

Vergütungsbericht 2025 der Einhell Germany AG

Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrates der Einhell Germany AG im Geschäftsjahr 2025 (1. Januar 2025 - 31. Dezember 2025) individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese.

Er richtet sich nach den Erfordernissen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB), der deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS) sowie der International Financial Reporting Standards (IFRS). Darüber hinaus enthält der Bericht ausgewählte Angaben im Einklang mit den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 sowie den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG).

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

Auf Grund 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.

Inhaltsverzeichnis

A.	RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR AUS VERGÜTUNGSSICHT	3
B.	ZUSTÄNDIGKEIT ZUR FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG	3
C.	VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND ODER IM AUFSICHTSRAT	4
D.	WIE WIRD DIE STRATEGIE IN DER VORSTANDSVERGÜTUNG ABGEBILDET	4
E.	WIE WAR DIE PERFORMANCE IM GESCHÄFTSJAHR 2025	4
F.	BESTANDTEILE UND STRUKTUR DER VORSTANDSVERGÜTUNG	5
G.	Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025	6
1.	Zielvergütung.....	6
2.	Maximalvergütung	8
3.	Gesamtvergütung 2025	9
4.	Änderungen und Anpassungen	10
5.	Einzelne Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2025	10
5.1.	Überblick	10
5.2.	Grundvergütung	12
5.3.	Nebenleistungen	12
5.4.	Versorgungszusagen.....	13
5.5.	Variable Vergütung (EBT-Beteiligungen).....	15
5.6.	Variable Vergütung zur Förderung der Strategie	17
5.7.	Leistungen im Falle des Ausscheidens	20
5.7.1.	Abstandszahlungen.....	20
5.7.2.	Karenzentschädigung bei nachvertraglichem Wettbewerbsverbot.....	21
5.8.	Vergütungsanteile von Dritten an die Vorstandsmitglieder	21
5.9.	Weitere Gestaltungsmöglichkeiten gem. § 87 Abs. 2 AktG	21
H.	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates	22
I.	Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung	23
J.	Sonstiges	25
K.	Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers	27

A. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR AUS VERGÜTUNGSSICHT

Das Geschäftsjahr 2025 war geprägt von hohen innen- und außenpolitischen Ungewissheiten: außenpolitisch vor allem die sprunghafte US-Handelspolitik sowie der anhaltende Konflikt in der Ukraine sowie in Nahost, innenpolitisch vor allem die schwierige wirtschaftliche Situation.

Die Preise für Rohstoffe entwickelten sich im Jahr 2025 unterschiedlich. Industriemetalle verzeichneten stark steigende Preise wohingegen Energierohstoffe wie Rohöl sinkende Preise verzeichneten. Die Frachtpreise sind weiter durch hohe Volatilität aufgrund geopolitischer Spannungen geprägt. Längere Transitzeiten mussten zudem auch im abgelaufenen Geschäftsjahr in Kauf genommen werden. Trotz der militärischen Verteidigungsanstrengungen mehrerer Länder lässt sich die Huthi-Gruppe nicht abschrecken, Frachtschiffe im Roten Meer anzugreifen. Ein Großteil der Containerschiffe meidet die Meerenge zwischen dem Golf von Aden und dem Roten Meer nach wie vor, um die Risiken eines Überfalls zu verringern.

Ungünstige Wetterbedingungen sowie ein zurückhaltendes Konsumverhalten der Endverbraucher machten der Baumarktbranche im Geschäftsjahr 2025 zu schaffen. Angesichts der weiterhin gedämpften Grundstimmung agieren die Menschen vorsichtig und investieren eher verhalten in Projekte rund um Haus und Garten. Die genannten Umstände führten zu leicht rückläufigen Umsätzen der Baumarktbranche in Deutschland. Dem Einhell-Konzern ist es trotz dieser schwierigen Bedingungen gelungen ein hervorragendes Ergebnis zu erzielen. Eine klare Strategie und deren kontinuierliche langfristige Umsetzung führten zu dieser positiven Entwicklung.

Diese positive Entwicklung spiegelt sich auch in der Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates wider.

B. ZUSTÄNDIGKEIT ZUR FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Einhell Germany AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2021 und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 4. Juli 2025 mit einer Mehrheit von 100 % gebilligt.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrates der Einhell Germany AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2025 und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 4. Juli 2025 mit einer Mehrheit von 100 % gebilligt.

Die Hauptversammlung hat am 4. Juli 2025 den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für 2024 gebilligt.

C. VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND ODER IM AUFSICHTSRAT

Im Betrachtungszeitraum gab es keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstandes oder des Aufsichtsrates der Einhell Germany AG. Mit Ende des Betrachtungszeitraums, mit dem 31. Dezember 2025, schied Jan Teichert aus dem Vorstand aus. Im Geschäftsjahr 2025 wurde daher vom Aufsichtsrat beschlossen Herrn Michael Brunner, Prokurist der Einhell Germany AG, und Herrn Heinz Hoffmann, Prokurist der Einhell Germany AG, zum 1. Januar 2026 zu Mitgliedern des Vorstands der Einhell Germany AG zu bestellen.

Herr Brunner wird künftig das Ressort Finanzen verantworten, Herr Hoffmann das Ressort International.

D. WIE WIRD DIE STRATEGIE IN DER VORSTANDSVERGÜTUNG ABGEBILDET

Die auf Wachstum ausgerichtete Strategie der Einhell Germany AG zielt auf Aufbau von Einhell als A-Marke im DIY und dem weiteren Ausbau der Marktpräsenz in den internationalen Fokusmärkten sowie einer technologischen, distributiven und marketingseitigen Expansion. Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass Einhell mit dieser Strategie zukunftsfähig aufgestellt ist.

Das System der Vorstandsvergütung leistet einen Beitrag zur Förderung dieser Geschäftsstrategie. Die Vorstandsmitglieder sollen durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems dazu motiviert werden, die niedergelegten strategischen Ziele zu erreichen. Das System fördert Innovationen und setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken.

E. WIE WAR DIE PERFORMANCE IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Deutlicher Umsatzanstieg im Einhell-Konzern

Der Einhell-Konzern konnte seinen Umsatz im Vergleich zum Vorjahr um 4,3 % steigern. Der Konzernumsatz für das Geschäftsjahr 2025 stieg von 1.109,7 Mio. EUR auf 1.157,7 Mio. EUR.

Für das Geschäftsjahr 2025 rechnete der Vorstand mit Umsätzen in Höhe von 1.150 Mio. EUR bis 1.175 Mio. EUR. Damit konnte der Einhell-Konzern den angegebenen Prognosewert erreichen.

Im ersten Quartal lagen die Umsätze des Einhell-Konzerns deutlich über dem Vorjahr. Die Umsätze stiegen von 269,5 Mio. EUR im vergleichbaren Vorjahresquartal auf 302,8 Mio. EUR.

Nachdem sich der erfreuliche Geschäftsverlauf aus dem ersten Quartal fortsetzte, konnten auch die Umsätze im zweiten Quartal erhöht werden. Die Umsätze betrugen 327,4 Mio. EUR und lagen damit über dem Vorjahresniveau (306,7 Mio. EUR). Der Umsatzanstieg resultierte unter anderem aus der Steigerung der Verkäufe im Bereich Power X-Change.

Die Umsätze im dritten Quartal bewegten sich mit 267,5 Mio. EUR leicht über dem Vorjahr (263,1 Mio. EUR).

Im vierten Quartal entwickelten sich die Umsätze etwas schwächer als im Vorjahresvergleich. Die Umsätze verminderten sich um 3,8 % von 270,4 Mio. EUR auf 260,0 Mio. EUR.

Im Geschäftsjahr 2025 konnte erneut ein für den Einhell-Konzern großartiger Umsatz erzielt werden.

F. BESTANDTEILE UND STRUKTUR DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Einhell Germany AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung sowie die Nebenleistungen und die Versorgungszusage. Die festen Bestandteile werden im Dienstvertrag in ihrer Höhe verankert und weisen ggf. vereinbarte Anpassungen während der Vertragslaufzeit auf.

Erfolgsabhängig und somit variabel werden die kurzfristig variable Vergütung (EBT-Beteiligung) sowie die auf die Förderung der Strategie ausgerichtete variable Vergütung (individuelle funktionsabhängige Ziele) gewährt.

Das System der Vorstandsvergütung wird zudem durch angemessene und marktübliche Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand ergänzt.

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die wesentlichen Bestandteile und die Ausgestaltung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Einhell Germany AG.



¹ Nebenleistungen werden bis zu einem durch den Aufsichtsrat festgelegten Betrag erstattet

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dies erfolgt auf Grundlage der vertraglichen Vereinbarungen und der Abstimmung des Budgets und der strategischen Projekte des Konzerns, deren KPIs Grundlage der variablen Vergütung (EBT-Beteiligung und Förderung der Strategie) darstellen.

Dabei berücksichtigt er neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

G. Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025

Der nachfolgende Teil beschreibt die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Einhell Germany AG im Geschäftsjahr 2025. Er enthält detaillierte Informationen und Hintergründe zur Gesamtvergütung des Vorstands, zur Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütung sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025.

1. Zielvergütung

Auf Basis der strategischen Planungen, welche sich letztendlich in der Festlegung der Umsatz- und Ertragsplanung sowie der Budgets niederschlagen, ergaben sich für das Geschäftsjahr 2025 die folgenden Zielvergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder:

ZIELVERGÜTUNG 2025		Gesamt			
		2025 PLAN		2024 IST	
Grundvergütung		in €	in %	in €	in %
	fixe Jahresvergütung	1.491.840,00 €	9,78%	1.371.100,00 €	10,16%
	Nebenleistungen				
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	67.322,52 €	0,44%	67.322,52 €	0,50%
	Zuschuss zu Versicherungen	19.774,95 €	0,13%	19.774,95 €	0,15%
SUMME FESTE VERGÜTUNG		1.578.937,47 €	10,35%	1.458.197,47 €	10,81%
variable Vergütung					
	EBT-Beteiligung Konzern	9.660.100,85 €	63,35%	8.585.498,39 €	63,63%
	langfristige Anteile	4.009.399,98 €	26,29%	3.448.894,09 €	25,56%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG		13.669.500,83 €	89,65%	12.034.392,48 €	89,19%
Gesamtvergütung		15.248.438,30 €	100,00%	13.492.589,95 €	100,00%

ZIELVERGÜTUNG 2025		Andreas Kroiss Vorstandsvorsitzender			
		2025 PLAN		2024 IST	
Grundvergütung		in €	in %	in €	in %
	fixe Jahresvergütung	421.100,00 €	4,24%	421.100,00 €	4,77%
	Nebenleistungen				
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	27.072,00 €	0,27%	27.072,00 €	0,31%
	Zuschuss zu Versicherungen	3.698,67 €	0,04%	3.698,67 €	0,04%
SUMME FESTE VERGÜTUNG		451.870,67 €	4,55%	451.870,67 €	5,11%
variable Vergütung					
	EBT-Beteiligung Konzern	6.112.883,50 €	61,56%	5.380.984,54 €	60,90%
	langfristige Anteile	3.364.890,00 €	33,89%	3.003.524,67 €	33,99%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG		9.477.773,50 €	95,45%	8.384.509,21 €	94,89%
Gesamtvergütung		9.929.644,17 €	100,00%	8.836.379,88 €	100,00%

ZIELVERGÜTUNG		2025		Jan Teichert			
				Finanzvorstand			
		2025 PLAN		2024 IST			
Grundvergütung		in €	in %	in €	in %		
	fixe Jahresvergütung	360.000,00 €	17,09%	360.000,00 €	18,33%		
	Nebenleistungen						
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	22.858,92 €	1,08%	22.858,92 €	1,16%		
	Zuschuss zu Versicherungen	5.865,48 €	0,28%	5.865,48 €	0,30%		
SUMME FESTE VERGÜTUNG		388.724,40 €	18,45%	388.724,40 €	19,79%		
variable Vergütung							
	EBT-Beteiligung	Konzern	1.458.119,00 €	69,21%	1.301.527,36 €	66,27%	
	langfristige Anteile		260.049,98 €	12,34%	273.788,74 €	13,94%	
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG			1.718.168,98 €	81,55%	1.575.316,10 €	80,21%	
Gesamtvergütung			2.106.893,38 €	100,00%	1.964.040,50 €	100,00%	

ZIELVERGÜTUNG		2025		Dr. Markus Thannhuber			
				Technikvorstand			
		2025 PLAN		2024 IST			
Grundvergütung		in €	in %	in €	in %		
	fixe Jahresvergütung	480.740,00 €	21,02%	360.000,00 €	20,03%		
	Nebenleistungen						
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	8.252,40 €	0,36%	8.252,40 €	0,46%		
	Zuschuss zu Versicherungen	5.562,48 €	0,24%	5.562,48 €	0,31%		
SUMME FESTE VERGÜTUNG		494.554,88 €	21,62%	373.814,88 €	20,80%		
variable Vergütung							
	EBT-Beteiligung	Konzern	1.458.119,00 €	63,75%	1.301.527,36 €	72,43%	
	langfristige Anteile		334.460,00 €	14,62%	121.580,68 €	6,77%	
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG			1.792.579,00 €	78,38%	1.423.108,04 €	79,20%	
Gesamtvergütung			2.287.133,88 €	100,00%	1.796.922,92 €	100,00%	

ZIELVERGÜTUNG		2025		Dr. Christoph Urban			
				Vorstand IT + Service			
		2025 PLAN		2024 IST			
Grundvergütung		in €	in %	in €	in %		
	fixe Jahresvergütung	230.000,00 €	24,87%	230.000,00 €	25,69%		
	Nebenleistungen						
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	9.139,20 €	0,99%	9.139,20 €	1,02%		
	Zuschuss zu Versicherungen	4.648,32 €	0,50%	4.648,32 €	0,52%		
SUMME FESTE VERGÜTUNG		243.787,52 €	26,36%	243.787,52 €	27,23%		
variable Vergütung							
	EBT-Beteiligung	Konzern	560.815,00 €	60,64%	500.587,45 €	55,92%	
	EBT-Beteiligung	iSC GmbH	70.164,35 €	7,59%	100.871,69 €	11,27%	
	langfristige Anteile		50.000,00 €	5,41%	50.000,00 €	5,59%	
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG			680.979,35 €	73,64%	651.459,13 €	72,77%	
Gesamtvergütung			924.766,87 €	100,00%	895.246,65 €	100,00%	

2. Maximalvergütung

Fixentgelt +
Nebenleistungen+
maximal 200% der
durchschnittlichen
variablen Vergütung
der letzten 3
abgeschlossenen
Geschäftsjahre

Die Maximalvergütung ist auf alle Komponenten der Vorstandsvergütung festgelegt.

Die Maximalvergütung wird jährlich vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied gemäß § 87 a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG festgelegt.

Die Maximalvergütung entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe des maximalen Zuflusses aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr und berechnet sich durch Addition von Grundvergütung, Nebenleistungsmaximum sowie dem zweifachen durchschnittlichen Bonus-Betrages der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre.

Bei in Bezug auf das Vergütungssystem (von Hauptversammlung gebilligt am 4. Juli 2025) abgeschlossenen Vorstandsverträgen ist die Maximalvergütung in diesen als fester Bestandteil verankert.

Die theoretische Maximalvergütung der Vorstände betrug im Geschäftsjahr 2025

- für den Vorsitzenden des Vorstandes, **Andreas Kroiss**: 15.409.213,52 €
- für den Finanzvorstand, **Jan Teichert**: 3.303.555,81 €
- für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, **Dr. Markus Thannhuber**: 3.056.158,46 €
- für den Vorstand IT und Service, **Dr. Christoph Urban**: 1.233.499,40 €

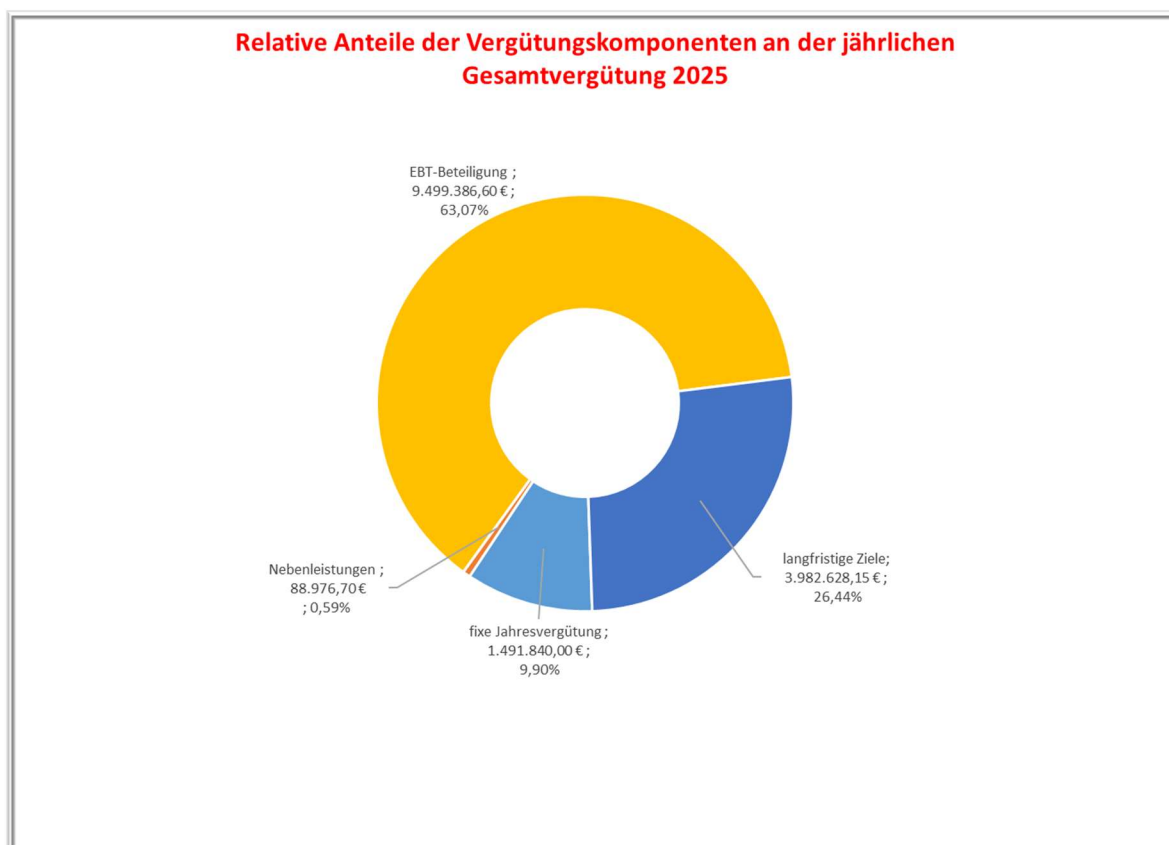
Wie aus der in Nr. 5 folgenden Darstellung der individuellen Gesamtvergütung für 2025 zu ersehen ist, wurde bei keinem der Vorstände die theoretische Maximalvergütung erreicht.

3. Gesamtvergütung 2025

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 beträgt nach den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen 15.062.831,45 € (im Vj. 13.492.589,95 €); dies entspricht einem Anstieg von 11,64 %.

Vergütung IST		2025		Gesamt	
		2025 IST		2024 IST	
		in €	in %	in €	in %
Grundvergütung					
	fixe Jahresvergütung	1.491.840,00 €	9,90%	1.371.100,00 €	10,16%
	Nebenleistungen				
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	66.446,52 €	0,44%	67.322,52 €	0,50%
	Zuschuss zu Versicherungen	22.530,18 €	0,15%	19.774,95 €	0,15%
SUMME FESTE VERGÜTUNG		1.580.816,70 €	10,49%	1.458.197,47 €	10,81%
variable Vergütung					
	EBT-Beteiligung	9.405.099,60 €	62,44%	8.484.626,70 €	62,88%
	EBT-Beteiligung	94.287,00 €	0,63%	100.871,69 €	0,75%
	langfristige Ziele	3.982.628,15 €	26,44%	3.448.894,09 €	25,56%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG		13.482.014,75 €	89,51%	12.034.392,48 €	89,19%
Gesamtvergütung		15.062.831,45 €	100,00%	13.492.589,95 €	100,00%

Von der Gesamtvergütung entfielen 1.580.816,70 € (im Vj. 1.458.197,47 €) auf die Grundvergütung, 9.499.386,60 € (im Vj. 8.585.498,39 €) auf die EBT-Beteiligung und 3.982.628,15 € (im Vj. 3.448.894,09 €) auf die Förderung der Strategie ausgerichteten variablen Vergütungsbestandteile.



Durch die variablen Vergütungskomponenten der EBT-Beteiligung partizipieren die Vorstände an positiven Entwicklungen genauso wie an rückläufigen Erträgen.

4. Änderungen und Anpassungen

Keine strukturellen Änderungen in der Vergütung der Vorstände der Einhell Germany AG im Betrachtungszeitraum.

5. Einzelne Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2025

5.1. Überblick

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstandes im Geschäftsjahr 2025 und 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Demnach enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungsanteile (geschuldete Vergütung).

Neben der Vergütungshöhe ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ferner der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsanteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Gesamtvergütung 2025		Andreas Kroiss Vorstandsvorsitzender			
		2025 IST		2024 IST	
Grundvergütung		in €	in %	in €	in %
	fixe Jahresvergütung	421.100,00 €	4,32%	421.100,00 €	4,77%
	Nebenleistungen				
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	26.196,00 €	0,27%	27.072,00 €	0,31%
	Zuschuss zu Versicherungen	4.002,54 €	0,04%	3.698,67 €	0,04%
SUMME FESTE VERGÜTUNG		451.298,54 €	4,63%	451.870,67 €	5,11%
variable Vergütung					
	EBT-Beteiligung	5.975.569,19 €	61,31%	5.380.984,54 €	60,90%
	langfristige Anteile	3.318.900,40 €	34,05%	3.003.524,67 €	33,99%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG		9.294.469,59 €	95,37%	8.384.509,21 €	94,89%
Gesamtvergütung		9.745.768,13 €	100,00%	8.836.379,88 €	100,00%

Gesamtvergütung 2025

Jan Teichert
Finanzvorstand

		2025 IST		2024 IST	
Grundvergütung		in €	in %	in €	in %
Grundvergütung	fixe Jahresvergütung	360.000,00 €	17,35%	360.000,00 €	18,33%
	Nebenleistungen				
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	22.858,92 €	1,10%	22.858,92 €	1,16%
	Zuschuss zu Versicherungen	6.641,52 €	0,32%	5.865,48 €	0,30%
SUMME FESTE VERGÜTUNG		389.500,44 €	18,77%	388.724,40 €	19,79%
variable Vergütung					
	EBT-Beteiligung	1.438.190,17 €	69,31%	1.301.527,36 €	66,27%
	langfristige Anteile	247.405,75 €	11,92%	273.788,74 €	13,94%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG		1.685.595,92 €	81,23%	1.575.316,10 €	80,21%
Gesamtvergütung		2.075.096,36 €	100,00%	1.964.040,50 €	100,00%

Gesamtvergütung 2025

Dr. Markus Thannhuber
Vorstand Technik

		2025 IST		2024 IST	
Grundvergütung		in €	in %	in €	in %
Grundvergütung	fixe Jahresvergütung	480.740,00 €	20,90%	360.000,00 €	20,03%
	Nebenleistungen				
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	8.252,40 €	0,36%	8.252,40 €	0,46%
	Zuschuss zu Versicherungen	6.157,20 €	0,27%	5.562,48 €	0,31%
SUMME FESTE VERGÜTUNG		495.149,60 €	21,53%	373.814,88 €	20,80%
variable Vergütung					
	EBT-Beteiligung	1.438.190,17 €	62,54%	1.301.527,36 €	72,43%
	langfristige Anteile	366.322,00 €	15,93%	121.580,68 €	6,77%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG		1.804.512,17 €	78,47%	1.423.108,04 €	79,20%
Gesamtvergütung		2.299.661,77 €	100,00%	1.796.922,92 €	100,00%

Gesamtvergütung 2025

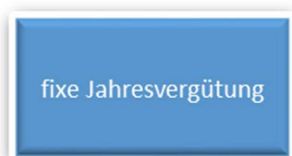
Dr. Christoph Urban
Vorstand IT + Service

		2025 IST		2024 IST	
Grundvergütung		in €	in %	in €	in %
Grundvergütung	fixe Jahresvergütung	230.000,00 €	24,41%	230.000,00 €	25,69%
	Nebenleistungen				
	Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug	9.139,20 €	0,97%	9.139,20 €	1,02%
	Zuschuss zu Versicherungen	5.728,92 €	0,61%	4.648,32 €	0,52%
SUMME FESTE VERGÜTUNG		244.868,12 €	25,99%	243.787,52 €	27,23%
variable Vergütung					
	EBT-Beteiligung	553.150,07 €	58,70%	500.587,45 €	55,92%
	EBT-Beteiligung	94.287,00 €	10,01%	100.871,69 €	11,27%
	langfristige Anteile	50.000,00 €	5,31%	50.000,00 €	5,59%
SUMME VARIABLE VERGÜTUNG		697.437,07 €	74,01%	651.459,14 €	72,77%
Gesamtvergütung		942.305,19 €	100,00%	895.246,66 €	100,00%

5.2. Grundvergütung



Die Grundvergütung stellt den Teil der Vorstandvergütung dar, der unabhängig von Leistungsparametern vertraglich vereinbart ist.



Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt. Der relative Anteil der fixen Grundvergütung von der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei den Vorständen zwischen 4,2% und 24,9%.

Die fixe Jahresvergütung betrug im Geschäftsjahr 2025

- | | |
|--|-------------|
| → für den Vorsitzenden des Vorstandes, <u>Andreas Kroiss</u> | 421.100,- € |
| → für den Finanzvorstand, <u>Jan Teichert</u> | 360.000,- € |
| → für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, <u>Dr. Markus Thannhuber</u> | 480.740,- € |
| → für den Vorstand IT und Service, <u>Dr. Christoph Urban</u> | 230.000,- € |

5.3. Nebenleistungen



Nebenleistungen werden vom Aufsichtsrat entweder im Vorstandsdienstvertrag mit einer Maximalhöhe verankert oder für jedes Vorstandsmitglied für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr ein maximaler Betrag festgelegt. Mit dem Betrag werden Leistungen zugunsten des Vorstandsmitglieds abgedeckt, wie zum Beispiel firmenseitig gewährte Sachbezüge und Nebenleistungen, z.B. die Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Zuschüsse zu Versicherungen.

Die Nebenleistungen betragen im Geschäftsjahr 2025

- für den Vorsitzenden des Vorstandes, Andreas Kroiss
- | | |
|---|-------------|
| Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug: | 26.196,00 € |
| Zuschuss zur Krankenversicherung (inkl. Pflegeversicherung) | 4.002,54 € |
- für den Finanzvorstand, Jan Teichert
- | | |
|---|-------------|
| Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug: | 22.858,92 € |
| Zuschuss zur Krankenversicherung (inkl. Pflegeversicherung) | 6.641,52 € |
- für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, Dr. Markus Thannhuber
- | | |
|---|------------|
| Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug: | 8.252,40 € |
| Zuschuss zur Krankenversicherung (inkl. Pflegeversicherung) | 6.157,20 € |
- für den Vorstand IT und Service, Dr. Christoph Urban
- | | |
|---|------------|
| Geldwerter Vorteil Dienstfahrzeug: | 9.139,20 € |
| Zuschuss zur Krankenversicherung (inkl. Pflegeversicherung) | 5.728,92 € |

5.4. Versorgungszusagen

Versorgungszusage

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine Versorgungszusage auf Pensionsleistungen als Direktzusage der Einhell Germany AG. Die Zusage wächst in direktem Zusammenhang mit der Zeit der Vorstandzugehörigkeit. Dabei ist die Versorgungszusage im Wesentlichen an den vergleichbaren Leistungen der Rentenversicherung (bis Beitragsbemessungsgrenze) orientiert.

Anspruch

Auf Antrag mit Vollendung des 62. Lebensjahrs für Versorgungszusagen ab dem 1. Januar 2012. Auf Antrag mit Vollendung des 60. Lebensjahrs für Versorgungszusagen vor dem 1. Januar 2012.

Unverfallbarkeit

Gemäß gesetzlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes.

Auszahlung

Grundsätzlich in zwölf Jahresraten; weitere Auszahlungsvarianten auf Antrag sind: zehn oder elf Raten, Einmalbetrag sowie Verrentung mit/ohne Hinterbliebenenleistung sowie Kombinationen der genannten Auszahlungsvarianten.

Invalidität/ Tod Risikoschutz bei Eintritt des Versorgungsfalls vor dem 60. Lebensjahr infolge Invalidität oder Tod durch monatliche Zahlung der bis zum Eintritt erworbenen unverfallbaren Ansprüche.

Die Firma verpflichtet sich, die laufenden Renten jeweils zum 01.01. jeden Jahres um 3% zu erhöhen (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG). Die erste Erhöhung erfolgt an dem 01.01., welcher unmittelbar auf den Eintritt des Leistungsfalles folgt.

Unverfallbare Versorgungsansprüche betragen im Geschäftsjahr 2025

(früheste Inanspruchnahme nach Vollendung des 60. Lebensjahres)

→ für den Vorsitzenden des Vorstandes, Andreas Kroiss

Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:		1.413,25 €
Barwert gem. HGB	31.12.2025	581.551,00 €
Aufwand für Rückstellung innerhalb 2025		14.399,00 €

→ für den Finanzvorstand, Jan Teichert

Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:		1.698,33 €
Barwert gem. HGB	31.12.2025	687.563,00 €
Aufwand für Rückstellung innerhalb 2025		17.904,00 €

→ für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, Dr. Markus Thannhuber

Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:		1.965,92 €
Barwert gem. HGB	31.12.2025	769.151,00 €
Aufwand für Rückstellung innerhalb 2025		15.376,00 €

(früheste Inanspruchnahme nach Vollendung des 62. Lebensjahres)

→ für den Vorstand IT und Service, Dr. Christoph Urban

Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:		582,83 €
Barwert gem. HGB	31.12.2025	217.297,00 €
Aufwand für Rückstellung innerhalb 2025		26.399,00 €

Versorgungsansprüche durch Pensionszusagen an ehemalige Vorstände

→	<u>Andreas Thannhuber</u> , ehemaliger Vorstand Vertrieb		
	Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:		2.425,42 €
	Jährlicher Gesamtbetrag:		29.105,00 €
	Barwert gem. HGB	31.12.2025	437.223,00 €
	Aufwand für Rückstellung innerhalb 2025		-18.577,00 €
→	<u>Josef Thannhuber</u> , ehemaliger Vorstandsvorsitzender		
	Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:		6.556,17 €
	Jährlicher Gesamtbetrag:		78.674,00 €
	Barwert gem. HGB	31.12.2025	561.549,00 €
	Aufwand für Rückstellung innerhalb 2025		-31.816,00 €
→	<u>Gisela Thannhuber</u> , ehemalige Finanzvorständin		
	Monatlicher Bezug von Versorgungsleistungen:		2.276,00 €
	Jährlicher Gesamtbetrag:		27.312,00 €
	Barwert gem. HGB	31.12.2025	397.626,00 €
	Aufwand für Rückstellung innerhalb 2025		-18.663,00 €

5.5. Variable Vergütung (EBT-Beteiligungen)

variable Vergütung
(Bonus)

Die variable Vergütung (Bonus) stellt die auf Basis kurzfristiger Erfolgskennzahlen ermittelte Erfolgsbeteiligung dar. Sie bezieht sich immer auf das Geschäftsjahr des Unternehmens. Sie wird nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat als Barzahlung geleistet. Bei der Aufsichtsratssitzung am 18. Januar 2023 wurde festgelegt, dass bei der Betrachtung der EBT-Beteiligung jeweils der EBT-Wert vor PPA (Purchase Price Allocation) angesetzt werden soll.

Das System der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) basiert auf einer direkten Beteiligung des jeweiligen Vorstandes am EBT (Earnings before Taxes, also Ergebnis vor Steuern) des Einhell-Konzerns. Die Vorstandsressorts der einzelnen Vorstände sind aufgabenseitig auf die Entwicklung des Einhell-Konzerns und die Umsetzung der Konzernstrategie ausgerichtet. Damit ist der direkte Zusammenhang zwischen dem Konzern-EBT und der kurzfristigen variablen Vergütung hergestellt.

Aufgrund der historischen Entwicklung ist die zentrale IT-Organisation des Konzerns nicht in der Einhell Germany AG, sondern in der 100%-igen Tochtergesellschaft iSC GmbH angesiedelt. Daher ist der Vorstand IT u. Service auch am EBT der iSC GmbH beteiligt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung für die einzelnen EBT-Werte ermittelt. Die Bonuszahlung ist abhängig vom EBT nach IFRS unter Einberechnung der Rückstellungen für die Bonuszahlungen.

Des Weiteren sind die Bilanzierungsrichtlinien des Einhell-Konzerns anzuwenden. Diese sind schriftlich im Einhell-Bilanzierungshandbuch (in der jeweils gültigen Fassung) festgelegt und mit dem Konzernabschlussprüfer abgestimmt (insbesondere: Lagerbewertung, Forderungsbewertung und Rückstellungen).

Der zur Abrechnung kommende Bonus wird als Barzahlung geleistet.

Der relative Anteil dieses Bonus an der Gesamtvergütung liegt bei den Vorständen zwischen 61,31% und 69,31%.

Die variable Vergütung (EBT-Beteiligung) betragen im Geschäftsjahr 2025

→	für den Vorsitzenden des Vorstandes, <u>Andreas Kroiss</u>	
	5,4 % des EBT- Konzern:	5.975.569,19 €
→	für den Finanzvorstand, <u>Jan Teichert</u>	
	1,3 % des EBT- Konzern:	1.438.190,17 €
→	für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, <u>Dr. Markus Thannhuber</u>	
	1,3 % des EBT- Konzern:	1.438.190,17 €
→	für den Vorstand IT und Service, <u>Dr. Christoph Urban</u>	
	0,5 % des EBT- Konzern:	553.150,07 €
	1,5 % des EBT- iSC GmbH:	94.287,00 €

5.6. Variable Vergütung zur Förderung der Strategie

Auf die Förderung der Strategie (langfristig) ausgerichtete variable Vergütung

Die auf die Förderung der Strategie ausgerichtete variable Vergütung, basiert auf individuellen Zielen, welche auf die langfristige Ausrichtung des Unternehmens einzahlen. Diese werden unter Betrachtung der strategischen Schwerpunkte im Vorstandressort festgelegt. Die variable Vergütung wird, nach Feststellung des Jahresabschlusses und der Ermittlung der individuellen Zielerreichung durch den Aufsichtsrat, als Barzahlung geleistet.

Individuelle Zielsetzungen entsprechend der Ausrichtung des Vorstandressorts

Für die weitere Entwicklung der Einhell Germany AG und des Einhell-Konzerns ist die Orientierung aller Vorstandressorts auf die Umsetzung der Strategie 2027/29 von wesentlicher Bedeutung. Aus diesem Grund sind mit jedem Vorstand individuelle Ziele vereinbart, die auf diese Zielsetzung abzielen.

Der relative Anteil der auf die Förderung der Strategie ausgerichteten variablen Vergütung von der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei den Vorständen zwischen 5,31% und 34,05%.

Vorsitzender des Vorstandes: Andreas Kroiss

Beim Vorsitzenden des Vorstandes wird die zukunftsorientierte nachhaltige Ausrichtung mit einer zusätzlichen zweckgebundenen Beteiligung am EBT des Einhell-Konzerns erreicht. Für diese zusätzliche Beteiligung ist zwingend der Kauf von Einhell-Vorzugsaktien vereinbart. Die Nachhaltigkeit wird dadurch unterstützt, dass ein Verkauf dieser Aktien während des bestehenden Vorstandsmandats nicht zulässig ist. Darüber hinaus ist diese zweckgebundene Beteiligung auch Teil des Altersvorsorgepakets und geht mit dem Verzicht von Abstandszahlungen einher.

Vorstand Technik: Dr. Markus Thannhuber

- a) Entwicklung der Produktqualität
- b) Erfolgreiche IP-Anmeldungen
- c) Strategische Innovationsfelder
- d) Begleitung SAP-Einführung
- e) Spezifikationsmanagement
- f) Entwicklung der Produktionsbasis Ex China
- g) Strukturentwicklung SCM
- h) Konzernweite Umsetzung ESG und Nachhaltigkeit

Mit diesen Zielen wird die Arbeit des Vorstandes Technik an der Umsetzung der Strategie in den Bereichen Produktentwicklung, Produktqualität, Sourcing-Prozesse sowie die Einbindung in nachhaltige technologische Trends direkt gemessen.

Vorstand Finanzen: Jan Teichert

- a) Gesamtkapitalrentabilität der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre
- b) Erfolgreich integrierte M&A-Projekte

Zur Sicherstellung einer nachhaltig und langfristig stabilen finanztechnischen Gestaltung wird der jeweilige Durchschnitt der Gesamtkapitalrentabilität der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre als Basis der Berechnung der variablen Vergütung herangezogen.

Neben dem geplanten organischen Wachstum sieht die Strategie 2027/29 auch die Nutzung von Wachstumspotentialen durch M&A-Projekte vor. Dabei kommt der rechtlichen und finanziellen Gestaltung der M&A-Prozesse, aber auch der nachhaltigen Integration der M&A-Objekte erhebliche Bedeutung zu. Daher ist die Beteiligung des Vorstands Finanzen an der erfolgreichen Umsetzung dieser Projekte nachhaltig sinnvoll.

Vorstand IT und Service: Dr. Christoph Urban

- a) Langfristig, nachhaltige Transformation der IT- und Digitalisierungsstrukturen
- b) Strategischer Ausbau des Service Managements im Konzern

Die Digitalisierung in vielen Bereichen des Unternehmens und die daran ausgerichtete, zukunftsorientierte Weiterentwicklung unserer IT-Infrastruktur und Applikationslandschaft ist eine der wesentlichen Voraussetzungen für die nachhaltige Erfüllung der Ziele der Strategie 2027/29. Dabei geht es einerseits um das Heben von Verbesserungspotentialen in der Automatisierung von Prozessen und andererseits um die Absicherung dieser Systeme gegen unerlaubten Zugriff (Cyber Security).

Mit dem Aufbau eines A-Brand im DIY sind auch die Ansprüche an den After-Sales-Service der Einhell Organisation gestiegen. Als wesentliche strategische Stoßrichtung der Strategie 2027/29 wurde daher „bester Service in der DIY-Branche“ als Zielsetzung angesetzt. In seiner Verantwortung für die globale Serviceorganisation wird Herr Dr. Urban auch am strategischen Ausbau des Service-Managements gemessen.

Die auf die Förderung der Strategie ausgerichtete variable Vergütung betrug im Geschäftsjahr 2025

→ für den Vorsitzenden des Vorstandes, Andreas Kroiss

3,0 % des EBT- Konzern: **3.318.900,40 €**
(zwingend zum Kauf von EINHELL-Vorzugsaktien zu verwenden)

Entsprechend dem Vorstandsdienstvertrag hat Herr Kroiss jeweils bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres den Nettobetrag dieser Vergütungskomponente in den Ankauf von EINHELL Vorzugsaktien zu investieren und dies nachzuweisen.

Diese Vergütungskomponente entfällt zu dem Zeitpunkt, an dem Herr Kroiss 5,0% der Gesamtaktien hält.

→ für den Finanzvorstand, Jan Teichert

- | | |
|---|---------------------|
| a) Gesamtkapitalrentabilität der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre. | 236.894,44 € |
| b) Erfolgreich integrierte M&A-Projekte | 10.511,31 € |

Diese Komponente setzt sich aus den Ergebnissen der Gesellschaften in Thailand und Vietnam zusammen.

→ für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, Dr. Markus Thannhuber

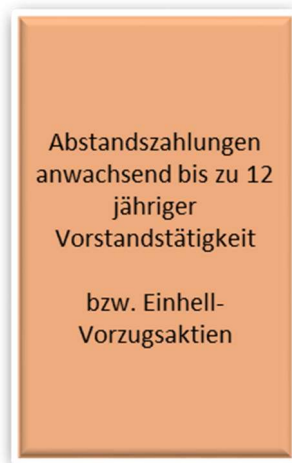
- | | |
|---|--------------------|
| a) Erfolgreiche IP-Anmeldungen | 20.824,82 € |
| Insgesamt ist Herr Dr. Thannhuber an 68 IP Anmeldungen für den Einhell Konzern beteiligt. Die Berechnung des Bonus wurde nach Verfahren nach Prof. Dr. Ing. H.E. Cohausz für das Geschäftsjahr 2025 durchgeführt. | |
| b) Entwicklung der Produktqualität | 80.270,40 € |
| c) Innovationspfade und FTO schaffen | 37.793,98 € |
| d) Begleitung der SAP Einführung hinsichtlich fachlicher und organisatorischer Aspekte, Materialstammdaten, logistische Prozesse | 33.446,00 € |
| e) Neugestaltung aller Spezifikationsmanagement-, Produktentwicklungs-, Compliance-Management-, Industrialisierungs- und SCM Prozesse | 43.479,80 € |
| f) Strategische und operative Führung der EC, Management des ODM Betriebs | 50.169,00 € |
| g) Entwicklung unserer Produktionsbasis OEM/ODM/Eigenfertigung Ex China | 50.169,00 € |
| h) Strukturentwicklung SCM/Logistik | 50.169,00 € |

→ für den Vorstand IT und Service, Dr. Christoph Urban

- | | |
|--|-------------------|
| a) Langfristig, nachhaltige Transformation der IT & Digitalisierungsstrukturen | 25.000,- € |
| b) Strategischer Ausbau des Service-Managements im Konzern | 25.000,- € |

5.7. Leistungen im Falle des Ausscheidens

5.7.1. Abstandszahlungen



Im Falle der Nichtverlängerung von Vorstandsverträgen als auch bei vorzeitiger Beendigung sind die dann fälligen Abstandszahlungen dienstvertraglich geregelt. Dies ist in den individuellen Dienstverträgen der Vorstände transparent verankert.

Die Vorstandsmitglieder erhalten bei 12 Jahren ununterbrochener Zugehörigkeit zum Vorstand der Einhell Germany AG bei Ausscheiden aus dieser Funktion eine einmalige Abstandszahlung in festgelegter Höhe bezogen auf die Durchschnittsvergütung der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre.

Darüber hinaus wird die jeweilige Versicherungsprämie zu individuellen Pensionszusagen bei Nichtverlängerung sowie bei vorzeitiger Beendigung des Vertrages für weitere 2 Jahre von Seiten des Unternehmens gezahlt.

Bei Vorstandsmitgliedern mit einer Vorstandzugehörigkeit unter 12 Jahren erfolgt die Ermittlung der Abstandszahlung auch auf Basis der letzten drei Jahre (soweit vorhanden), wobei der Anspruch zeitanteilig (pro Jahr 1/12) ermittelt wird.

Beim Vorsitzenden des Vorstandes sind die Ansprüche auf eine Abstandszahlung durch die oben bereits beschriebene zusätzliche zweckgebundene Beteiligung am EBT des Einhell-Konzerns abgelöst worden.

Die Ansprüche auf Abstandszahlungen betragen zum 31.12.2025

➔ für den Finanzvorstand, Jan Teichert:

1.884.750,34 €

Mit dem Ausscheiden von Jan Teichert aus dem Vorstand zum 31. Dezember 2025 wird die Abstandszahlung ausbezahlt.

➔ für den Vorstand Technik; Produktion; Qualität und SCM, Dr. Markus Thannhuber:

1.852.809,83 €

➔ für den Vorstand IT und Service, Dr. Christoph Urban:

425.502,93 €

5.7.2. Karenzenschädigung bei nachvertraglichem Wettbewerbsverbot

Bei allen Vorständen ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot individualarbeitsvertraglich verankert. Besteht die Gesellschaft bei Beendigung des Vorstandsmandats vor Erreichen des 60. Lebensjahres des jeweiligen Vorstandes auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot, so erhält der Vorstand eine Karenzenschädigung für die nachfolgenden 2 Jahre, soweit die Gesellschaft nicht rechtswirksam auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichtet hat.

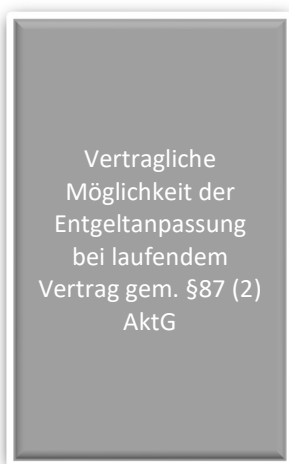
Die Höhe der Karenzenschädigung ist auf das Grundgehalt zuzgl. der durchschnittlichen variablen Vergütung (EBT-Beteiligung gem. 4.4) der letzten 2 Jahre festgelegt. Die Festlegungen der §§ 74 ff. HGB kommen zur Anwendung. (§ 162 Abs. 2 Nr. 2 AktG).

Mit dem 27. Juni 2025 hat Herr Jan Teichert mitgeteilt, dass er seinen Vertrag über den 31. Dezember 2025 nicht verlängern wird. Die Gesellschaft hat wirksam auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichtet und ist damit von einer Karenzenschädigung frei.

5.8. Vergütungsanteile von Dritten an die Vorstandsmitglieder

Im Betrachtungszeitraum hat kein Vorstandsmitglied auf Grund seines Vorstandsmandats Vergütungsanteile von Dritten erhalten. (§ 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG)

5.9. Weitere Gestaltungsmöglichkeiten gem. § 87 Abs. 2 AktG



Weitere Gestaltungsmöglichkeiten gem. § 87 Abs. 2 AktG

Es ist dienstvertraglich festgelegt, dass bei Eintreten der Voraussetzung gem. § 87 Abs. 2 AktG der Aufsichtsrat die Vergütung in allen Teilen anpassen kann. Dem jeweiligen Vorstandsmitglied steht in diesem Fall ein Sonderkündigungsrecht zu.

Eine Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen und dementsprechend ist auch keine Rückforderung erfolgt.

H. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

Die für das Geschäftsjahr 2025 geltenden Vergütungsregeln für den Aufsichtsrat hat die Hauptversammlung am 4. Juli 2025 mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2025 verabschiedet. Sie ist in § 6 Abs. 3 der Satzung der Einhell Germany AG verankert.

Die Aufsichtsratsvergütung ist einerseits als Festvergütung und andererseits als zusätzliche Vergütung in Zusammenhang mit der Dividendenausschüttung festgelegt.

Prof. Dr. Manfred Schwaiger		(vorläufig)
Aufsichtsratsvergütung für 2025 als Vorsitzender	==>	85.000,00 €
Zusatzvergütung für Stamm- und Vorzugsaktien insgesamt über 0,12 € je Aktie *)	==>	184.375,00 €
Sitzungsgeld für AR-Sitzungen (pro Sitzung 1.000,-€)	==>	6.000,00 €
		<u>275.375,00 €</u>

Philipp Thannhuber		(vorläufig)
Aufsichtsratsvergütung für 2025 als stellv. Vorsitzender	==>	51.000,00 €
Zusatzvergütung für Stamm- und Vorzugsaktien insgesamt über 0,12 € je Aktie*)	==>	110.625,00 €
Sitzungsgeld für AR-Sitzungen (pro Sitzung 1.000,-€)	==>	6.000,00 €
		<u>167.625,00 €</u>

Maximilian Fritz		(vorläufig)
Aufsichtsratsvergütung für 2025	==>	17.000,00 €
Zusatzvergütung für Stamm- und Vorzugsaktien insgesamt über 0,12 € je Aktie*)	==>	36.875,00 €
Sitzungsgeld für AR-Sitzungen (pro Sitzung 1.000,-€)	==>	6.000,00 €
		59.875,00 €

*) Berechnung für die Zusatzvergütung

Ausschüttung gesamt 21.388.416,- € ./ 11.323.200 Stück = 1,8889

somit 59malige Überschreitung der 0,12 € um 0,03 € (siehe Satzung)

59 x 625,-EUR = 36.875,- EUR

Der AR-Vorsitzende erhält das 5fache der Überschreitung und sein Vertreter das 3fache.

Der dritte Aufsichtsrat bekommt die einfache Überschreitung.

I. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG die Ertragsentwicklung des Einhell Konzerns, die jährliche Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates sowie die jährliche Veränderung der **Durchschnittsvergütung** der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Jahre dar. Darüber hinaus ist die Entwicklung weiterer Kennzahlen in diesem Zeitraum vergleichend dargestellt.

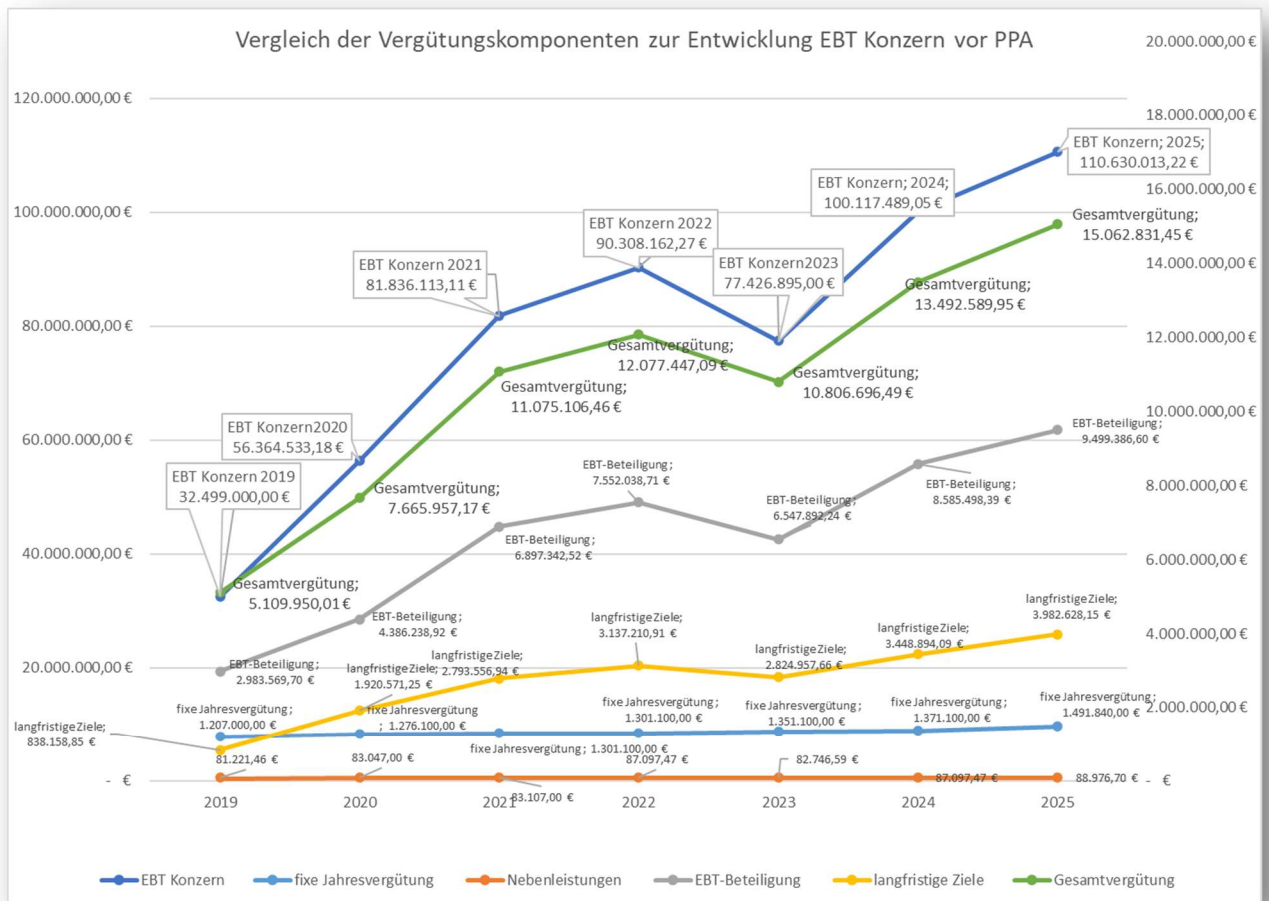
Tabelle, gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG										
Geschäftsjahr	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025	Veränderung in %
I. Ertragsentwicklung										
Umsatzerlöse (in Mio €)	927,4	27,97%	1.032,50	11,33%	971,50	-5,91%	1.109,70	14,23%	1.156,87	4,25%
EBT (Mio.in €) vor PPA	82,4	39,66%	90,3	9,59%	77,4	-14,29%	100,10	29,33%	110,63	10,52%
Jahresüberschuss nach IFRS (in Mio €)	58,6	42,23%	59,8	2,05%	50,5	-15,55%	65,10	28,91%	76,50	17,51%
Ergebnis je Aktie nach Minderheiten (in €)	5,17	42,20%	5,29	2,32%	4,47	-15,45%	5,75	28,64%	6,75	17,39%
Aktienkurs zum 31.12	73,67	117,73%	47,00	-36,20%	55,00	17,02%	63,00	14,55%	84,20	33,65%
Aktien Split 1:3 am 06.08.2024, Vergleichbarkeitswerte zur Vergleichbarkeit auch entsprechend gesplittet										
II Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer (in T€)										
erste Führungsebene nach dem Vorstand in Deutschland	293	30,74%	269	-8,21%	230	-14,59%	267,80	16,56%	282,34	5,43%
Belegschaft in Deutschland	65,1	7,96%	70,92	8,94%	70,67	-0,35%	74,89	5,97%	74,85	-0,06%
III Vorstandsvergütung (in T€)										
Andreas Kroiss	7263	47,05%	8029	10,55%	6920	-13,81%	8.836,38	27,69%	9.745,77	10,29%
Jan Teichert	1628	36,92%	1.825	12,10%	1.701	-6,79%	1.964,05	15,46%	2.075,10	5,65%
Dr. Markus Thannhuber	1438	31,68%	1641	14,12%	1505	-8,29%	1.796,92	19,40%	2.299,66	27,98%
Dr. Christoph Urban	535	51,13%	577	7,85%	746	29,29%	895,25	20,01%	942,31	5,26%
IV Aufsichtsratsvergütung (in T€)										
Prof Dr. Manfred Schwaiger (Vorsitzender)							(vorläufig)		(vorläufig)	
Philipp Thannhuber (stellvertretender Vorsitzender)	56,9	10,92%	58,8	3,32%	63,9	8,69%	168,60	Jahresvergleich	275,38	63,33%
Maximilian Fritz (Arbeitnehmervertreter)	25,2	9,09%	25,23	0,12%	31,8	26,04%	41,25	29,72%	59,88	45,16%

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahlen Umsatzerlöse, EBT und Ergebnis je Aktie abgebildet. Ergänzend hierzu wird der Börsenkurs jeweils zum 31.12. sowie der Jahresüberschuss der Einhell Germany AG gem. IFRS dargestellt.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile.

Ebenfalls als vertikale Vergleichsgröße ist die Vergütungsentwicklung der ersten Führungsebene nach dem Vorstand entsprechend dargestellt.

Das nachfolgende Diagramm stellt die Entwicklung des EBT des Konzerns zur Entwicklung der einzelnen Vergütungskomponenten des Vorstandes dar, um den unmittelbaren Zusammenhang zwischen dem Erfolg des Unternehmens und der Vergütung des Vorstandes zu verdeutlichen.



J. Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter des Einhell Konzerns. Sie wird jährlich abgeschlossen beziehungsweise verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der

Personenkreis bei der Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2025 ist für die Mitglieder des Vorstandes ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

Landau an der Isar, 28. April 2026

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Andreas Kroiss
Vorsitzender des Vorstandes
der Einhell Germany AG

Michael Brunner
Finanzvorstand
der Einhell Germany AG

Prof. Dr. Manfred Schwaiger
Vorsitzender des Aufsichtsrates

K. Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Einhell Germany AG, Landau an der Isar

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Einhell Germany AG, Landau an der Isar, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Nürnberg, den 28. April 2026

Rödl Audit GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Luce

Wirtschaftsprüfer

Thies

Wirtschaftsprüfer