



FIELMANN GROUP AG HAMBURG
ISIN DE0005772206



EINLADUNG AN ALLE
AKTIONÄRE

Übersicht mit Angaben gemäß § 125 Abs. 1 und Abs. 5 Aktiengesetz in Verbindung mit Art. 4 und Tabelle 3 des Anhangs der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212

A. Inhalt der Mitteilung

1. Eindeutige Kennung des Ereignisses: ordentliche Hauptversammlung der Fielmann Group AG 2024; im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: FIE-072024oHV
2. Art der Mitteilung: Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung; im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: NEWM

B. Angaben zum Emittenten

1. ISIN: DE0005772206
2. Name des Emittenten: Fielmann Group AG

C. Angaben zur Hauptversammlung

1. Datum der Hauptversammlung: 11. Juli 2024; im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 20240711
2. Uhrzeit der Hauptversammlung: 10:00 Uhr (MESZ); im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 08:00 Uhr UTC (koordinierte Weltzeit)
3. Art der Hauptversammlung: ordentliche Hauptversammlung mit physischer Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (Präsenzversammlung); im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: GMET
4. Ort der Hauptversammlung: Barclays Arena, Sylvesterallee 10, 22525 Hamburg, Deutschland
5. Aufzeichnungsdatum (Nachweisstichtag): 19. Juni 2024, 24:00 Uhr MESZ; im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 20240619; 22:00 Uhr UTC
6. Internetseite zur Hauptversammlung/URL: <https://www.fielmann-group.com/hv2024>

Weitere Informationen zur Einberufung der Hauptversammlung (Blöcke D bis F der Tabelle 3 des Anhangs der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212)) betreffend die Teilnahme an der Hauptversammlung (Block D), die Tagesordnung (Block E) sowie die Angabe der Fristen für die Ausübung anderer Aktionärsrechte (Block F) sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.fielmann-group.com/hv2024> zu finden.

Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung

Wir laden unsere Aktionäre zur ordentlichen Hauptversammlung ein, die am Donnerstag, dem 11. Juli 2024, um 10:00 Uhr MESZ in der Barclays Arena, Sylvesterallee 10, 22525 Hamburg, stattfinden wird.

I. Tagesordnung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der Fielmann Group AG, des gebilligten Konzernabschlusses des Fielmann-Konzerns, des Lageberichts für die Fielmann Group AG und des Lageberichts für den Fielmann-Konzern, des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 sowie des erläuternden Berichts des Vorstands zu den Angaben nach §§ 289a, 315a HGB

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und den Konzernabschluss am 18. April 2024 gebilligt. Der Jahresabschluss ist damit gemäß § 172 AktG festgestellt. Eine Beschlussfassung der Hauptversammlung zu diesem Tagesordnungspunkt ist daher gesetzlich nicht erforderlich und aus diesem Grund nicht vorgesehen. Der Jahresabschluss, der Konzernabschluss, der Lagebericht für die Fielmann Group AG und der Lagebericht für den Fielmann-Konzern, der Bericht des Aufsichtsrats und der Bericht des Vorstands zu den Angaben nach §§ 289a, 315a HGB sind der Hauptversammlung, ohne dass es nach dem Aktiengesetz einer Beschlussfassung bedarf, zugänglich zu machen.

Die unter diesem Tagesordnungspunkt genannten Unterlagen sowie der Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns liegen von der Einberufung der Hauptversammlung an in den Geschäftsräumen der Gesellschaft (Weidestraße 118 a, 22083 Hamburg) zur Einsichtnahme durch die Aktionäre aus und sind ab dem genannten Zeitpunkt über die Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.fielmann-group.com/hv2024> zugänglich. Sie werden der Hauptversammlung auch zugänglich gemacht und erläutert.

2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

Der Bilanzgewinn der Fielmann Group AG des Geschäftsjahrs 2023 in Höhe von 84.000.000,00 € wird wie folgt verwendet:

Verteilung an die Aktionäre	=	83.982.729,00 €
(= Ausschüttung einer Dividende von 1,00 € je dividendenberechtigter Stückaktie)		
Gewinnvortrag auf neue Rechnung	=	17.271,00 €
Bilanzgewinn	=	84.000.000,00 €

Der vorstehende Gewinnverwendungsvorschlag berücksichtigt die von der Gesellschaft im Zeitpunkt der Einberufung gehaltenen eigenen Aktien, die gemäß § 71b AktG nicht dividendenberechtigt sind. Bis zur Hauptversammlung kann sich die Anzahl der dividendenberechtigten Aktien verändern. In diesem Fall wird der Haupt-

versammlung bei unveränderter Ausschüttung von 1,00 € je dividendenberechtigter Stückaktie ein entsprechend angepasster Gewinnverwendungsvorschlag unterbreitet werden.

Der Anspruch auf die Dividende ist gemäß § 58 Abs. 4 Satz 2 AktG am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag, das heißt am 16. Juli 2024, fällig.

3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.

4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.

5. Wahl des Abschlussprüfers für die Fielmann Group AG und den Fielmann-Konzern für das Geschäftsjahr 2024

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung seines Prüfungsausschusses vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, zum Abschlussprüfer für die Fielmann Group AG und den Fielmann-Konzern für das Geschäftsjahr 2024 zu wählen.

Der Prüfungsausschuss hat in seiner Empfehlung gemäß Art. 16 Abs. 2 Unterabs. 3 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 („EU-Abschlussprüferverordnung“) erklärt, dass diese frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine die Auswahlmöglichkeiten der Hauptversammlung beschränkende Klausel der in Art. 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung genannten Art auferlegt wurde.

6. Wahl des Prüfers des Nachhaltigkeitsberichts für die Fielmann Group AG und den Fielmann-Konzern für das Geschäftsjahr 2024

Nach der am 5. Januar 2023 in Kraft getretenen Corporate Sustainability Reporting Directive (EU) 2022/2464 vom 14. Dezember 2022 („CSRD“) müssen große kapitalmarktorientierte Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern bereits für nach dem 31. Dezember 2023 beginnende Geschäftsjahre ihren (Konzern-)Lagebericht um einen (Konzern-)Nachhaltigkeitsbericht erweitern, der extern durch den Abschlussprüfer oder – nach Wahlmöglichkeit des jeweiligen Mitgliedstaats – einen anderen (Abschluss-)Prüfer oder einen unabhängigen Erbringer von Bestätigungsleistungen zu prüfen ist. Damit müssen also Unternehmen, die wie die Fielmann Group AG bereits heute der nichtfinanziellen Berichterstattung i.S.d. §§ 289b Abs. 1, 315b Abs. 1 HGB unterliegen, erstmals für das Geschäftsjahr 2024 einen Nachhaltigkeitsbericht für die Gesellschaft und den Konzern aufstellen und extern prüfen lassen.

Die EU-Mitgliedstaaten haben die CSRD bis zum 6. Juli 2024 in nationales Recht umzusetzen. Es ist somit davon auszugehen, dass der deutsche Gesetzgeber ein Gesetz zur Umsetzung der CSRD in deutsches Recht („CSRD-Umsetzungsgesetz“) verabschieden und das CSRD-Umsetzungsgesetz bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist in Kraft treten wird. Das Bundesministerium der Justiz hat hierzu am 22. März 2024 einen Referentenentwurf vorgelegt.

Der Aufsichtsrat schlägt daher auf Empfehlung seines Prüfungsausschusses vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, mit Wirkung zum Inkrafttreten des CSRD-Umsetzungsgesetzes zum Prüfer des Nachhaltigkeitsberichts der Fielmann Group AG und des Fielmann-Konzerns für das Geschäftsjahr 2024 zu wählen. Die Wahl zum Prüfer der Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt nur für den Fall, dass der deutsche Gesetzgeber in Umsetzung von Art. 37 der Abschlussprüfer-RL 2006/43/EG i.d.F. der CSRD eine ausdrückliche Wahl dieses Prüfers durch die Hauptversammlung verlangt, die Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung also nach dem deutschen Umsetzungsrecht nicht ohnehin dem Abschlussprüfer obliegt.

Der Prüfungsausschuss hat in seiner Empfehlung gemäß Art. 16 Abs. 2 EU-Abschlussprüferverordnung erklärt, dass diese frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine die Auswahlmöglichkeiten der Hauptversammlung beschränkende Klausel der in Art. 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung genannten Art auferlegt wurde.

7. Wahlen zum Aufsichtsrat

Mit Ablauf der Hauptversammlung am 11. Juli 2024 wird ein Sitz im Aufsichtsrat vakant, nachdem das langjährige Aufsichtsratsmitglied Herr Hans Joachim Oltersdorf sein Amt zum 31. Dezember 2023 niedergelegt hat und die gerichtliche Bestellung des an dessen Stelle getretenen Aufsichtsratsmitglieds Herrn Georg Alexander Zeiss, der sein Amt als Vorstandsmitglied der Fielmann Group AG zum 31. Dezember 2023 niedergelegt hat, mit Beendigung der Hauptversammlung am 11. Juli 2024 enden wird.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft setzt sich nach §§ 96 Abs. 1 Var. 1, 101 Abs. 1 AktG, §§ 1 Abs. 1, 5 Abs. 1 Satz 1, 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MitbestG und § 8 Abs. 1 der Satzung aus sechzehn Mitgliedern zusammen, von denen acht Mitglieder von den Aktionären (Anteilseignervertreter) nach den Bestimmungen des Aktiengesetzes (AktG) und acht weitere Mitglieder von den Arbeitnehmern (Arbeitnehmersvertreter) nach den Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG) gewählt werden.

Zudem muss sich der Aufsichtsrat gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG zu jeweils mindestens 30 Prozent aus Frauen und aus Männern zusammensetzen (Mindestanteilsgebot). Der Mindestanteil ist vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen (vgl. § 96 Abs. 2 Satz 2 AktG). Dem Aufsichtsrat müssen damit insgesamt mindestens fünf Frauen und mindestens fünf Männer angehören, um das Mindestanteilsgebot zu erfüllen. Dem Aufsichtsrat der Gesellschaft gehören derzeit sechs Frauen und (mit Herrn Georg Alexander Zeiss, dessen gerichtliche Bestellung bis zum Ablauf dieser Hauptversammlung befristet ist) zehn Männer an, wobei sowohl der Anteilseigners als auch der Arbeitnehmerseite jeweils drei Frauen und fünf Männer angehören. Der nachfolgende Beschlussvorschlag erfüllt somit das Mindestanteilsgebot des § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG.

Die KORVA SE mit Sitz in Berlin, die insgesamt rund 51,19 Prozent der Stimmrechte an der Fielmann Group AG hält, hat dem Aufsichtsrat der Fielmann Group AG gemäß § 100 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 letzter Halbsatz AktG vorgeschlagen, Herrn Georg Alexander Zeiss in den Aufsichtsrat zu wählen. Der Aufsichtsrat der Fielmann Group AG schließt sich diesem Vorschlag an.

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung seines Nominierungsausschusses vor, Herrn Dipl.-Kfm. Georg Alexander Zeiss, Ahrensburg, Geschäftsführer der INTEROPTIK-Verwaltungs-GmbH mit Sitz in Hamburg und Vorstandsmitglied der KORVA SE mit Sitz in Berlin, ab der Beendigung der Hauptversammlung am 11. Juli 2024 als Vertreter der Anteilseigner in den Aufsichtsrat zu wählen. Die Wahl erfolgt für die Zeit bis zur Beendigung derjenigen Hauptversammlung, die über die Entlastung für das zum 31. Dezember 2024 endende Geschäftsjahr beschließt.

Der vorgenannte Wahlvorschlag berücksichtigt die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Ziele.

Herr Georg Alexander Zeiss ist bei den nachfolgend aufgeführten Gesellschaften Mitglied eines gesetzlich zu bildenden Aufsichtsrats oder eines vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremiums von Wirtschaftsunternehmen:

Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten:

- keine

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Hettich Holding GmbH & Co. oHG, Kirchlengern (Mitglied des Beirats)

Herr Georg Alexander Zeiss erfüllt aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als Finanzvorstand der Fielmann Group AG die gesetzlichen Voraussetzungen des § 100 Abs. 5 Halbsatz 1 AktG als Mitglied des Aufsichtsrats sowohl hinsichtlich des Sachverstands auf dem Gebiet der Rechnungslegung als auch hinsichtlich des Sachverstands auf dem Gebiet der Abschlussprüfung.

Herr Georg Alexander Zeiss war bis zum 31. Dezember 2023 Mitglied des Vorstands der Fielmann Group AG und Geschäftsführer verschiedener ihrer Konzernunternehmen und ist bereits Mitglied des Aufsichtsrats der Fielmann Group AG. Abgesehen davon bestehen nach Einschätzung des Aufsichtsrats keine für die Wahlentscheidung eines objektiv urteilenden Aktionärs maßgebenden persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex zwischen Herrn Georg Alexander Zeiss und der Gesellschaft oder ihren Konzernunternehmen oder den Organen der Gesellschaft. Zwischen Herrn Georg Alexander Zeiss und einem kontrollierenden Aktionär der Gesellschaft bestehen folgende persönliche oder geschäftliche Beziehungen im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex: Herr Georg Alexander Zeiss ist Geschäftsführer der INTEROPTIK-Verwaltungs-GmbH mit Sitz in Hamburg, welche die persönlich haftende Gesellschafterin der Fielmann INTER-OPTIK GmbH & Co. mit Sitz in Hamburg ist und mit welcher auch ein Anstellungsverhältnis besteht; zudem ist Herr Georg Alexander Zeiss Mitglied des Vorstands der KORVA SE mit Sitz in Berlin, die insgesamt rund 51,19 Prozent der Stimmrechte an der Fielmann Group AG hält.

Der Aufsichtsrat hat sich versichert, dass Herrn Zeiss für die Wahrnehmung seiner Aufgaben als Aufsichtsratsmitglied der Gesellschaft genügend Zeit zur Verfügung steht.

Ein Lebenslauf, der Auskunft über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen von Herrn Zeiss gibt und auch eine Übersicht über dessen wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat enthält, ist im Internet unter <https://www.fielmann-group.com/hv2024> abrufbar.

8. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023

Gemäß § 162 AktG ist von Vorstand und Aufsichtsrat ein Vergütungsbericht zu erstellen und der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Billigung vorzulegen. Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Der Vergütungsbericht mit dem Vermerk des Abschlussprüfers ist als Anlage zu diesem Tagesordnungspunkt 8 im Anschluss an die Tagesordnung wiedergegeben und außerdem über die Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.fielmann-group.com/hv2024> auch während der Hauptversammlung zugänglich.

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 zu billigen.

9. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft wurde der Hauptversammlung zuletzt am 8. Juli 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt und von der Hauptversammlung mit großer Mehrheit beschlossen. Das Vergütungssystem wurde turnusmäßig nach drei Jahren überprüft.

Das vom Aufsichtsrat infolge der turnusmäßigen Überprüfung auf Empfehlung seines Personalausschusses beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft ist als Anlage zu diesem Tagesordnungspunkt 9 im Anschluss an die Tagesordnung wiedergegeben und beschrieben. Es ist auch im Internet unter <https://www.fielmann.com/hv2024> zugänglich.

Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung seines Personalausschusses – vor, das als Anlage zu diesem Tagesordnungspunkt 9 im Anschluss an die Tagesordnung wiedergegebene, vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2024 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

10. Änderung der Satzung in § 13 Abs. 2 Sätze 1 und 2 zur Anpassung an Gesetzesänderungen

§ 13 Abs. 2 der Satzung der Gesellschaft bestimmt, wie die Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts nachzuweisen ist. § 13 Abs. 2 Sätze 1 und 2 der Satzung der Gesellschaft sollen an den diesen Regelungen zugrundeliegenden geänderten Gesetzeswortlaut von §§ 123 Abs. 4 Satz 1, § 67c Abs. 3 AktG und § 123 Abs. 4 Satz 2 AktG angepasst werden. So wurde zuletzt § 124 Abs. 4 Satz 2 AktG durch das am 14.12.2023 im Bundesgesetzblatt (BGBl. 2023 I Nr. 354 vom 14.12.2023) veröffentlichte Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsförderungsgesetz – ZuFinG) geändert. Der Nachweis des Anteilsbesitzes für die Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung muss sich nunmehr nicht wie bisher auf den Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung beziehen, sondern auf den Geschäftsschluss des 22. Tages vor der

Hauptversammlung. Die Gesetzesänderung erfolgte ausschließlich zum Zwecke der Angleichung an die Definition des Nachweisstichtags in der zugrundeliegenden EU-Durchführungsverordnung (vgl. Artikel 1 Nummer 7 der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 der Kommission vom 3. September 2018 zur Festlegung von Mindestanforderungen zur Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie 2007/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates in Bezug auf die Identifizierung der Aktionäre, die Informationsübermittlung und die Erleichterung der Ausübung der Aktionärsrechte). Eine materielle Änderung der eben genannten Frist ist damit nicht verbunden.

Zur Angleichung an die betreffenden Gesetzeswortlaute sollen die Bestimmungen in § 13 Abs. (2) Sätze 1 und 2 der Satzung der Gesellschaft entsprechend angepasst werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

§ 13 (Teilnahmerecht) Abs. (2) Sätze 1 und 2 der Satzung der Gesellschaft werden geändert und lauten künftig wie folgt:

„Als Nachweis der Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts reicht ein Nachweis des Anteilsbesitzes gemäß § 67c Abs. 3 AktG aus. Der Nachweis des Anteilsbesitzes hat sich auf den Geschäftsschluss des 22. Tages vor der Hauptversammlung zu beziehen.“

§ 13 (Teilnahmerecht) Abs. (2) Sätze 3 und 4 der Satzung der Gesellschaft bleiben unverändert.

Die derzeit gültige Satzung der Gesellschaft ist neben den anderen Unterlagen zur Hauptversammlung auch auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.fielmann-group.com/hv2024> öffentlich zugänglich.

II. Berichte und Anlagen zur Tagesordnung

Anlage zu Tagesordnungspunkt 8 – Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 gemäß § 162 AktG einschließlich des Prüfungsvermerks

Fielmann Group AG

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

Vorbemerkungen

Gemäß § 162 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat der Fielmann Group AG (nachfolgend „**Gesellschaft**“ und gemeinsam mit allen (un-)mittelbaren Tochtergesellschaften nachfolgend „**Fielmann-Konzern**“) einen jährlichen Vergütungsbericht zu erstellen. Der Abschlussprüfer hat zu prüfen, dass der Vergütungsbericht alle nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG vorgeschriebenen Angaben enthält und darüber einen Prüfungsvermerk zu erstellen. Der vom Abschlussprüfer in diesem Sinn geprüfte Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 (nachfolgend „Berichtsjahr“) gewährte und geschuldete Vergütung¹.

Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde von den Aktionären der Gesellschaft in der Hauptversammlung am 13. Juli 2023 mit großer Mehrheit gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dies als Bestätigung des beim Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 angewendeten Formats. Es wird daher weitgehend auch für den vorliegenden Vergütungsbericht für das Berichtsjahr beibehalten.

Veränderung in der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat Herr Steffen Bätjer wurde mit Wirkung zum 15. August 2023 zum Vorstandsmitglied der Gesellschaft bestellt, zuständig zunächst für das Ressort Controlling. Seit dem 1. Januar 2024 ist er für den Geschäftsbereich Finanzen (einschließlich Controlling) zuständig, welcher auch die Ressorts Recht und Compliance umfasst. Herr Georg Alexander Zeiss, der bislang die Ressorts Finanzen, Immobilien, Recht/Compliance, Produktion & Logistik verantwortete, ist auf eigenen Wunsch zum 31. Dezember 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. Ansonsten hat es in der Zusammensetzung des Vorstands im Berichtsjahr keine Veränderungen gegeben.

Was die Zusammensetzung des Aufsichtsrats anbetrifft, so hat es mit Ausnahme von Herrn Hans Joachim Oltersdorf, der zum 31. Dezember 2023 ebenfalls auf eigenen Wunsch aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden ist, im Berichtsjahr keine Veränderungen gegeben.

Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Vorstands

Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands durch die Aktionäre Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossen und von den Aktionären der Gesellschaft in der Hauptversammlung am 8. Juli 2021 mit großer Mehrheit gebilligt. Es gilt für alle aktiven Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr.

¹ Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Allgemeine Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das System setzt Anreize für eine wert-schaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten, wobei sowohl der Leistung der Vorstandsmitglieder als auch der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens angemessen Rechnung getragen werden soll. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der Gesamtvergütung darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt. Vergleichsmaßstab sind dabei, bezogen auf das Horizontalverhältnis, andere im SDAX und, wegen der langjährigen Zugehörigkeit der Gesellschaft zum MDAX in der Vergangenheit, im MDAX notierte Gesellschaften.

Das Vergütungssystem der Gesellschaft sieht zum einen eine Festvergütung vor, neben die übliche Nebenleistungen (z. B. private Nutzungsmöglichkeit des Dienst-PKW, Unfallversicherung) treten. Zum anderen sieht das Vergütungssystem eine erfolgsbezogene variable Vergütung vor, die aus zwei Komponenten besteht: dem einjährigen Short Term Incentive (intern auch „Tantieme I“ genannt und nachfolgend „STI“) und dem mehrjährigen Long Term Incentive (intern auch „Tantieme II“ genannt und nachfolgend „LTI“). Das Vergütungssystem enthält finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien, die sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren. Sowohl in der kurzfristigen als auch in der langfristigen variablen Vergütung spiegelt sich die Kundenzufriedenheit als das wesentliche Merkmal der Unternehmensphilosophie des Fielmann-Konzerns wider.

Vergütungssystem des Vorstands im Berichtsjahr im Überblick Im Berichtsjahr bestand die den Mitgliedern des Vorstands im Einklang mit dem Vergütungssystem gewährte und geschuldete Vergütung aus den folgenden festen und variablen Vergütungsbestandteilen:

Feste Vergütungsbestandteile		Variable Vergütungsbestandteile	
Festvergütung	Nebenleistungen	STI	LTI

Festvergütung – Höhe; Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie; Vorgehen Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige Festvergütung, welche in zwölf gleichen Teilen monatlich ausgezahlt wird. Hinzu kommt ein dreizehntes Gehalt in Höhe eines Monatsgehalts, welches jeweils zur Hälfte mit der Abrechnung der Gehälter für die Monate Juni und November ausgezahlt wird. Beginnt oder endet der Dienst-

vertrag im Verlauf des für die Zahlung der Vergütung maßgeblichen Geschäftsjahres, wird die Festvergütung für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gezahlt.

Zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen bilden die Festvergütungsbestandteile die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können.

Die Vergütung soll den Fähigkeiten, der Erfahrung und den Aufgaben des einzelnen Mitglieds des Vorstands entsprechen. Für die Festsetzung der Festvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die vorgenannten allgemeinen Grundzüge.

Die Festvergütung der Mitglieder des Vorstands betrug im Berichtsjahr:

Vorstandsmitglied	Festvergütung (in Tsd. €)	Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr
Marc Fielmann	1.033	vom 01.01. bis 31.12.2023
Steffen Bätjer	189	vom 15.08. bis 31.12.2023
Katja Groß	442	vom 01.01. bis 31.12.2023
Dr. Bastian Körber	585	vom 01.01. bis 31.12.2023
Georg Alexander Zeiss	585	vom 01.01. bis 31.12.2023

Nebenleistungen – Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie; Vorgehen Neben der Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Diese sollen als Ergänzung der Festvergütung marktübliche Leistungen beinhalten, sodass geeignete Kandidaten für die Gesellschaft gewonnen und langfristig gehalten werden können.

Bei den Nebenleistungen handelt es sich, neben dem Ersatz angemessener Auslagen, zum einen um die Zurverfügungstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens nach den jeweils aktuellen Richtlinien oder einer entsprechenden Ausgleichszahlung bei Nicht-Nutzung des Fahrzeugs. Zum anderen werden für jedes Vorstandsmitglied folgende Versicherungen abgeschlossen:

- Eine Unfallversicherung, die auch eine Leistung an Erben des Vorstandsmitglieds im Todesfall vorsehen kann.
- Eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) unter Beachtung von § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG (sofern man den Abschluss einer solchen Versicherung als Vergütungsbestandteil im aktienrechtlichen Sinne ansieht).

Etwaige Steuerlasten aufgrund dieser Nebenleistungen trägt das betreffende Vorstandsmitglied.

Der Wert des jeweiligen Dienstwagens sowie der Versicherungsleistungen, die ein einzelnes Mitglied des Vorstands jährlich erhält, wird im Rahmen der unten dargestellten Maximalvergütung als Nebenleistung berücksichtigt.

Variable Vergütungsbestandteile – Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie; Vorgehen Die variablen Vergütungsbestandteile sollen die Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahrs anspruchsvolle und heraus-

fordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf gerichtet, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Dies erfolgt insbesondere durch die Anknüpfung an den bereinigten Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns sowie unterschiedliche Indikatoren der Kundenzufriedenheit (wie jeweils nachfolgend definiert).

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Tätigkeit neben der festen Vergütung eine variable Vergütung auf der Grundlage eines für jedes Vorstandsmitglied festzulegenden individuellen Prozentsatzes des bereinigten Jahresüberschusses des Fielmann-Konzerns. Die variable Vergütung gliedert sich in einen am kurzfristigen Erfolg des Fielmann-Konzerns orientierten STI und in einen am langfristigen Erfolg des Fielmann-Konzerns orientierten LTI. Der STI und der LTI errechnen sich, indem der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr entsprechend der für den STI und den LTI jeweils festgelegten Gewichtung mit dem individuell festgelegten Prozentsatz des Vorstandsmitglieds multipliziert wird und die so errechnete Ausgangsgröße über einen Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit, s.u.) bewertet und angepasst wird.

Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns ermittelt sich wie folgt:

Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns wie im Konzernabschluss für das jeweilige Jahr ausgewiesen

- ± Aufwand/Ertrag aus der Tantiemerrückstellung
- ± außerordentlicher Aufwand/Ertrag (im Sinne des § 277 Abs. 4 HGB in der vor dem 23.07.2015 geltenden Fassung, auch wenn ein gesonderter Ausweis nach IAS nicht erfolgt)
- ± wesentliche Sondereffekte aus Unternehmensakquisitionen/-veräußerungen etc., die nach Maßgabe der Vorgabe des Aufsichtsrats auf einen voraussichtlichen Nutzungszeitraum linear zu verteilen sind

Grundlegender Faktor zur Bewertung und Anpassung der Ausgangsgröße im Rahmen der Tantiemberechnung ist (mit unterschiedlichen Bemessungszeiträumen) sowohl für den STI als auch für den LTI der Indikator der Kundenzufriedenheit als Korrekturfaktor. Alle betriebswirtschaftlichen Einflussgrößen für den Fielmann-Konzern werden über diesen Faktor erfasst. Die Kundenzufriedenheit ist Maßstab des Erfolgs des laufenden Geschäftsjahrs und zugleich über die Kundenbindung und den Wiederkauf Grundlage des künftigen Erfolgs. Das Zielsystem der Kundenzufriedenheit ist zugleich Steuerungsgröße des Vertriebs, der Niederlassungen, der Personalführung, der Beschaffung, der Logistik und der Qualitätssicherung. Dieses Zielsystem wird aufgrund laufender Analysen entwickelt und aufgrund detaillierter Marktanalysen und Datenerhebungen laufend verfeinert und angepasst. Die Sicherung und soweit möglich Steigerung der Kundenzufriedenheit ist ein wesentlicher Orientierungspunkt des Vorstandshandelns. Die Gewichtung trägt dem Rahmen der erwarteten Kundenzufriedenheit und der Bedeutung von Veränderungen auf die aktuelle und künftige Ertragslage Rechnung. Die maßgeblichen Abweichungswerte und die Gewichtung für Zwecke der Tantiemberechnung werden vom Aufsichtsrat jeweils im Rahmen der Jahresplanung unter Berücksichtigung des Zielwerts des Kundenzufriedenheitsindex festgelegt. Dieser wird fortlaufend durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut gemessen. Maßgeblich für die Zielerreichung ist die Auswertung eines Fragebogens, dessen Ergebnisse gemäß den vom Aufsichtsrat vor dem Geschäftsjahr festgelegten Vorgaben skaliert und gewichtet werden.

Die Höchstgrenze der variablen Vergütung (nachfolgend „Cap“) beträgt, unbeschadet der Maximalvergütung, nach dem Vergütungssystem für den Vorstandsvorsitzenden 220 Prozent der Festvergütung, für die sonstigen Vorstandsmitglieder maximal 200 Prozent der Festvergütung.

STI Als kurzfristig variablen Vergütungsbestandteil sieht das Vergütungssystem den STI vor. Diesem liegt ein einjähriger Bemessungszeitraum zugrunde. Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns (wie oben beschrieben) für das jeweilige Geschäftsjahr wird dabei mit 70 Prozent gewichtet und mit dem für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegten Prozentsatz multipliziert.

Als Korrekturfaktor ist für den STI der jeweils ungewichtete Durchschnitt der für das jeweilige Geschäftsjahr kumulierten Kundenzufriedenheit maßgeblich (d.h. am Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs: [Summe der Kundenzufriedenheit der Monate 1 bis 12] / 12).

Zusammengefasst berechnet sich der STI demnach anhand folgender Formel:

STI = Ausgangsgröße (= bereinigter Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr x 70 Prozent x individueller Prozentsatz) x Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit über den einjährigen Bemessungszeitraum)

Der STI ist mit Ablauf des Tages fällig, an dem der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr festgestellt und den Konzernabschluss der Gesellschaft gebilligt hat.

Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

LTI Als langfristig variablen Vergütungsbestandteil sieht das Vergütungssystem den LTI vor. Diesem liegt, bezogen auf den Korrekturfaktor, ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde. Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns (wie oben beschrieben) für das jeweilige Geschäftsjahr wird dabei mit 30 Prozent gewichtet und mit dem für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegten Prozentsatz multipliziert.

Als Korrekturfaktor ist für den LTI der jeweils ungewichtete Durchschnitt der für das jeweilige Geschäftsjahr und die folgenden zwei Geschäftsjahre („Performance Period“) kumulierten Kundenzufriedenheit maßgeblich, wobei für jede Abrechnungsperiode der Durchschnitt wie bei dem STI zu ermitteln ist. Der LTI wird rollierend ermittelt, so dass für Zwecke einer vorläufigen Abrechnung die Kundenzufriedenheit mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs kumuliert fortgeschrieben wird.

Zusammengefasst berechnet sich der LTI demnach anhand folgender Formel:

LTI = Ausgangsgröße (= bereinigter Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr x 30 Prozent x individueller Prozentsatz) x Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit über den dreijährigen Bemessungszeitraum)

Der endgültige Anspruch auf den LTI entsteht und wird zur Zahlung fällig mit Ablauf des Tages, an dem der Aufsichtsrat den zum Ablauf des Bemessungszeitraums maßgeblichen Jahresabschluss der Gesellschaft festgestellt und den Konzernabschluss der Gesellschaft gebilligt hat. Der auf Basis der Ausgangsgröße vorläufig ermittelte LTI

wird zu 90 Prozent ausgezahlt und ist zur Zahlung fällig, sobald der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr festgestellt und den Konzernabschluss der Gesellschaft gebilligt hat. Die endgültige Ermittlung der Kundenzufriedenheit über den Bemessungszeitraum sowie die endgültige Abrechnung erfolgt mit Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat für das letzte Geschäftsjahr des für den LTI maßgeblichen Bemessungszeitraums. Soweit der endgültige Auszahlungsbetrag die Vorauszahlung übersteigt, ist die Differenz von der Gesellschaft an das Vorstandsmitglied zu zahlen. Soweit die Vorauszahlung den endgültigen Auszahlungsbetrag übersteigt, ist die Differenz von dem Vorstandsmitglied an die Gesellschaft zu zahlen. Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern Die Gesellschaft ist zur Aufrechnung mit und Zurückbehaltung von variablen Vergütungsbestandteilen sowie zur Rückforderung von Vorauszahlungen auf den LTI berechtigt, soweit sich nach Ende des für den betreffenden Vergütungsbestandteil maßgeblichen Bemessungszeitraums herausstellt, dass das Vorstandsmitglied gegen geltende Rechtsvorschriften und/oder Compliance-Vorgaben verstoßen hat, welche nach § 93 Abs. 2 AktG zu Schadenersatzansprüchen der Gesellschaft führen. Im Berichtszeitraum bestand kein Anlass für eine derartige Aufrechnung, Zurückbehaltung oder Rückforderung.

Versorgungsleistungen / Pensionsrückstellungen Das aktuelle Vergütungssystem sieht keine Versorgungsleistungen für Mitglieder des Vorstands vor. Ein ehemaliges Vorstandsmitglied erhält derzeit Pensionszahlungen aufgrund einer Altregelung.

Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Aufwandshöchstbetrag der Gesellschaft aus der Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, Nebenleistungen, variablen Vergütungsbestandteilen aber ohne etwaige Beendigungsleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt (nachfolgend „**Maximalvergütung**“). Die Maximalvergütung im Sinne des Vergütungssystems beträgt für den Vorstandsvorsitzenden Tsd. € 3.800 und für die sonstigen Vorstandsmitglieder jeweils Tsd. € 2.000. Wie in der ausführlichen Darstellung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands (s.u.) im Einzelnen zu ersehen ist, wurde die Maximalvergütung in Bezug auf die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung, welche neben der Festvergütung (und den Nebenleistungen) für das Berichtsjahr als Vergütungsbestandteile auch den STI und die Vorauszahlung auf den LTI für das Geschäftsjahr 2022 beinhaltet, eingehalten. Ansonsten kann eine abschließende Aussage in Bezug auf die Einhaltung der Maximalvergütung für das Berichtsjahr erst nach Fälligkeit und Auszahlung des endgültigen STI und des endgültigen LTI für das Berichtsjahr getroffen werden.

Leistungen im Falle der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags Im Falle eines unterjährigen Beginns und einer unterjährigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags werden sowohl die Festvergütung als auch der STI und der LTI nur zeitanteilig gewährt. Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile (STI und LTI) erfolgt nach den ursprünglich vereinbarten Zielvorgaben und Leistungskriterien und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten. Im Falle von Herrn Bätjer ist ergänzend vereinbart, dass im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses im ersten Vertragsjahr aus triftigem Grund für das nachvertraglich vereinbarte Wettbewerbsverbot eine Karenzentschädigung von einem Jahresgehalt (zahlbar in 12 monatlichen Teilbeträgen) und der jährlichen Tantieme auf Basis der individuell getroffenen Vergütungsvereinbarung und dem Jahresergebnis 2023 zu zahlen ist (zahlbar ebenfalls in 12 monatlichen Teilbeträgen).

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr Nachfolgend wird die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Berichtsjahr dargestellt. Darunter ist die im Berichtsjahr zugeflossene Vergütung sowie die Vergütung zu verstehen, die nach rechtlichen Kategorien fällig, aber (bisher) noch nicht zugeflossen ist.

Ermittlung des STI und LTI Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete variable Vergütung der Vorstandsmitglieder betrafen den STI und die Vorauszahlung auf den LTI für das Geschäftsjahr 2022.

In Bezug auf den Korrekturfaktor (Kundenzufriedenheit) für den STI und den LTI wurden die maßgeblichen Abweichungswerte und die Gewichtung vom Aufsichtsrat im Rahmen der Jahresplanung unter Berücksichtigung des Zielwerts des Kundenzufriedenheitsindex für das Geschäftsjahr 2022 dergestalt festgelegt, dass Voraussetzung für eine Zielerreichung von 100 Prozent eine Kundenzufriedenheit von 89,5 bis 91,5 Prozent war. Dieser Zielwert wurde mit 91 Prozent auf Basis der Umfrage des von der Gesellschaft beauftragten Marktforschungsinstituts erreicht. Dementsprechend hat es für den im Berichtsjahr ausgezahlten STI für das Geschäftsjahr 2022 keine Korrektur der Ausgangsgröße gegeben (Korrekturfaktor demzufolge: 1,0). Für den LTI hat es für das Geschäftsjahr 2022 ebenfalls keine Korrektur der Ausgangsgröße gegeben (Korrekturfaktor demzufolge vorläufig ebenfalls: 1,0). Endgültig wird der LTI für das Geschäftsjahr 2022 jedoch erst nach Ermittlung der Kundenzufriedenheit in den beiden Folgejahren und der Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat für das letzte Geschäftsjahr des für den LTI maßgeblichen (dreijährigen) Bemessungszeitraums feststehen. Im Berichtsjahr erfolgte, wie bereits erwähnt, eine Vorauszahlung von 90 Prozent auf Basis der Ausgangsgröße.

Zusammenfassend ergibt sich für den STI und den LTI für die Ermittlung der im Berichtsjahr gewährten und geschuldeten variablen Vergütung (für das Geschäftsjahr 2022), hierdurch Folgendes:

STI-Ermittlung für das Jahr 2022

Vorstandsmitglied	bereinigter Jahresüberschuss Fielmann-Konzern GJ 2022 (in Tsd. €)	Gewichtung	individueller Prozentsatz	Korrekturfaktor	Cap in %	Auszahlungsbetrag im Berichtsjahr (in Tsd. €)
Marc Fielmann	113.052	70%	1,200%	1,0	220	950
Steffen Bätjer ²	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Katja Groß	113.052	70%	0,375%	1,0	150	297
Dr. Bastian Körber	113.052	70%	0,500%	1,0	200	396
Georg Alexander Zeiss	113.052	70%	0,500%	1,0	200	396

LTI-Ermittlung für das Jahr 2022³

Vorstandsmitglied	bereinigter Jahresüberschuss Fielmann-Konzern GJ 2022 (in Tsd. €)	Gewichtung	individueller Prozentsatz	Korrekturfaktor	Cap in %	Auszahlungsbetrag im Berichtsjahr ⁴ (in Tsd. €)
Marc Fielmann	113.052	30%	1,200%	1,0	220	366
Steffen Bätjer ⁵	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Katja Groß	113.052	30%	0,375%	1,0	150	114
Dr. Bastian Körber	113.052	30%	0,500%	1,0	200	153
Georg Alexander Zeiss	113.052	30%	0,500%	1,0	200	153

Marc Fielmann
Vorstandsvorsitzender
Eintritt: 2016

Art der Zuwendung	2023 (in Tsd. €)	2023 (in %)	2022 (in Tsd. €)	2022 (in %)
Festvergütung	1.033	43,8	1.033	37,3
Nebenleistungen	8	0,3	8	0,3
Summe	1.041	44,1	1.041	37,6
STI	950	40,3	1.247	45,1
LTI ⁶	366	15,5	480	17,3
Summe	1.316	55,8	1.727	62,4
Gesamtvergütung	2.357	100,0	2.768	100,0

Steffen Bätjer
Vorstand
Eintritt: 15.08.2023

Art der Zuwendung	2023 (in Tsd. €)	2023 (in %)	2022 (in Tsd. €)	2022 (in %)
Festvergütung	189	97,9	n/a	n/a
Nebenleistungen	4	2,1	n/a	n/a
Summe	193	100,0	n/a	n/a
STI ⁷	n/a	n/a	n/a	n/a
LTI ⁸	n/a	n/a	n/a	n/a
Summe	n/a	n/a	n/a	n/a
Gesamtvergütung	193	100,0	n/a	n/a

² Herr Steffen Bätjer erhielt aufgrund seines Eintritts in den Vorstand zum 15. August 2023 noch keine Zahlungen auf den STI und den LTI für das Jahr 2022.

³ Vorläufig. Die endgültige Ermittlung erfolgt erst nach Ermittlung der Kundenzufriedenheit in den beiden Folgejahren und der Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr des für den LTI maßgeblichen (dreijährigen) Bemessungszeitraums.

⁴ Vorauszahlung auf den LTI von 90 Prozent auf Basis der Ausgangsgröße.

⁵ Herr Steffen Bätjer erhielt aufgrund seines Eintritts in den Vorstand zum 15. August 2023 noch keine Zahlungen auf den STI und den LTI für das Jahr 2022.

⁶ Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnoten 3 und 4.

⁷ Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnote 2.

⁸ Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnote 5.

Katja Groß
Vorstand
Eintritt: 2021

Art der Zuwendung	2023 (in Tsd. €)	2023 (in %)	2022 (in Tsd. €)	2022 (in %)
Festvergütung	442	50,6	442	48,5
Nebenleistungen	20	2,3	20	2,2
Summe	462	52,9	462	50,7
STI	297	34,0	325	35,6
LTI ⁹	114	13,1	125	13,7
Summe	411	47,1	450	49,3
Gesamtvergütung	873	100,0	912	100,0

Dr. Bastian Körber
Vorstand
Eintritt: 2015

Art der Zuwendung	2023 (in Tsd. €)	2023 (in %)	2022 (in Tsd. €)	2022 (in %)
Festvergütung	585	50,4	585	44,0
Nebenleistungen	26	2,2	26	2,0
Summe	611	52,6	611	46,0
STI	396	34,1	520	39,1
LTI ¹⁰	153	13,2	200	15,0
Summe	549	47,3	720	54,1
Gesamtvergütung	1.160	100,0	1.331	100,0

Georg Alexander Zeiss
Vorstand
Eintritt: 2004

Art der Zuwendung	2023 (in Tsd. €)	2023 (in %)	2022 (in Tsd. €)	2022 (in %)
Festvergütung	585	50,6	585	44,1
Nebenleistungen	21	1,8	22	1,7
Summe	606	52,4	607	45,8
STI	396	34,3	520	39,2
LTI ¹¹	153	13,2	200	15,1
Summe	549	47,5	720	54,3
Gesamtvergütung	1.155	100,0	1.327	100,0

Die dem ehemaligen Vorstandsmitglied Günter Schmid (Austritt: 30.06.2017) im Berichtsjahr zugeflossenen Pensionsleistungen betragen Tsd. € 244 (Vorjahr: Tsd. € 226).

⁹ Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnoten 3 und 4.

¹⁰ Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnoten 3 und 4.

¹¹ Vgl. dazu die Anmerkungen in Fußnoten 3 und 4.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2023 ggü. 2022	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %
Im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglieder				
Marc Fielmann	2.357	2.768	-411	-14,8
Steffen Bätjer	193	n/a	n/a	n/a
Katja Groß	873	912	-39	-4,3
Dr. Bastian Körber	1.160	1.331	-171	-12,8
Georg Alexander Zeiss	1.155	1.327	-172	-13,0
Vor Beginn des Berichtsjahres ausgeschiedene Vorstandsmitglieder				
Günter Schmid (bis 30. Juni 2017)	244	226	18	8,0
Arbeitnehmer				
Ø Arbeitnehmer der Fielmann Group AG und der Tochterunternehmen in Deutschland ¹⁵	44	43	1	2,3
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss Fielmann-Konzern	130.640	109.735	20.905	19,1
Jahresüberschuss Fielmann Group AG	112.257	119.919	-7.662	-6,4

¹² Verzicht der Vorstandsmitglieder auf 20 Prozent der fixen Bezüge für den Zeitraum April bis Oktober 2020 vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie.

¹³ Ernennung zum Vorstandsvorsitzenden mit Wirkung zum 01.04.2018.

¹⁴ Eintritt in den Vorstand erst zum 01.03.2021, daher noch kein STI und LTI für das Geschäftsjahr 2020.

¹⁵ Die Angabe bezieht sich auf sämtliche festangestellten Arbeitnehmer der Fielmann Group AG und der Tochterunternehmen in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis.

¹⁶ Durch die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld oder durch die Aufstockung auf 100 Prozent des Netto-Entgeltes haben sich im Geschäftsjahr 2021 bzgl. des von der Gesellschaft bzw. ihren deutschen Tochtergesellschaften gezahlten Brutto-Gehalts Kürzungen ergeben.

Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019 ¹²		Veränderung 2019 ggü. 2018	
in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
252	10,0	-384	-13,2	282	10,8	1.094 ¹³	71,8
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
537 ¹⁴	143,2	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
100	8,1	-232	-15,8	-54	-3,6	151	11,1
100	8,1	-229	-15,7	-58	-3,8	5	0,3
0	0,0	5	2,3	5	2,3	0	0,0
3	7,5	-2 ¹⁶	-4,8	4	10,5	1	2,7
-34.842	-24,1	20.760	17,2	-56.487	-31,9	3.662	2,1
-45.924	-27,7	42.599	34,6	-65.732	-34,8	6.769	3,7

Allgemeine Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats

Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Aktionäre

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde von den Aktionären der Gesellschaft in der Hauptversammlung am 8. Juli 2021 mit großer Mehrheit gebilligt. Darüber hinaus wurde ein die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bestätigender Beschluss gefasst.

Allgemeine Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft

Gemäß § 11 der Satzung der Gesellschaft wird die Höhe der jährlichen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder von der Hauptversammlung festgesetzt. Die Aufsichtsratsvergütung ermöglicht es aufgrund ihrer marktgerechten Ausgestaltung, geeignete Kandidaten für das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds zu gewinnen. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung dazu bei, dass der Aufsichtsrat insgesamt seine Pflichten zur Überwachung und Beratung des Vorstands sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann und fördert so die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Entsprechend der Anregung in G.18 Satz 1 DCGK sind ausschließlich, also zu 100 Prozent, fixe Vergütungsbestandteile nebst Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen. Die Fixvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder bei Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgabe und leistet so ebenfalls einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Bei der Bemessung der Fixvergütung werden der für die Ausübung des Amtes zu erwartende Zeitaufwand und die Praxis in Unternehmen vergleichbarer Größe, Branche und Komplexität berücksichtigt.

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie Es sollen hochqualifizierte Mitglieder des Aufsichtsrats gewonnen und gehalten werden. Dadurch werden die Effizienz der Arbeit des Aufsichtsrats sowie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert.

Vergütungsbestandteile Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wird für ihre Tätigkeit bis zu einer abweichenden Beschlussfassung der Hauptversammlung eine Vergütung nach folgenden Regelungen gezahlt:

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit neben der Erstattung ihrer Auslagen eine jährliche Basisvergütung in Höhe von Tsd. € 40. Der stellvertretende Vorsitzende erhält das 1,5-fache, der Vorsitzende das 3-fache dieser Vergütung.
- Die Mitglieder eines Ausschusses erhalten zusätzlich zu ihrer Basisvergütung eine Vergütung in Höhe von Tsd. € 5, der Vorsitzende das 1,5-fache. Darüber hinaus wird die Teilnahme an einer Ausschusssitzung mit einer Aufwandsentschädigung in Höhe von Tsd. € 2,5 vergütet.
- Eine etwaig anfallende Umsatzsteuer wird gesondert abgerechnet.

Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine von der Gesellschaft unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für Organmitglieder einbezogen (sofern man den Abschluss einer solchen Versicherung als Vergütungsbestandteil im aktienrechtlichen Sinne ansieht).

Vergütung des Aufsichtsrats im Berichtsjahr

Insgesamt gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

in Tsd. €	2023	2022
Basisvergütung	740	740
Vergütung für Ausschusstätigkeit	87,5	87,5
Ausschusssitzungsgelder	45	37,5
Gesamt	872,5	865

Erstattet wurden überdies Reisekosten und Auslagen in Höhe von Tsd. € 5 (Vorjahr: Tsd. € 5). Die Bezüge des Aufsichtsrats beliefen sich danach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagenersatz auf Tsd. € 877,5 (Vorjahr: Tsd. € 870).

Individuell gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder	Basisvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Ausschusssitzungsgelder		Gesamt
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Prof. Dr. Mark K. Binz	120	76,2	25	15,9	12,5	7,9	157,5
Hans-Georg Frey	40	76,2	10	19,0	2,5	4,8	52,5
Carolina Müller-Möhl	40	88,9	5	11,1			45
Hans Joachim Oltersdorf	40	61,5	12,5	19,2	12,5	19,2	65
Marie-Christine Ostermann	40	100,0		0,0			40
Pier Paolo Righi	40	88,9	5	11,1			45
Sarna Marie Elisabeth Röser	40	100,0					40
Hans-Otto Schrader	40	100,0					40
Ralf Greve	60	68,6	15	17,1	12,5	14,3	87,5
Heiko Diekhöner	40	100,0					40
Sieglinde Frieß	40	100,0					40
Jana Furcht	40	84,2	5	10,5	2,5	5,3	47,5
Nathalie Hintz	40	84,2	5	10,5	2,5	5,3	47,5
Frank Schmiedecke	40	100,0					40
Frank Schreckenber	40	100,0					40
Mathias Thürнау	40	88,9	5	11,1			45

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2023 ggü. 2022	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats				
Prof. Dr. Mark K. Binz	158	155	3	1,9
Hans-Georg Frey	53	53		
Carolina Müller-Möhl	45	45		
Hans Joachim Oltersdorf	65	63	2	3,2
Marie-Christine Ostermann	40	40		
Pier Paolo Righi	45	45		
Sarna Marie Elisabeth Röser	40	40		
Hans-Otto Schrader	40	40		
Ralf Greve	88	85	3	3,5
Heiko Diekhöner	40	40		
Sieglinde Frieß	40	5	35	700
Jana Furcht	48	48		
Nathalie Hintz	48	48		
Frank Schmiedecke	40	40		
Frank Schreckenberg	40	40		
Mathias Thürnau	45	45		
Arbeitnehmer				
Ø Arbeitnehmer der Fielmann Group AG und der Tochterunternehmen in Deutschland ¹⁸	44	43	1	2,3
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss Fielmann-Konzern	130.640	109.735	20.905	19,1
Jahresüberschuss Fielmann Group AG	112.257	119.919	-7.662	-6,4

¹⁷ Verzicht der Mitglieder des Aufsichtsrats auf 10 Prozent der ihnen nach der Satzung zustehenden Vergütungsansprüche für die 12 Monate seit der Hauptversammlung 2019 vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie.

¹⁸ Die Angabe bezieht sich auf sämtliche festangestellten Arbeitnehmer der Fielmann Group AG und der Tochterunternehmen in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020		Veränderung 2020 ggü. 2019 ¹⁷		Veränderung 2019 ggü. 2018	
in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
7	4,7	15	11,3	-10	-7,0	-2	-1,4
-5	-8,6	6	11,5	-1	-1,9	-2	-3,6
	0,0	9	25,0	-4	-10,0		0,0
10	18,9	8	17,8	-3	-6,3	-2	-4,0
	0,0	4	11,1	-4	-10,0		0,0
	0,0	2	4,7	-2	-4,4		0,0
	0,0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	0,0	4	11,1	1	2,5	0	0,0
7	9,0	33	73,3	-7	-14,6	-2	-4,0
	0,0	4	11,1	-4	-10,0		0,0
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
-5	-9,4	12	29,3	-4	-8,9		0,0
-5	-9,4	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	0,0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	0,0	4	11,1	-4	-10,0		0,0
	0,0	-23	-33,8	-5	-6,8	-2	-2,7
3	-7,5	-2	4,8	4	10,5	1	2,7
-34.842	-24,1	20.760	17,2	-56.487	-31,9	3.662	2,1
-45.924	-27,7	42.599	34,6	-65.732	-34,8	6.769	3,7

Hamburg, den 18. April 2024

Fielmann Group AG
Der Vorstand



Marc Fielmann



Steffen Bätjer



Katja Groß



Dr. Bastian Körber

Vorsitzender des Aufsichtsrats



Professor Dr. Mark K. Binz

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

An die Fielmann Group AG, Hamburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Fielmann Group AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 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 des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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.

Hamburg, den 18. April 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thorsten Dzulko
Wirtschaftsprüfer

Claudia Niendorf-Senger
Wirtschaftsprüferin

Anlage zu Tagesordnungspunkt 9 – Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Fielmann Group AG

Vergütungssystem Vorstand

1. Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Fielmann Group AG

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Fielmann Group AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das System setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten, wobei sowohl der Leistung der Vorstandsmitglieder als auch der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens angemessen Rechnung getragen werden soll. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der Gesamtvergütung darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt.

Das Vergütungssystem der Fielmann Group AG sieht zum einen eine Festvergütung vor, neben die zusätzliche Nebenleistungen treten. Zum anderen sieht das Vergütungssystem eine erfolgsbezogene variable Vergütung vor, die aus zwei Komponenten besteht: dem einjährigen Short Term Incentive (kurz STI, intern auch Tantieme I genannt) und dem mehrjährigen Long Term Incentive (kurz LTI, intern auch Tantieme II genannt). Das Vergütungssystem enthält finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien, die sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren. Sowohl in der kurzfristigen als auch in der langfristigen variablen Vergütung spiegelt sich die Kundenzufriedenheit als das wesentliche Merkmal der Unternehmensphilosophie von Fielmann wider.

Mit dieser Vergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten für die Gesellschaft sowie für die mit der Gesellschaft nach den §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen abgegolten. Sofern für Mandate bei verbundenen Unternehmen eine Vergütung vereinbart wird, wird diese auf die Festvergütung angerechnet. Bei der Übernahme konzernfremder Mandate oder für Funktionen in Verbänden oder ähnlichen Zusammenschlüssen, denen die Gesellschaft oder ein mit ihr verbundenes Unternehmen angehört, entscheidet über eine solche Anrechnung der Aufsichtsrat.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet und entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes, insbesondere denen

der §§ 87, 87a AktG. Soweit einzelnen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) nicht entsprochen wird, wird dies in der Entsprechenserklärung der Gesellschaft gemäß § 161 AktG einschließlich einer Begründung erläutert.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung am 8. Juli 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt und von der Hauptversammlung mit großer Mehrheit beschlossen. Das Vergütungssystem wurde turnusmäßig nach drei Jahren überprüft. Infolge der Überprüfung wurde das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft angepasst und vom Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Personalausschusses neu beschlossen.

Das angepasste Vergütungssystem gilt für sämtliche Vorstandsmitglieder ab dem 1. Januar 2024 sowie für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und für Vertragsverlängerungen.

Um das Vergütungssystem umzusetzen, hat der Aufsichtsrat im Namen der Fielmann Group AG mit den bestehenden Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Dienstverträge vereinbart und die Werte für das Geschäftsjahr 2024 entsprechend dem vorliegenden Vergütungssystem festgesetzt.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen (Art, Höhe und Gewährungszeitpunkt) sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems, einschließlich der Zielvorgaben für die variablen Vergütungsbestandteile, abweichen oder neue Vergütungsbestandteile oder zusätzliche oder alternative Ziele einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Fielmann Group AG notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, Pandemien, Naturkatastrophen, Kriege, gestörte Lieferketten oder ähnliche Sachverhalte, vor. Solche Abweichungen können vorübergehend für den Vorstandsvorsitzenden oder weitere Vorstandsmitglieder zu einer Abweichung von der Maximalvergütung, dem Cap für die variablen Vergütungsbestandteile und/oder den relativen Anteilen der Vergütungsbestandteile zueinander führen.

2. Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Aufwandshöchstbetrag der Gesellschaft aus der Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, Nebenleistungen, variablen Vergütungsbestandteilen aber ohne etwaige Beendigungsleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden € 5.000.000,00 und für die sonstigen Vorstandsmitglieder jeweils € 3.000.000,00.

3. Darstellung des Verfahrens zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem wird durch das Aufsichtsratsplenum festgesetzt, das dabei durch den Personalausschuss des Aufsichtsrats unterstützt wird. Hierzu entwickelt der Personalausschuss die Struktur und die einzelnen Komponenten des Vergütungssystems und berichtet hierüber dem Aufsichtsratsplenum, um so dessen Diskussion und Beschlussfassung vorzubereiten. Sowohl der Personalausschuss als auch das Aufsichtsratsplenum können dabei auf externe Vergütungsexperten zurückgreifen, auf deren Unabhängigkeit zu achten ist. Ferner können auch externe Berater hinzugezogen werden.

Das Vergütungssystem wird regelmäßig alle drei Jahre sowie bei jeder anstehenden Vereinbarung einer Vorstandsvergütung durch den Personalausschuss geprüft, der dem Aufsichtsrat ggf. Vorschläge für eine Anpassung des Vergütungssystems unterbreitet.

Die Hauptversammlung beschließt über das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Im Rahmen der Entwicklung und Überprüfung des vorliegenden Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat, unterstützt durch den Personalausschuss, die bisherige Struktur der Vorstandsvergütung der Gesellschaft einer Angemessenheitsprüfung unterzogen.

In die ausführliche Befassung mit der Vorstandsvergütung ist insbesondere zum einen ein horizontaler Vergütungsvergleich eingeflossen, bei dem die Höhe der Ziel- als auch der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder mit den Vergütungen ins Verhältnis gesetzt wurden, die bei im SDAX und, wegen der langjährigen Zugehörigkeit der Fielmann Group AG zum MDAX in der Vergangenheit, im MDAX notierten Gesellschaften gezahlt werden. Der Vergleich erfolgte dabei unter Berücksichtigung von Umsatz-Rentabilität, Jahresüberschuss, Umsatz und Mitarbeiterzahl des Fielmann-Konzerns.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat einen vertikalen Vergütungsvergleich angestellt, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Fielmann-Konzerns berücksichtigt wurden. Als maßgebliche Vergleichsgruppen wurden dabei die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie die Belegschaft aller deutschen Gesellschaften des Fielmann-Konzerns herangezogen.

Der Aufsichtsrat hat in Anbetracht des Geschäftsmodells der Gesellschaft nach sorgfältiger Abwägung entschieden, die Kriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile für sämtliche Vorstandsmitglieder einheitlich festzulegen. Das Vergütungssystem sieht dabei für einzelne Parameter, die für die Höhe der Vergütung maßgeblich sind, Bandbreiten vor, innerhalb derer die für das einzelne Vorstandsmitglied maßgeblichen Werte festgesetzt werden können.

Es ist bisher nicht zu Interessenkonflikten einzelner Aufsichtsratsmitglieder im

Rahmen der Entscheidung über das Vergütungssystem für den Vorstand bzw. seiner Überprüfung gekommen. Sollte ein solcher Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln, wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung von Interessenkonflikten sichergestellt, dass die Entscheidungen von Aufsichtsratsplenum und Personalausschuss nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Die Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung kann auch für einen mehrjährigen Zeitraum erfolgen und von dem Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsvorjahr, vorbehaltlich etwaiger außerordentlicher Entwicklungen, bestätigt werden. Dies gilt auch für die Zielvorgaben für die variablen Vergütungsbestandteile. Für die Festlegung der Zielvergütung der variablen Vergütungsbestandteile ist kein absoluter Betrag vorgesehen. Anknüpfungspunkt ist für jedes Vorstandsmitglied ein individuell für jedes Vorstandsmitglied bestimmter Prozentsatz des bereinigten Jahresüberschusses des Fielmann-Konzerns.

4. Feste und variable Vergütungsbestandteile

Das Vergütungssystem sieht feste und variable Vergütungsbestandteile vor.

Feste Vergütungsbestandteile		Variable Vergütungsbestandteile	
Festvergütung	Nebenleistungen	STI	LTI

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Tätigkeit neben der festen Vergütung, zu der die Festvergütung und Nebenleistungen gehören, eine variable Vergütung auf der Grundlage eines für jedes Vorstandsmitglied festzulegenden individuellen Prozentsatzes des bereinigten Jahresüberschusses des Fielmann-Konzerns. Die variable Vergütung gliedert sich in einen am kurzfristigen Erfolg des Fielmann-Konzerns orientierten STI und in einen am langfristigen Erfolg des Fielmann-Konzerns orientierten LTI.

Die Höchstgrenze der variablen Vergütung („Cap“) beträgt, unbeschadet der Maximalvergütung, für den Vorstandsvorsitzenden maximal 250% der Festvergütung, für die sonstigen Vorstandsmitglieder ebenfalls maximal 250% der Festvergütung. Das Cap wird für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Rahmen der vorstehenden Grenzen in den Vorstandsdienstverträgen jeweils individuell festgelegt.

Der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) liegt bei ungefähr 30% bis 34%, der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 66%

bis 70% (unter Zugrundelegung der aktuell gültigen Caps). Dabei liegt der Anteil des STI bei ungefähr 46% bis 49%, der Anteil des LTI bei ungefähr 20% bis 21 (unter Zugrundelegung der aktuell gültigen Caps).

Die genannten Anteile können aufgrund der Anpassung einzelner Vergütungsbestandteile, der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen sowie bei etwaigen Neubestellungen abweichen.

4.1 Feste Vergütungsbestandteile

4.1.1 Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige Festvergütung, welche in zwölf gleichen Teilen monatlich ausgezahlt wird. Hinzu kommt ein dreizehntes Gehalt in Höhe eines Monatsgehalts, welches jeweils zur Hälfte mit der Abrechnung der Gehälter für die Monate Mai und November ausgezahlt wird.

4.1.2 Nebenleistungen

Neben der Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Bei diesen handelt es sich, neben dem Ersatz angemessener Auslagen, im Wesentlichen um die Zurverfügungstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens nach den jeweils aktuellen Richtlinien. Zudem werden für jedes Vorstandsmitglied folgende Versicherungen abgeschlossen:

- Eine Unfallversicherung, die auch eine Leistung an Erben des Vorstandsmitglieds im Todesfall vorsehen kann.
- Eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) unter Beachtung von § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG (sofern man den Abschluss einer solchen Versicherung als Vergütungsbestandteil im aktienrechtlichen Sinne ansieht).
Etwaige Steuerlasten aufgrund dieser Nebenleistungen trägt das betreffende Vorstandsmitglied.

4.2 Variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsbezogene variable Vergütung besteht aus einem kurzfristig variablen Vergütungsbestandteil, dem STI, sowie einem langfristig variablen Vergütungsbestandteil, dem LTI.

Der STI und der LTI errechnen sich, indem der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr entsprechend der für den STI und den LTI jeweils festgelegten Gewichtung mit dem individuell festgelegten Prozentsatz des Vorstandsmitglieds multipliziert wird und die so errechnete Ausgangsgröße über einen Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit, s.u.) bewertet und angepasst wird.

Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns ermittelt sich wie folgt: Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns wie im Konzernabschluss für das jeweilige Jahr ausgewiesen

- ± Aufwand/Ertrag aus der Tantiemerückstellung
- ± außerordentlicher Aufwand/Ertrag (im Sinne des § 277 Abs. 4 HGB in der

vor dem 23.07.2015 geltenden Fassung, auch wenn ein gesonderter Ausweis nach IAS nicht erfolgt)

- ± wesentliche Sondereffekte aus Unternehmensakquisitionen/-veräußerungen etc., die nach Maßgabe der Vorgabe des Aufsichtsrats auf einen voraussichtlichen Nutzungszeitraum linear zu verteilen sind

Grundlegender Faktor zur Bewertung und Anpassung der Ausgangsgröße im Rahmen der Tantiemberechnung ist (mit unterschiedlichen Bemessungszeiträumen) sowohl für den STI als auch für den LTI der Indikator der Kundenzufriedenheit („Korrekturfaktor“). Alle betriebswirtschaftlichen Einflussgrößen für den Fielmann-Konzern werden über diesen Faktor erfasst. Die Kundenzufriedenheit ist Maßstab des Erfolgs des laufenden Geschäftsjahrs und zugleich über die Kundenbindung und den Wiederkauf Grundlage des künftigen Erfolgs. Das Zielsystem der Kundenzufriedenheit ist zugleich Steuerungsgröße des Vertriebs, der Niederlassungen, der Personalführung, der Beschaffung, der Logistik und der Qualitätssicherung. Dieses Zielsystem wird aufgrund laufender Analysen entwickelt und aufgrund detaillierter Marktanalysen und Datenerhebungen laufend verfeinert und angepasst. Die Sicherung und soweit möglich Steigerung der Kundenzufriedenheit ist ein wesentlicher Orientierungspunkt des Vorstandshandelns. Die Gewichtung trägt dem Rahmen der erwarteten Kundenzufriedenheit und der Bedeutung von Veränderungen auf die aktuelle und künftige Ertragslage Rechnung. Die maßgeblichen Abweichungswerte und die Gewichtung für Zwecke der Tantiemberechnung werden vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des Zielwerts des Kundenzufriedenheitsindex festgelegt. Dieser wird durch die Gesellschaft fortlaufend digital ermittelt und bildet die Grundlage für die Feststellung der Zielerreichung. Der Aufsichtsrat behält sich eine Anpassung der Zielwerte bei einer etwaigen Umstellung oder Anpassung des Verfahrens zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit oder bei sonstigen außerordentlichen oder außergewöhnlichen Entwicklungen oder Umständen, die dazu führen, dass die Zielwerte nicht erreicht werden, auch für laufende Bemessungszeiträume vor. In einem solchen Fall kann der Aufsichtsrat variable Vergütungsbestandteile auch bei Nichterreichen der ursprünglichen Zielwerte gewähren, nicht aber über eine unterstellte 100%ige Zielerreichung hinaus.

Im Zusammenhang mit der Umstellung der bestehenden Dienstverträge auf das angepasste Vergütungssystem kann es zu gewissen Abweichungen in Bezug auf den zeitlichen Geltungsbereich der variablen Vergütungsbestandteile und deren einzelnen Voraussetzungen kommen.

4.2.1 STI

Als kurzfristig variablen Vergütungsbestandteil sieht das Vergütungssystem den STI vor. Diesem liegt ein einjähriger Bemessungszeitraum zugrunde. Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns (wie oben beschrieben) für das jeweilige Geschäftsjahr wird dabei mit 70% gewichtet und mit dem für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegten Prozentsatz multipliziert.

Als Korrekturfaktor ist für den STI der jeweils ungewichtete Durchschnitt der für das jeweilige Geschäftsjahr kumulierten Kundenzufriedenheit maßgeblich (d.h. am Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs: [Summe der Kundenzufriedenheit der Monate 01 bis 12] / 12).

Zusammengefasst berechnet sich der STI demnach nach folgender Formel:

STI = Ausgangsgröße (= bereinigter Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr x 70% x individueller Prozentsatz) x Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit über den einjährigen Bemessungszeitraum)

Der STI ist mit Ablauf des Tages fällig, an dem der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der Fielmann Group AG für das betreffende Geschäftsjahr festgestellt und den Konzernabschluss der Fielmann Group AG gebilligt hat.

Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

4.2.2 LTI

Als langfristig variablen Vergütungsbestandteil sieht das Vergütungssystem den LTI vor. Diesem liegt, bezogen auf den Korrekturfaktor, ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde. Der bereinigte Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns (wie oben beschrieben) für das jeweilige Geschäftsjahr wird dabei mit 30% gewichtet und mit dem für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegten Prozentsatz multipliziert.

Als Korrekturfaktor ist für den LTI der jeweils ungewichtete Durchschnitt der für das jeweilige Geschäftsjahr und die folgenden zwei Geschäftsjahre („Performance Period“) kumulierten Kundenzufriedenheit maßgeblich, wobei für jede Abrechnungsperiode der Durchschnitt wie bei dem STI (vgl. Ziffer 4.2.1) zu ermitteln ist. Der LTI wird rollierend ermittelt, so dass für Zwecke einer vorläufigen Abrechnung die Kundenzufriedenheit mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs kumuliert fortgeschrieben wird.

Zusammengefasst berechnet sich der LTI demnach nach folgender Formel:

LTI = Ausgangsgröße (= bereinigter Jahresüberschuss des Fielmann-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr x 30% x individueller Prozentsatz) x Korrekturfaktor (= Indikator der Kundenzufriedenheit über den dreijährigen Bemessungszeitraum)

Der endgültige Anspruch auf den LTI entsteht und wird zur Zahlung fällig mit Ablauf des Tages, an dem der Aufsichtsrat den zum Ablauf des Bemessungszeitraums maßgeblichen Jahresabschluss der Fielmann Group AG festgestellt und den Konzernabschluss der Fielmann Group AG gebilligt hat. Der auf Basis der Ausgangsgröße vorläufig ermittelte LTI wird zu 90% ausgezahlt und ist zur Zahlung fällig, sobald der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der Fielmann Group AG für das betreffende Geschäftsjahr festgestellt und den Konzernabschluss der Fielmann Group AG gebilligt hat. Die endgültige Ermittlung der Kundenzufriedenheit über den Bemessungszeitraum sowie die endgültige Abrechnung erfolgt

mit Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses der Fielmann Group AG durch den Aufsichtsrat für das letzte Geschäftsjahr des für den LTI maßgeblichen Bemessungszeitraums. Soweit der endgültige Auszahlungsbetrag die Vorauszahlung übersteigt, ist die Differenz von der Gesellschaft an das Vorstandsmitglied zu zahlen. Soweit die Vorauszahlung den endgültigen Auszahlungsbetrag übersteigt, ist die Differenz von dem Vorstandsmitglied an die Gesellschaft zu zahlen.

Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

4.2.3 Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern

Die Gesellschaft ist zur Aufrechnung mit und Zurückbehaltung von variablen Vergütungsbestandteilen sowie zur Rückforderung von Vorauszahlungen auf den LTI berechtigt, soweit sich nach Ende des für den betreffenden Vergütungsbestandteil maßgeblichen Bemessungszeitraums herausstellt, dass das Vorstandsmitglied gegen geltende Rechtsvorschriften und/oder Compliance-Vorgaben verstoßen hat, welche nach § 93 Abs. 2 AktG zu Schadenersatzansprüchen der Gesellschaft führen.

5. Laufzeiten und Beendigung der Vorstandsdienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellungen (jeweils drei Jahre) und haben zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über das Vergütungssystem folgende Laufzeiten:

- Dienstvertrag Herr Marc Fielmann: 30. Juni 2027
- Dienstvertrag Herr Steffen Bätjer: 14. August 2026
- Dienstvertrag Frau Katja Groß: 28. Februar 2027
- Dienstvertrag Herr Dr. Bastian Körber: 31. März 2027

Für den Fall, dass der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied abberuft, kann vereinbart werden, dass der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied von seiner Dienstpflicht unter Fortgeltung des Vertrags im Übrigen freistellt.

Eine ordentliche Kündigung des Vorstandsdienstvertrags ist ausgeschlossen. Möglich ist indes sowohl für das betreffende Vorstandsmitglied als auch für die Gesellschaft eine Kündigung aus wichtigem Grund.

6. Leistungen im Falle der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags

Im Falle eines unterjährigen Beginns und einer unterjährigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags werden sowohl die Festvergütung als auch der STI und der LTI nur zeitanteilig gewährt.

Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile (STI und LTI), die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, erfolgt nach den ursprünglich vereinbarten Zielvorgaben und Leistungskriterien und nach den im Vorstandsmitgliedvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten.

Das Vergütungssystem gestattet dem Aufsichtsrat bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit die Zahlung von Abfindungen. In diesem Fall gilt ein sog. Abfindungs-Cap. Danach sind Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt und dürfen grundsätzlich nicht mehr als die Summe der Ansprüche während der Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags betragen. Ebenfalls zulässig ist die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gegen Zahlung einer Karenzentschädigung. Eine etwaige Abfindungszahlung ist auf eine Karenzentschädigung anzurechnen.

Eine besondere Regelung für eine Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels (sog. Change of Control) sieht das Vergütungssystem nicht vor.

III. Weitere Angaben zur Einberufung

1. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung 2024

Im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung 2024 beträgt das Grundkapital der Gesellschaft 84.000.000,00 € und ist eingeteilt in 84.000.000 Stammaktien (Stückaktien). Jede Stammaktie (Stückaktie) gewährt eine Stimme. Die Gesamtzahl der Aktien und der Stimmrechte beträgt daher im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung 84.000.000. Die Gesellschaft hält im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung 17.271 eigene Aktien. Hieraus stehen ihr keine Rechte zu.

2. Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung 2024 und die Ausübung des Stimmrechts (mit Nachweisstichtag und dessen Bedeutung)

Zur Teilnahme an der Hauptversammlung 2024 und zur Ausübung des Stimmrechts sind diejenigen Aktionäre berechtigt, die der Gesellschaft rechtzeitig unter der nachfolgend genannten Adresse einen durch den Letztintermediär (das ist i.d.R. das depotführende Kreditinstitut) in Textform (§ 126b BGB) in Deutsch oder Englisch erstellten besonderen Nachweis ihres Anteilsbesitzes gemäß § 67 c Abs. 3 AktG übermitteln und sich rechtzeitig zur Hauptversammlung anmelden:

Fielmann Group AG
 c/o Better Orange IR & HV AG
 Häidelweg 48
 81241 München
 Telefax: +49 89 889690633
 E-Mail-Adresse: anmeldung@linkmarketservices.eu

Der Nachweis des Anteilsbesitzes muss sich auf den Geschäftsschluss des 19. Juni 2024, 24:00 Uhr MESZ, beziehen (sog. Nachweisstichtag). § 13 Abs. 2 Satz 2 der Satzung in der aktuell noch geltenden Fassung, der insofern den Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung vorsieht, findet nach Änderung des § 123 Abs. 4 Satz 2 AktG durch das Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden

Investitionen vom 11. Dezember 2023, BGBl I. 2023 Nr. 354, keine Anwendung mehr.

Der Nachweis des Anteilsbesitzes und die Anmeldung müssen der Gesellschaft spätestens bis zum Ablauf des 4. Juli 2024, 24:00 Uhr MESZ, zugehen.

Nach Anmeldung und Eingang des Nachweises ihres Anteilsbesitzes bei der Gesellschaft werden den Aktionären Eintrittskarten für die Hauptversammlung übersandt. Um den rechtzeitigen Erhalt der Eintrittskarten für die Hauptversammlung sicherzustellen, bitten wir die Aktionäre, frühzeitig für die Anmeldung und die Übersendung des Nachweises ihres Anteilsbesitzes an die Gesellschaft Sorge zu tragen. Der Besitz einer Eintrittskarte ist anders als die ordnungsgemäße Anmeldung und die Nachweiserbringung jedoch keine Teilnahmevoraussetzung.

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Teilnahme an der Versammlung oder die Ausübung des Stimmrechts als Aktionär nur, wer den Nachweis erbracht hat. Die Berechtigung zur Teilnahme und der Umfang des Stimmrechts bemessen sich dabei ausschließlich nach dem im Nachweis enthaltenen Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweisstichtag. Mit dem Nachweisstichtag geht keine Sperre für die Veräußerbarkeit der Aktien einher. Auch im Fall der vollständigen oder teilweisen Veräußerung des Anteilsbesitzes nach dem Nachweisstichtag ist für die Teilnahme und den Umfang des Stimmrechts ausschließlich der Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweisstichtag maßgeblich, das heißt Veräußerungen von Aktien nach dem Nachweisstichtag haben keine Auswirkungen auf die Berechtigung zur Teilnahme und auf den Umfang des Stimmrechts. Entsprechendes gilt für Erwerbe und Zuerwerbe von Aktien nach dem Nachweisstichtag. Personen, die zum Nachweisstichtag noch keine Aktien besitzen und erst danach Aktionär werden, sind nicht teilnahme- und stimmberechtigt, es sei denn, sie lassen sich bevollmächtigen oder zur Rechtsausübung ermächtigen. Der Nachweisstichtag ist auch kein für die Dividendenberechtigung relevantes Datum.

3. Verfahren für die Stimmabgabe durch Bevollmächtigte

Aktionäre können ihr Stimmrecht durch einen Bevollmächtigten, z. B. durch einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater, die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter oder einen sonstigen Dritten ausüben lassen. Auch dann sind eine fristgemäße Anmeldung und der Nachweis des Anteilbesitzes nach den vorstehenden Bestimmungen erforderlich.

Ein Formular für die Erteilung einer Vollmacht findet sich auf der Rückseite der Eintrittskarte, welche den Aktionären nach der oben beschriebenen form- und fristgerechten Anmeldung und Übersendung des Nachweises des Anteilsbesitzes zugeschickt wird; das Formular steht auch auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.fielmann-group.com/hv2024> zum Download zur Verfügung. Vollmachten können durch Erklärung gegenüber dem Bevollmächtigten oder gegenüber der Gesellschaft erteilt werden. Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung bedürfen grundsätzlich der

Textform gemäß § 126b BGB. Für die Bevollmächtigung von Intermediären (z.B. Kreditinstitute) sowie diesen nach § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellten Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberatern und Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts anbieten, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere § 135 AktG. Nach letzterer Vorschrift muss die Vollmacht in diesen Fällen einem bestimmten Bevollmächtigten erteilt und von diesem nachprüfbar festgehalten werden; die Vollmachtserklärung muss zudem vollständig sein und darf nur mit der Stimmrechtsausübung verbundene Erklärungen enthalten. Die betreffenden Bevollmächtigten setzen jedoch unter Umständen besondere Regelungen für ihre eigene Bevollmächtigung fest; die Aktionäre werden daher gebeten, sich gegebenenfalls mit dem betreffenden zu Bevollmächtigenden rechtzeitig über die jeweilige Form und das Verfahren der Bevollmächtigung abstimmen.

Der Nachweis einer erteilten Bevollmächtigung kann dadurch geführt werden, dass der Bevollmächtigte die Vollmacht an der Einlasskontrolle vorweist.

Der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft kann auch bereits im Vorfeld der Hauptversammlung durch vorherige Übermittlung des Nachweises an folgende Postanschrift, Fax-Nummer oder E-Mail-Adresse erfolgen:

Fielmann Group AG
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München
Telefax: +49 89 889690655
E-Mail-Adresse: fielmann@linkmarketservices.eu

Aus organisatorischen Gründen bitten wir in diesem Fall um die Übermittlung spätestens bis zum 9. Juli 2024, 24.00 Uhr MESZ (Eingangsdatum bei der Gesellschaft).

Vorstehende Übermittlungswege stehen auch zur Verfügung, wenn die Erteilung der Vollmacht durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft erfolgen soll; ein gesonderter Nachweis über die Erteilung der Bevollmächtigung erübrigt sich in diesem Fall. Auch der Widerruf einer bereits erteilten Vollmacht kann auf den vorgenannten Übermittlungswegen jeweils unmittelbar gegenüber der Gesellschaft erklärt werden.

Darüber hinaus können Vollmachten durch die form- und fristgerecht angemeldeten und in der Hauptversammlung erschienenen Aktionäre, Aktionärsvertreter bzw. deren Bevollmächtigte auch noch direkt in der Hauptversammlung bis zum Beginn der Abstimmungen erteilt, geändert oder widerrufen werden.

Zur Erleichterung der Ausübung des Stimmrechts bieten wir unseren Aktionären an, von der Gesellschaft benannte weisungsgebundene Mitarbeiter der Gesellschaft bereits vor der Hauptversammlung als Stimmrechtsvertreter zu bevollmächtigen. Aktionäre, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen, müssen sich gemäß den vorstehenden Bestimmungen fristgerecht zur Hauptversammlung anmelden und den Nachweis des Anteilsbesitzes führen. Die Erteilung

der Vollmacht an die Stimmrechtsvertreter, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung bedürfen der Textform gemäß § 126b BGB.

Soweit von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter bevollmächtigt werden sollen, muss der Aktionär Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilen; ohne diese Weisungen ist die Vollmacht ungültig. Die Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, weisungsgemäß abzustimmen. Sind Weisungen nicht eindeutig, enthalten sich die Stimmrechtsvertreter zu den entsprechenden Beschlussgegenständen der Stimme; dies gilt immer auch für unvorhergesehene Beschlussgegenstände. Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt eine Weisung zu diesem Tagesordnungspunkt, soweit sie nicht geändert oder widerrufen wird, insgesamt auch als entsprechende Weisung für jeden Punkt der Einzelabstimmung. Die Stimmrechtsvertreter nehmen keine Aufträge zu Wortmeldungen, zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse oder zum Stellen von Fragen oder Anträgen entgegen und nehmen – mit Ausnahme der Ausübung des Stimmrechts – auch keine sonstigen Aktionärsrechte wahr. Eine Stimmabgabe und die Erteilung von Vollmacht und Weisung ist nur in Bezug auf solche Anträge und Wahlvorschläge möglich, zu denen es mit dieser Einberufung oder später bekanntgemachte Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat nach § 124 Abs. 3 AktG oder von Aktionären nach §§ 122 Abs. 2, 126, 127 AktG gibt.

Ein Formular für die Erteilung einer Vollmacht an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter sowie Hinweise zur Vollmachten- und Weisungserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter findet sich ebenfalls auf der Eintrittskarte, welche den Aktionären nach der oben beschriebenen form- und fristgerechten Anmeldung und Übersendung des Nachweises des Anteilsbesitzes zugeschickt wird; das Formular steht auch unter <https://www.fielmann-group.com/hv2024> zum Download zur Verfügung.

Die Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft, welche vor der Hauptversammlung erteilt werden, sind an folgende Anschrift, Fax-Nummer oder E-Mail-Adresse zu übermitteln:

Fielmann Group AG
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München
Telefax: +49 89 889690655
E-Mail-Adresse: fielmann@linkmarketservices.eu

Aus organisatorischen Gründen bitten wir in diesem Fall um die Übermittlung spätestens bis zum 9. Juli 2024, 24:00 Uhr MESZ (Eingangsdatum bei der Gesellschaft).

Darüber hinaus bieten wir form- und fristgerecht angemeldeten und in der Hauptversammlung erschienenen Aktionären, Aktionärsvertretern bzw. deren Bevollmächtigten an, die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft auch direkt in

der Hauptversammlung bis zum Beginn der Abstimmungen mit der weisungsgebundenen Ausübung des Stimmrechts zu bevollmächtigen, erteilte Weisungen zu ändern oder erteilte Vollmachten zu widerrufen.

4. Ergänzungsanträge auf Verlangen einer Minderheit gemäß § 122 Abs. 2 AktG

Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von 500.000,00 € – letzteres entspricht 500.000 Stückaktien – erreichen, können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Darüber hinaus kann die Hauptversammlung gemäß § 87 Abs. 4 AktG auf Antrag nach § 122 Abs. 2 Satz 1 AktG die nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegte Maximalvergütung für den Vorstand herabsetzen. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen.

Die Antragssteller haben nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens Inhaber der Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über den Antrag halten und, soweit dem Antrag vom Vorstand nicht entsprochen wird, auch bis zur Entscheidung des Gerichts über das Ergänzungsverlangen halten. Die Regelung des § 121 Abs. 7 AktG findet entsprechende Anwendung. Nach § 70 AktG bestehen bezüglich der Aktienbesitzzeit bestimmte Anrechnungsmöglichkeiten, auf die ausdrücklich hingewiesen wird.

Das Verlangen auf Ergänzung der Tagesordnung ist schriftlich (§ 126 BGB) oder in elektronischer Form, d.h. unter Verwendung einer qualifizierten elektronischen Signatur (§ 126a BGB), an den Vorstand der Gesellschaft zu richten und muss der Gesellschaft nebst Begründung oder Beschlussvorlage sowie dem Nachweis über die Aktienbesitzzeit spätestens bis zum Ablauf des 10. Juni 2024, 24:00 Uhr MESZ, unter nachfolgender Postanschrift

Fielmann Group AG

Vorstand

Weidestraße 118 a

22083 Hamburg

oder, bei Verwendung elektronischer Form, unter Hinzufügung des Namens des oder der verlangenden Aktionäre mit qualifiziert elektronischer Signatur unter der E-Mail-Adresse HV2024@fielmann.com zugehen.

5. Anträge und Wahlvorschläge von Aktionären gemäß §§ 126 Abs. 1, 127 AktG

Darüber hinaus können Aktionäre der Gesellschaft Gegenanträge gegen Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu bestimmten Punkten der Tagesordnung gemäß § 126 Abs. 1 AktG und Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder von Abschlussprüfern gemäß §§ 127 Satz 1, 126 Abs. 1 AktG übersenden.

Gegenanträge (nebst einer etwaigen Begründung) und Wahlvorschläge sind ausschließlich an die nachstehende Adresse zu richten:

Fielmann Group AG
 c/o Better Orange IR & HV AG
 Haidelweg 48
 81241 München
 oder Telefax: +49 89 889690655
 oder E-Mail-Adresse: antraege@linkmarketservices.eu

Anderweitig adressierte Gegenanträge und Wahlvorschläge werden nicht berücksichtigt.

Bis spätestens am Mittwoch, 26. Juni 2024, 24:00 Uhr MESZ, bei vorstehender Adresse mit Nachweis der Aktionärseigenschaft eingegangene Gegenanträge (nebst einer etwaigen Begründung) und Wahlvorschläge von Aktionären werden, sofern sie den gesetzlichen Anforderungen genügen, einschließlich des Namens und des Wohnorts bzw. Sitzes des Aktionärs unverzüglich auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.fielmann-group.com/hv2024> zugänglich gemacht. Etwaige Stellungnahmen der Verwaltung werden ebenfalls unter der genannten Internetadresse veröffentlicht.

6. Auskunftsrecht des Aktionärs gemäß § 131 Abs. 1 AktG

Jedem Aktionär ist gemäß § 131 Abs. 1 AktG auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft zu geben, soweit die Auskunft zur sachgemäßen Beurteilung des Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. Die Auskunftspflicht des Vorstands erstreckt sich auch auf die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu einem verbundenen Unternehmen sowie auf die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen. Der Vorstand darf die Auskunft unter den in § 131 Abs. 3 AktG genannten Gründen verweigern.

7. Zeitangaben

Sämtliche Zeitangaben in dieser Einberufung beziehen sich auf die mitteleuropäische Sommerzeit (MESZ). Dies entspricht mit Blick auf die koordinierte Weltzeit (UTC) dem Verhältnis UTC = MESZ minus zwei Stunden.

8. Veröffentlichungen auf der Internetseite der Gesellschaft

Die Einberufung der Hauptversammlung mit den gesetzlich geforderten Angaben und Erläuterungen, einschließlich der weitergehenden Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre gemäß §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127, 131 Abs. 1 AktG, sowie einer Übersicht mit den Angaben gemäß § 125 AktG in Verbindung mit Art. 4 und Anhang Tabelle 3 der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212, ist auch über die Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.fielmann-group.com/hv2024> zugänglich. Hier finden sich auch die weiteren Informationen gemäß § 124a AktG.

Auf der Internetseite der Gesellschaft werden nach der Hauptversammlung auch die Ergebnisse der Abstimmungen über die Tagesordnungspunkte veröffentlicht.

9. Information zum Datenschutz für Aktionäre

Die Fielmann Group AG verarbeitet personenbezogene Daten (Name, Anschrift, E-Mail-Adresse, Aktienanzahl, Besitzart der Aktien und Nummer der Eintritts- und Stimmkarten) auf Grundlage der geltenden Datenschutzgesetze und des Aktiengesetzes (AktG), um den Aktionären und ihren Bevollmächtigten die Ausübung ihrer Rechte im Rahmen der Hauptversammlung zu ermöglichen.

Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten ist für die Teilnahme an der Hauptversammlung zwingend erforderlich. Für die Verarbeitung ist die Fielmann Group AG die verantwortliche Stelle. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist das AktG in Verbindung mit Art. 6 (1) Buchst. c) Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Die Dienstleister der Fielmann Group AG, welche zum Zwecke der Durchführung der Hauptversammlung beauftragt werden, erhalten von der Fielmann Group AG nur solche personenbezogenen Daten, welche für die Ausführung der beauftragten Dienstleistung erforderlich sind und verarbeiten die Daten ausschließlich nach Weisung der Fielmann Group AG.

Grundsätzlich werden die personenbezogenen Daten gelöscht oder anonymisiert, sobald sie für den oben genannten Zweck nicht mehr erforderlich sind und gesetzliche Nachweis- und Aufbewahrungspflichten nicht zu einer weiteren Speicherung verpflichten.

Es besteht ein Auskunfts-, Berichtigungs-, Einschränkung-, Widerspruchs- und Löschungsrecht bezüglich der Verarbeitung der personenbezogenen Daten sowie ein Recht auf Datenübertragbarkeit gemäß Kapitel III DSGVO. Diese Rechte können gegenüber der Fielmann Group AG unentgeltlich über die E-Mail-Adresse datenschutz@fielmann.com oder über die folgenden Kontaktdaten geltend gemacht werden:

Fielmann Group AG
Weidestraße 118 a
22083 Hamburg

Zudem besteht ein Beschwerderecht bei den Datenschutz-Aufsichtsbehörden nach Art. 77 DSGVO.

Die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten lauten:

Fielmann Group AG
Datenschutzbeauftragter
Weidestraße 118 a
22083 Hamburg
E-Mail: datenschutz@fielmann.com

Hamburg, im Mai 2024

Fielmann Group AG
Der Vorstand

**„Wir helfen *allen*,
die Schönheit der Welt
zu hören und zu sehen.“**
