. Martin Hermann (jeweils Vergütungssystem 2021). Die Maximalvergütung wurde für alle Vorstandsmitglieder nicht überschritten (siehe Tabelle „Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025“).

IV. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 (individualisiert)

Die Pflicht, über die früheren Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert zu berichten, erstreckt sich nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG auf die Vergütung, die bis zum Ablauf von zehn Jahren nach dem Geschäftsjahr gewährt wird, in dem das frühere Vorstandsmitglied das zuletzt bei der RATIONAL AG ausgeübte Amt beendet hat. Herr Peter Wiedemann ist nach 25 Jahren im Vorstand der RATIONAL AG Ende Dezember 2024 in den Ruhestand gegangen. Die im Geschäftsjahr 2025 an Herrn Wiedemann gewährte Vergütung lag bei 726 Tsd. Euro. Diese setzt sich zusammen aus Karenzentschädigungen in Höhe von 714 Tsd. Euro (98 % der Vergütung) sowie der LTI-Komponente 2023 – 2025 (12 Tsd. Euro, 2 % der Vergütung).

Über die Vergütung, die früheren Vorstandsmitgliedern im Jahr 2025 gewährt wurde, die ihr zuletzt bei der RATIONAL AG ausgeübtes Amt bereits vor Beginn des Jahres 2016 und damit mehr als zehn Jahre vor der Erstellung dieses Vergütungsberichts beendet haben, ist nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG nicht individualisiert zu berichten. Der Gesamtbetrag lag bei 1 Tsd. Euro (Vj. 1 Tsd. Euro).

B. Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder

Die Aufsichtsratsmitglieder der RATIONAL AG erhalten nach § 12 Abs. 1 der Satzung der RATIONAL AG eine angemessene Vergütung, die durch Beschluss der Hauptversammlung festgelegt wird. Gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung 2025 am 14. Mai 2025 mit Wirkung zum 1. Januar 2025 Änderungen der Vergütung des Aufsichtsrats mit einer Mehrheit von 99,75 % der abgegebenen Stimmen beschlossen. Seit dem Berichtsjahr wird damit für den Prüfungsausschussvorsitzenden für jedes Geschäftsjahr eine Zusatzvergütung von 25 Tsd. Euro für den mit dieser Position verbundenen Mehraufwand gezahlt, sofern dieser nicht zugleich Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ist.

Der Aufsichtsrat erhält eine fixe, an den Marktgegebenheiten und an der Anregung G.18 des DCGK orientierte Vergütung. Der Aufsichtsratsvorsitzende Walter Kurtz und sein Stellvertreter Erich Baumgärtner erhalten für den höheren zeitlichen Aufwand entsprechend der Empfehlung G.17 des DCGK eine höhere Vergütung. Darüber hinaus stehen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und seinem Stellvertreter ein Dienstfahrzeug inklusive privater Nutzung zur Verfügung (Sonstige). Als Vorsitzende des Prüfungsausschusses steht Frau Clarissa Käfer eine zusätzliche Vergütung von 25 Tsd. Euro zu.

Vergütung Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Tsd. Euro	Fest	Sonstige	Gesamt
Walter Kurtz	250	25	275
Erich Baumgärtner	200	10	210
Clarissa Käfer	175	0	175
Moritz Graser	150	0	150
Dr. Christoph Lintz	150	0	150
Werner Schwind	150	0	150
Dr. Johannes Würbser	150	0	150
Gesamt	1.225	35	1.260

C. Vergleichende Darstellung der Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Aufsichtsratsvergütung, der Arbeitnehmervergütung und der Ertragslage

Die folgende Darstellung stellt die jährliche Änderung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder mit der Änderung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter und der Ertragslage der Gesellschaft für die vergangenen fünf Geschäftsjahre dar.

Veränderungen gegenüber Vorjahr in %

in %	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	2025 vs. 2024
Entwicklung der Vorstandsvergütung (amtierende und ehemalige Vorstandsmitglieder)					
Dr. Peter Stadelmann	+18	-4	+2	+5	-5
Dr. Martin Hermann ¹⁾	-	-	+1	+9	+38
Markus Paschmann	+35	-2	+4	+11	-7
Jörg Walter ²⁾	-	+9	+11	+25	-1
Peter Wiedemann ³⁾	17	17	4	6	-59
Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung (amtierende und ehemalige Aufsichtsratsmitglieder) ⁴⁾					
Walter Kurtz	+5	+2	0	0	0
Erich Baumgärtner ⁵⁾	+5	0	0	+23	+14
Clarissa Käfer ^{6) 7)}	-	-	-	-	+17
Moritz Graser ⁶⁾	-	-	-	-	0
Dr. Christoph Lintz ⁶⁾	-	-	-	-	0
Werner Schwind	+5	0	0	0	0
Dr. Johannes Würbser	+5	0	0	0	0
Dr. Hans Maerz ⁸⁾	+5	0	0	0	-
Dr. Gerd Lintz ⁸⁾	+5	0	0	0	-
Dr.-Ing. Georg Sick ⁸⁾	+5	0	0	0	-
Entwicklung der Arbeitnehmervergütung					
Ø Arbeitnehmer (FTEs) ^{9) 10)}	+10	+11	+3	+1	-2
Entwicklung der Ertragslage					
Jahresüberschuss RATIONAL AG ¹¹⁾	-65	+92	+174	+40	-10
Ergebnis nach Steuern gemäß Konzernabschluss	+54	+50	+15	+17	+1

1 Herr Dr. Martin Hermann wurde zum 1. September 2022 in den Vorstand berufen. Die Vergütung 2022 wurde zur besseren Vergleichbarkeit entsprechend auf 12 Monate hochgerechnet, um die zeitliche Differenz zu 2023 zu berücksichtigen. Im Jahr 2025 wurden seine Bezüge nach vollständiger Übernahme der Verantwortungsbereiche des per Ende 2024 ausgeschiedenen COO Herrn Peter Wiedemann entsprechend der neuen Rolle angepasst.

2 Herr Jörg Walter wurde zum 1. März 2021 in den Vorstand berufen. Die Vergütung 2021 wurde zur besseren Vergleichbarkeit entsprechend auf 12 Monate hochgerechnet, um die zeitliche Differenz zu 2022 zu berücksichtigen.

3 Herr Peter Wiedemann ist zum 31. Dezember 2024 aus dem Vorstand der RATIONAL AG ausgeschieden. Für das Geschäftsjahr 2025 erhielt er vertragsgemäß eine Karenzentschädigung in Höhe von 714 Tsd. Euro sowie eine Abschlusszahlung für LTI 2023 – 2025 in Höhe von 12 Tsd. Euro.

4 Im Jahr 2020 verzichtete der Aufsichtsrat freiwillig auf einen Teil seiner Vergütung aufgrund der Coronakrise und ihrer Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der RATIONAL AG.

5 Herr Erich Baumgärtner ist seit Mai 2024 stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender mit entsprechend angepasster Vergütung.

6 Die betreffenden Personen sind mit der Wahl durch die Hauptversammlung im Mai 2024 in den Aufsichtsrat der RATIONAL AG eingezogen. Die Vergütung 2024 wurde zur besseren Vergleichbarkeit auf 12 Monate hochgerechnet, um die zeitliche Differenz zum Jahr 2025 zu berücksichtigen.

7 Frau Clarissa Käfer erhält als Vorsitzende des Prüfungsausschuss gemäß dem ab dem Jahr 2025 geltenden Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder seit dem Geschäftsjahr 2025 eine Zusatzvergütung von 25.000 Euro pro Jahr.

8 Die betreffenden Personen sind mit der Hauptversammlung 2024 aus dem Aufsichtsrat der RATIONAL AG ausgeschieden. Die Vergütung 2024 wurde zur besseren Vergleichbarkeit auf 12 Monate hochgerechnet, um die zeitliche Differenz zum Jahr 2023 zu berücksichtigen.

9 Bei der Vergütung der Arbeitnehmer wird die im Konzernanhang ausgewiesene Summe der Entgelte (inkl. Sozialabgaben) abzgl. der Vorstandsvergütung durch die durchschnittlichen Full Time Equivalents (FTEs) des jeweiligen Geschäftsjahres geteilt.

10 Der Rückgang der Durchschnittsvergütung der Arbeitnehmer im Geschäftsjahr 2025 ist insbesondere auf hohe Währungseffekte bei der Umrechnung in Euro zurückzuführen.

11 Aus Vorsichtsgründen und zur Liquiditätssicherung bei unseren Vertriebsstöckern wurden in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 die Gewinnausschüttungen der Tochtergesellschaften an die RATIONAL AG deutlich reduziert.

D. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die RATIONAL Aktiengesellschaft, Landsberg am Lech

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der RATIONAL Aktiengesellschaft, Landsberg am Lech, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche

Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

München, den 3. März 2026

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirk Bäßler
Wirtschaftsprüfer

Katharina Haugg
Wirtschaftsprüferin