All for One Group SE

Rita-Maiburg-Str. 40 in 70794 Filderstadt-Bernhausen, Deutschland
ISIN DE0005110001 / WKN 511000

Vergütungsbericht 2024/25

Der Vergütungsbericht erläutert gemäß den Vorgaben des §162 Aktiengesetz (AktG) die Anwendung des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der All for One Group SE und beschreibt die Höhe und Struktur der den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024/25 individuell gewährten und geschuldeten Vergütung. Der Vergütungsbericht entspricht darüber hinaus den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022. Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet und wurde durch die Hauptversammlung gemäß §120a Abs. 1 AktG am 18. März 2025 mit einer Zustimmungsquote von 93,15% gebilligt. Das Vergütungssystem des Vorstands und der Billigungsbeschluss der Hauptversammlung sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.all-for-one.com/verguetung-vorstand abrufbar. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde durch die Hauptversammlung am 18. März 2025 gemäß §113 Abs. 3 AktG mit einer Zustimmungsquote von 99,93% beschlossen. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats und der Bewilligungsbeschluss der Hauptversammlung sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.all-for-one.com/verguetung-aufsichtsrat abrufbar.

Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht 2023/24 am 18. März 2025 gemäß §120a Abs. 4 AktG gebilligt. Aufgrund der Billigung bestand keine Veranlassung, die Berichterstattung oder Umsetzung zu hinterfragen.

Der Vergütungsbericht 2024/25 wurde durch die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß den Anforderungen des §162 Abs. 3 AktG nach formellen Kriterien geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht 2024/25 beigefügt.

Vorstand

Mitglieder des Vorstands

Michael Zitz (Vorstand seit April 2021, Vorstandssprecher seit November 2022)
Stefan Land (Vorstand seit April 2008)

Der Aufsichtsrat hat im Januar 2025 ein angepasstes Vergütungssystem für den Vorstand festgelegt, das von der Hauptversammlung am 18. März 2025 gebilligt wurde (»Vergütungssystem 2025«). Die Verträge aller Vorstandsmitglieder wurden zum 1. Oktober 2023 neugefasst und stehen im Einklang mit den Bestimmungen des Vergütungssystems. Im Folgenden werden die Grundzüge des Vergütungssystems 2025 dargestellt.

Grundzüge des Vergütungssystems 2025

Das Vergütungssystem beinhaltet erfolgsunabhängige (feste) und erfolgsabhängige (variable) Komponenten. Die feste Grundvergütung, Nebenleistungen und ein jährlicher Beitrag zur Altersversorgung stellen die erfolgsunabhängigen Komponenten dar. Zu den erfolgsabhängigen Komponenten zählen eine einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive Plan – STI) und ein mehrjähriger Vergütungsbestandteil (Long Term Incentive Plan – LTI). Im Rahmen der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung ist die Möglichkeit der Festlegung individueller finanzieller und nichtfinanzieller Zielkomponenten für Vorstandsmitglieder vorgesehen.

Das Vergütungssystem sieht im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben eine Maximalvergütung vor und wird zudem durch angemessene Regelungen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand ergänzt.

Bestandteile des Vergütungssystems 2025

Das Vergütungssystem sieht einen Anteil variabler und fester Vergütungsbestandteile von jeweils 40% – 60% an der Ziel-Gesamtvergütung (bei einer Zielerreichung von 100%) vor. An den leistungsabhängigen Vergütungsbestandteilen nehmen kurzfristige variable Bestandteile (STI) und langfristige variable Bestandteile (LTI) wiederum jeweils 20% – 30% der Ziel-Gesamtvergütung (bei einer Zielerreichung von 100%) ein. Diese Anteile können in den angegebenen Grenzen aufgrund funktionaler Differenzierung, Differenzierung aufgrund Seniorität des einzelnen Vorstandsmitglieds und/oder im Rahmen der Überprüfung der Vergütung und Anpassung an die Marktüblichkeit künftig variieren.

Wird die angestrebte Zielerreichung übertroffen, können die variablen Vergütungsbestandteile in Summe maximal das Doppelte der erfolgsunabhängigen Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr betragen. Der relative Anteil der variablen Vergütungsbestandteile an der Maximalvergütung liegt damit bei zweidrittel der Gesamtvergütung.

1.	**Erfolgsunabhängige (feste) Vergütungsbestandteile**	Anteil an Ziel-Gesamtvergütung: Maximalwert (CAP):	40% – 60% 550 TEUR pro Geschäftsjahr
	Grundvergütung		
	Nebenleistungen		
	Altersversorgung	Maximalwert (CAP):	Max. 30% der Grundvergütung
2.	**Erfolgsabhängige (variable) Vergütungsbestandteile**	Anteil an Ziel-Gesamtvergütung: Maximalwert (CAP):	40% – 60% 200% der vereinbarten erfolgsunabhängigen Vergütung pro Geschäftsjahr
	STI: Kurzfristige (einjährige) Vergütung	Anteil an Ziel-Gesamtvergütung:	20% – 30% der Gesamtvergütung
	LTI: Langfristige (mehrjährige) Vergütung	Anteil an Ziel-Gesamtvergütung:	20% – 30% der Gesamtvergütung

Hinweis: Der relative Anteil der jeweiligen Vergütungsbestandteile an den tatsächlich in einem Geschäftsjahr von einem Vorstandsmitglied erzielten Bezügen kann von den dargestellten geschätzten relativen Anteilen abweichen, weil sich die Relationen je nach tatsächlicher Zielerreichung verändern können. Einzelheiten zum Vergütungssystem für den Vorstand werden auf der Homepage der Gesellschaft unter www.all-for-one.com/verguetungsbericht erläutert.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile:

Das Vergütungssystem sieht ein jeweils einzelvertraglich festgelegtes, jährliches (erfolgsunabhängiges) Festgehalt in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Ende eines Kalendermonats vor. Zusätzlich sind Nebenleistungen vorgesehen.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile:

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus zwei Vergütungsbestandteilen: eine kurzfristige, einjährige Vergütung (Short Term Incentive Plan (STI)) und eine langfristige, mehrjährige Vergütung (Long Term Incentive Plan (LTI)) mit einer Laufzeit von mindestens drei Jahren.

Der STI bemisst sich zu einem Anteil von 70% – 100% an dem erzielten Earnings before Taxes (EBT) (Konzernabschluss nach IFRS) im jeweiligen Geschäftsjahr anhand eines für jeden Vorstand individuell festgelegten Zielbonus (bei einer Zielerreichung von 100%). Weitere bis zu 30% des festgelegten Zielbonuswertes bemessen sich an individuellen Zielen für das jeweilige Vorstandsmitglied.

Die maßgeblichen Leistungskriterien des LTI bemessen sich

- zu einem Anteil von 30% – 50% an dem im mehrjährigen Zeitraum erzielten Kumulierten Free Cashflow des Konzerns nach IFRS (Cashflow vor Finanzierungstätigkeit bereinigt um Mittelzuflüsse/-abflüsse aus dem Verkauf bzw. Erwerb von Gesellschaften oder Geschäftsbereichen),
- zu einem Anteil von 30% – 50% an der im mehrjährigen Zeitraum Kumulierte Dividende (Summe der Beträge der an die Aktionäre ausgezahlten (Brutto-) Dividende je Aktie aller Geschäftsjahre im Bemessungszeitraum)
- zu einem Anteil von bis zu 30% an der langfristigen Verbesserung der Corporate Social Responsibility (CSR) oder anderen individuellen Zielen.

Der oben genannte mehrjährige Zeitraum umfasst für Herrn Land für die oben genannten LTI-Ziele einen Zeitraum vom 1. Oktober 2023 bis 30. September 2027; für Herrn Zitz einen Zeitraum vom 1. Oktober 2023 bis 30. September 2028.

Der Aufsichtsrat hat dabei Ziele ausgewählt, die den langfristigen nachhaltigen Erfolg und die Strategie des Unternehmens, die Interessen der Aktionäre sowie der Mitarbeiter, die ökologische und gesellschaftliche Verantwortung sowie die Compliance-Kultur des Unternehmens fördern.

Sonstige Leistungen

Im Rahmen der Anpassung des Vergütungssystems zum 19. März 2025 wurden außerdem die Möglichkeit des Aufsichtsrats geschaffen, den Vorstandsmitgliedern als zusätzliche kurzfristige oder langfristige erfolgsabhängige Vergütung eine angemessene Sonderzahlung zu gewähren. Hierzu schließt der Aufsichtsrat im Vorfeld der besonderen Leistung eine individuelle Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied ab, in der der Aufsichtsrat die Leistungskriterien für die Sonderzahlung festlegt. Voraussetzung für eine solche Sonderzahlung ist, dass das Vorstandsmitglied außergewöhnliche Leistungen erbringt, die Sonderzahlung daher nach Auffassung des Aufsichtsrats im Unternehmensinteresse liegt und der Gesellschaft einen zukunftsbezogenen Nutzen bringt. Als außergewöhnliche Leistungen kommen z.B. die außergewöhnlich hohe Arbeitsbelastung oder sonstige besondere Leistungen im Rahmen von Großprojekten, die nach Einschätzung des Aufsichtsrats von herausragender strategischer Bedeutung für die Gesellschaft sind, etwa eine M&A-Transaktion, in Betracht.

Bei Gewährung einer Sondervergütung müssen die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung der Sonderzahlung in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen und die Vergütung muss insgesamt weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein. Im Fall einer Sondervergütung ändern sich die durch das Vergütungssystem festgelegten prozentualen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten. Die Sondervergütung ist so auszugestalten, dass sie die Anteile der einzelnen Bestandteile an der Zielvergütung des betreffenden Geschäftsjahres jeweils höchstens um 15 Prozentpunkte verschiebt und selbst maximal 20% der Ziel-Gesamtvergütung ausmacht. Über solche Sondervergütungen wird im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr transparent berichtet.

Die Vorstandsverträge wurden hinsichtlich der Möglichkeit einer Sondervergütung ergänzt. Bislang wurden keine solchen Sondervergütungen gewährt.

Leistungen bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit

Die Vorstandsverträge sehen Leistungen im Fall der Freistellung, Abberufung oder eines einvernehmlichen Ruhens des Anstellungsverhältnisses vor. Das Vorstandsmitglied erhält in diesen Fällen die jeweilige vereinbarte Grundvergütung und die variable Vergütung sowie Nebenleistungen und Aufwandsersatz bis zum Ende der Laufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags.

Für die variable Vergütung LTI gilt in diesen Fällen folgendes: Als Grundlage für die Abrechnung der variablen Vergütung LTI wird für jedes Geschäftsjahr bis zum Vertragsende die Erreichung mit jeweils 100% je Geschäftsjahr und LTI unterstellt. Die kurzfristige variable Vergütung (STI) wird in diesen Fällen nach Maßgabe der tatsächlichen Zielerreichung abgerechnet.

Die Summe dieser Zahlungen darf jedoch in der Gesamtsumme zwei Jahresvergütungen und die Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrages nicht überschreiten.

Im Falle einer fristlosen Kündigung erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung zeitanteilig für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.

Verfahren zur Abweichung vom Vergütungssystem 2025

Auf Vorschlag des Personalausschusses kann der Aufsichtsrat in außergewöhnlichen Fällen nach Maßgabe des §87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von Vorgaben des Vergütungssystems abweichen (bezüglich der Vergütungsstruktur und -höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile und auch des Verfahrens), wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erforderlich ist.

Festsetzung der Zielvergütung:

Der Aufsichtsrat und sein Personalausschuss achten bei der Festlegung der Zielwerte darauf, dass die Zielsetzungen im Einklang mit der mittel- und langfristigen Unternehmensplanung und der wirtschaftlichen Lage sowohl der Gesellschaft als auch des Marktumfelds stehen. Außerdem wird auf die Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vergütungshöhe besonderes Augenmerk gelegt. Im Rahmen der individuellen Gewichtung der einzelnen Ziele und bei der Festlegung der individuellen Ziele für jedes einzelne Vorstandsmitglied werden die besonderen Zuständigkeiten und Aufgabenschwerpunkte des jeweiligen Vorstandsmitglieds bewertet und entsprechend gewichtet.

Der Grad der jeweiligen Zielerreichung startet bei 0%. Für die Ziele »Kumulierter Free Cashflow« und »Kumulierte Dividende« werden verschiedene Korridore festgelegt. Für beide Zielgrößen gibt es einen Sockelwert, bei dessen Unterschreitung eine Zielerreichung von 0% angenommen wird. Oberhalb des jeweiligen Sockelwertes erhalten die Vorstandsmitglieder innerhalb der verschiedenen Korridore vorher festgelegte Vergütungshöhen. Die maximale Zielerreichung des jeweiligen Vorstandsmitglieds im Rahmen der Incentivierung zur weiteren Verbesserung der Corporate Social Responsibility oder sonstiger individueller Ziele liegt bei 200% des Zielwertes.

Die für die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile maßgeblichen finanziellen und individuellen Ziele legt der Aufsichtsrat so fest, dass sie zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen. So sollen durch die Zielvorgaben im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung insbesondere Anreize für eine anhaltend positive Entwicklung der Unternehmensperformance gesetzt werden.

Durch die Zielvorgaben im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung möchte der Aufsichtsrat insbesondere eine gesunde Unternehmensentwicklung im Einklang mit der mittel- und langfristigen Unternehmensstrategie fördern. So sollen alle Vergütungsbestandteile im Zusammenspiel zur positiven und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft im Einklang mit der Unternehmensstrategie beitragen. Mit der Option der weiteren Festlegung individueller Ziele für Vorstandsmitglieder schafft sich der Aufsichtsrat außerdem die Möglichkeit, zukünftig weitere Anreize für bestimmte Unternehmensentwicklungen, beispielsweise in den Bereichen Entwicklung der Personalstruktur, Umweltschutz, Compliance und Unternehmenskultur zu schaffen, um etwaigen unerwünschten Tendenzen entgegenwirken und angestrebte Entwicklungen begünstigen zu können.

Ermittlung der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024/25:

Die Ermittlung der Zielerreichung erfolgt nach dem Ende und nach Billigung des Konzernabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahres anhand des zuvor festgelegten EBT-Zielwertes und den individuellen Zielkriterien. Der Grad der jeweiligen Zielerreichung startet bei 0%. Für das EBT-Ziel werden verschiedene Korridore festgelegt. Es gibt einen Sockelwert für das EBT, bei dessen Unterschreitung eine Zielerreichung von 0% angenommen wird. Oberhalb des Sockelwertes erhalten die Vorstandsmitglieder innerhalb der verschiedenen Korridore vorher festgelegte anteilige Beträge am tatsächlich erreichten EBT. Das Maximum des zu erreichenden individuellen Anteils des jeweiligen Vorstandsmitglieds liegt bei 200% des Zielwertes.

Die Ermittlung der mehrjährigen Zielerreichung erfolgt nach dem Ende und nach Feststellung des Konzernabschlusses des letzten Geschäftsjahres im Betrachtungszeitraum. Zur Zielmessung »Kumulierte Dividende« wird für das letzte Geschäftsjahr im Betrachtungszeitraum der Dividendenvorschlag des Vorstands an den Aufsichtsrat als letzte Messgröße verwendet, um eine zeitnahe Beurteilung der Zielerreichung nach dem Betrachtungszeitraum vornehmen zu können. Die Erreichung von Zwischenzielen wird bereits jährlich durch den Personalausschuss des Aufsichtsrats festgehalten.

Einhaltung der Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Grundbezügen, variablen Vergütungsbestandteilen, Altersversorgung und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt (»Maximalvergütung«). Der Gewährungsbetrag für den LTI wird anteilig für jedes Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums miteinberechnet. Die jährliche Maximalvergütung nach dem Vergütungssystem 2025 beträgt für sämtliche Vorstandsmitglieder jeweils 1.650.000 EUR. Wobei die jährlichen erfolgsunabhängigen Bezüge (Summe aus Grundvergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung) auf maximal 550.000 EUR und die jährlichen variablen Bezüge (STI und LTI) insgesamt auf das Doppelte der erfolgsunabhängigen Bezüge des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt sind, maximal also auf 1.100.000 EUR.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die Maximalvergütung für dieses eine Geschäftsjahr um bis zu 25%.

Die Vorgaben zur Maximalvergütung werden vom Aufsichtsrat im Rahmen der Festsetzung der festen Vergütungsbestandteile, des STI sowie des LTI berücksichtigt.

Die Vergütungsbestandteile werden dabei so festgelegt, dass die Maximalvergütung auch bei höchstmöglicher Zielerreichung rechnerisch nicht überschritten werden kann.

Festsetzung der Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024/25

Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2024/25 Michael Zitz		
	in TEUR	in %
Festgehalt	360	33
Nebenleistungen	62	6
Summe feste Vergütung	**422**	**38**
Summe STI und LTI	**629**	**57**
STI	319	29
LTI	310	28
Versorgungsaufwand	54	5
Gesamtvergütung	**1.105**	**100**

Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2024/25 Stefan Land		
	in TEUR	in %
Festgehalt	360	33
Nebenleistungen	16	1
Summe feste Vergütung	**376**	**35**
Summe STI und LTI	**629**	**58**
STI	319	30
LTI	310	29
Versorgungsaufwand	72	7
Gesamtvergütung	**1.077**	**100**

Die oben aufgeführten Beträge und Anteile entsprechen für Michael Zitz und Stefan Land den Grenzwerten des Vergütungssystems 2025.

Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024/25

Für alle Vorstandsmitglieder ist im Rahmen der einjährigen variablen Vergütung ein Ziel festgelegt, das sich auf das gruppenweite EBT bezieht. Der jeweilige EBT-Zielwert wird vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt und orientiert sich an der Strategieumsetzung und der Unternehmensplanung. Der EBT-Zielwert wird für alle Vorstandsmitglieder identisch festgelegt.

Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung sind außerdem für alle Vorstandsmitglieder Ziele ausschlaggebend, die sich auf die Dividende je Aktie und den Free Cashflow beziehen. Die jeweiligen LTI-Zielwerte für »Kumulierter Free Cashflow« und »Kumulierte Dividende« werden vor dem Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt.

Die Zielerreichung des jeweiligen Vorstandsmitglieds im Rahmen der einzelnen Ziele und der Anteil der einzelnen Ziele an der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder ergeben sich aus den folgenden Tabellen:

Zielerreichung für Michael Zitz im Geschäftsjahr 2024/25			
	Zielerreichung in %	Vergütungsanteil in TEUR	Anteil an Gesamtvergütung in %
Feste Vergütung Gesamt	k.a.	422	46
STI-Ziele			
- EBT-Konzern	51	145	16
- Strategisches STI Ziel	100	32	3
LTI-Ziele			
- Kumulierter Free Cashflow	125	187,5	20
- Kumulierte Dividende je Aktie	75	112,5	12
- Nachhaltigkeitsziel	200	20	2
Gesamtvergütung		**919**	

Zielerreichung für Stefan Land im Geschäftsjahr 2024/25			
	Zielerreichung in %	Vergütungsanteil in TEUR	Anteil an Gesamtvergütung in %
Feste Vergütung Gesamt	k.a.	376	43
STI-Ziele			
- EBT-Konzern	51	145	17
- Strategisches STI Ziel	100	32	4
LTI-Ziele			
- Kumulierter Free Cashflow	125	187,5	21
- Kumulierte Dividende je Aktie	75	112,5	13
- Nachhaltigkeitsziel	200	20	2
Gesamtvergütung		**873**	

Gewährte und geschuldete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024/25

Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2024/25 Michael Zitz		
	in TEUR	in %
Festgehalt	360	39
Nebenleistungen	62	7
Summe feste Vergütung	**422**	**46**
Summe STI und LTI	**497**	**54**
STI - GJ 2024/25*	177	19
LTI - GJ 2024/25*	320	35
Gewährte und geschuldete Vergütung gem. §162 AktG	**919**	**100**
Versorgungsaufwand	54	6

*STI und LTI stellen die aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung in der Zukunft zu gewährenden Ansprüche in Bezug auf das GJ 2024/25 dar.

Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2024/25 Stefan Land		
	in TEUR	in %
Festgehalt	360	41
Nebenleistungen	16	2
Summe feste Vergütung	**376**	**43**
Summe STI und LTI	**497**	**57**
STI - GJ 2024/25*	177	20
LTI - GJ 2024/25*	320	37
Gewährte und geschuldete Vergütung gem. §162 AktG	**873**	**100**
Versorgungsaufwand	72	8

*STI und LTI stellen die aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung in der Zukunft zu gewährenden Ansprüche in Bezug auf das GJ 2024/25 dar.

Die im Berichtszeitraum gewährte und geschuldete Vergütung ist gemäß §162 Abs. 1 für jedes Vorstandsmitglied individuell anzugeben. Dies umfasst nach §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 alle festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie deren jeweilige relative Anteile. Der Versorgungsaufwand der Gesellschaft ist nicht Bestandteil der gewährten und geschuldeten Vergütung und wird gemäß §162 Abs. 2 Nr. 3 AktG getrennt ausgewiesen. Aus Gründen der Transparenz wird in diesem Vergütungsbericht die gewährte und geschuldete Vergütung sowohl im Rahmen der Vorstands- als auch der Aufsichtsratsvergütung jeweils bereits in dem Geschäftsjahr angegeben, in dem die Tätigkeit, für die die Vergütung anfällt, vollständig erbracht worden ist, auch wenn die Vergütung noch nicht im betreffenden Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossen oder fällig geworden ist. Der Auszahlungszeitpunkt ist insofern nicht maßgebend.

Versorgungszusagen des Vorstands im Geschäftsjahr 2024/25		
in EUR	Barwert	Versorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr 2024/25
Michael Zitz	131.853,14	54.461,00
Stefan Land	572.211,22	71.742,48

Die vorstehend individualisiert aufgeführten variablen Anteile an der Gesamtvergütung enthalten Schätzwerte. Diese können von den im Rahmen der Endabrechnung ermittelten Beträgen abweichen. Es wurden weder in diesem Geschäftsjahr noch im Vorjahr an den Vorstand Aktien oder Optionen auf Aktien der All for One Group SE ausgegeben oder Darlehen durch die Gesellschaft gewährt. Unübliche Transaktionen der Gesellschaft mit nahestehenden Personen sind nicht erfolgt.

Auszahlung der variablen Vergütung

Die Auszahlung des STI-Betrages erfolgt nach Feststellung der Zielerreichung, die wiederum nach der Billigung des Konzernabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgt. Eine Abschlagszahlung von bis zu 50% der jeweils zu erwartenden STI-Auszahlungssumme kann am Ende des betreffenden Geschäftsjahres durch den Personalausschuss des Aufsichtsrats freigegeben werden.

Die Gewährung des LTI-Betrages erfolgt nach Feststellung der Zielerreichung, die nach der Billigung des Konzernabschlusses des letzten Geschäftsjahres im Bemessungszeitraum erfolgt als Barauszahlung, frühestens jedoch nach vier Jahren – gerechnet ab Beginn des ersten Geschäftsjahrs im Bemessungszeitraum.

Ist der Bemessungszeitraum kürzer als vier Jahre, schließt sich eine entsprechende Aufschubzeit für die Gewährung an den Bemessungszeitraum an. Abschlagszahlungen sind nicht vorgesehen.

Überprüfung der Angemessenheit

Die Struktur und Angemessenheit des Systems der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat gemäß den gesetzlichen Vorgaben in §§87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG festgelegt und regelmäßig überprüft. Der Personalausschuss bereitet dabei die Entscheidungen des Aufsichtsrats vor und entwickelt unter Berücksichtigung der Vorgaben des Vergütungssystems, des Aktienrechts sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung entsprechende Empfehlungen. Der Aufsichtsrat zieht zur Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung einen sogenannten horizontalen Vergleich zur Vorstandsvergütung anderer Unternehmen sowie einen sogenannten vertikalen Vergleich zur Vergütung der Belegschaft in der Unternehmensgruppe und der oberen Führungsebene, um gewährleisten zu können, dass die Vorstandsvergütung der Größe, Komplexität und Lage der Gesellschaft entspricht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besonderen Grund wesentlich über- oder unterschreitet. So soll zum einen sichergestellt werden, dass die Aufwendungen der Gesellschaft für die Vorstandsvergütung das notwendige Maß nicht unangemessen überschreiten, zum anderen, dass die entsprechende Vorstandsvergütung die Findung und Bindung geeigneter Kandidaten für Vorstandsposten ermöglicht.

Horizontaler Vergleich

Für die Prüfung der Marktüblichkeit und Angemessenheit der Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands im Vergleich zu anderen Unternehmen, den sogenannten »Peer-Group-Vergleich«, hat der Aufsichtsrat eine aus seiner Sicht geeignete Vergleichsgruppe von acht weiteren Unternehmen herangezogen, die in ihrer Marktstellung und strategischen Entwicklung nach Einschätzung des Aufsichtsrats vergleichbar zur All for One Group SE sind. Der Aufsichtsrat wird dieses Vorgehen bei der Überprüfung der Vorstandsvergütung regelmäßig wiederholen und dabei auch überprüfen, ob ggf. eine Anpassung hinsichtlich der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe erforderlich wird.

Vertikaler Vergleich

Um die Angemessenheit der Vergütung des Vorstands im sogenannten vertikalen Vergleich innerhalb der Unternehmensgruppe zu bewerten, wird die Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütung der Gesamtbelegschaft sowie zur Vergütung der oberen Führungsebene betrachtet. Hierbei wird auch die zeitliche Entwicklung der Gehälter berücksichtigt. Um eine möglichst vergleichbare Datenlage zugrunde zu legen, wird dabei auf die Gehaltsdaten aller in Deutschland befindlicher Gesellschaften der Unternehmensgruppe abgestellt. Als obere Führungsebene gelten diejenigen Angestellten der Unternehmensgruppe, die direkt an den Vorstand berichten, hierzu zählen auch die Geschäftsführer und Vorstände der in Deutschland gelegenen Tochtergesellschaften der All for One Group SE.

Malus und Clawback

Falls ein Vorstandsmitglied einen nachweislich vorsätzlichen groben Verstoß gegen seine gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten, einen wesentlichen Grundsatz der internen Unternehmensrichtlinien oder gegen geltendes Recht im Rahmen seiner Funktion als Vorstandsmitglied begeht, ist der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen berechtigt, die variable Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr zu reduzieren.

Wurden aufgrund solch eines vorsätzlichen Verstoßes eines Vorstandsmitglieds variable Vergütungsbestandteile zu Unrecht ausbezahlt, ist die Gesellschaft berechtigt, die unberechtigt ausgezahlten Beträge zurückzufordern. Die Gesellschaft trifft hierbei die Darlegungs- und gegebenenfalls die Beweislast für das Vorliegen der genannten Voraussetzungen.

Im Geschäftsjahr 2024/25 gab es nach Auffassung des Aufsichtsrats keine Vorkommnisse, die Anlass zur Reduzierung oder Rückforderung von Vergütungsbestandteilen gegeben hätten.

Angaben zu Leistungen Dritter

Es wurden während des Berichtszeitraums keine Leistungen Dritter an den Vorstand getätigt.

Aufsichtsrat

Mitglieder des Aufsichtsrats

Josef Blazicek (Vorsitzender)
Paul Neumann (stellvertretender Vorsitzender)
Karl Astecker
Dr. Rudolf Knünz
Maria Caldarelli
André Krüger

Vergütungssystem für Mitglieder des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde der Hauptversammlung vom 18. März 2025 zur Bewilligung vorgelegt und so beschlossen.

Grundzüge des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine jährliche Festvergütung in Höhe von 12,5 TEUR (zuzüglich etwaig geschuldeter Umsatzsteuer), die nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres zu zahlen ist. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das 4-fache, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats das 2-fache der vorstehenden festen Vergütung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jede Ausschussmitgliedschaft ferner eine feste Vergütung in Höhe von 3 TEUR p.a. (zuzüglich etwaig geschuldeter Umsatzsteuer). Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das 4-fache der vorstehenden Ausschussvergütung. Mitglieder des Aufsichtsrats, die nicht während des gesamten Geschäftsjahres im Amt waren, erhalten die Vergütung zeitanteilig. Erfolgsabhängige Bestandteile sind in der Vergütung des Aufsichtsrats nicht enthalten.

Zusätzlich übernimmt die Gesellschaft für die Aufsichtsratsmitglieder die Beiträge für eine Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) in angemessenem Umfang. Die Gesellschaft trägt außerdem in angemessenem Umfang die Aufwendungen für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Mitglieder des Aufsichtsrats.

Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024/25

in TEUR	Grundhonorar	Zuschlag zum Grundhonorar	Tätigkeit in den Ausschüssen	Gesamtvergütung
Josef Blazicek	12,5	37,5	15,0	**65,0**
Paul Neumann	12,5	12,5	15,0	**40,0**
Dr. Rudolf Knünz	12,5	0,0	3,0	**15,5**
Karl Astecker	12,5	0,0	3,0	**15,5**
Maria Caldarelli	12,5	0,0	0,0	**12,5**
André Krüger	12,5	0,0	0,0	**12,5**

Die Auszahlung der erfolgsunabhängigen Gesamtbezüge des Aufsichtsrats erfolgt im darauffolgenden Geschäftsjahr. Zudem wurden weder im Geschäftsjahr noch im Vorjahr an Mitglieder des Aufsichtsrats Optionen auf Aktien der All for One Group SE ausgegeben oder Darlehen gewährt. Unübliche Transaktionen mit nahestehenden Personen sind nicht erfolgt.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Nachfolgend wird die jährliche Veränderung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis vergleichend dargestellt. Im Einklang mit §26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG erfolgt die Darstellung hinsichtlich der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer lediglich für die Geschäftsjahre 2020/21, 2021/22, 2022/23, 2023/24 und 2024/25.

Die Angaben zur durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung basieren auf den Gehältern sämtlicher Arbeitnehmer der All for One Group SE in Deutschland, umgerechnet als Vollzeitäquivalenz. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden Einmalzahlungen an die Arbeitnehmer nicht berücksichtigt. Auch Sozialversicherungs- und Altersvorsorgebeiträge wurden nicht einberechnet. Zur auch privaten Nutzung überlassene Dienstwägen wurden pauschal mit 10.000 EUR für das Geschäftsjahr angesetzt. Die

dargestellte Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat umfasst jeweils die gewährte und geschuldete Gesamtvergütung im Sinne des §162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

	Veränderung 2024/25 ggü. 2023/24 in %	Veränderung 2023/24 ggü. 2022/23 in %	Veränderung 2022/23 ggü. 2021/22 in %*	Veränderung 2021/22 ggü. 2020/21 in %
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss der Gesellschaft nach HGB	-56	49	23	40
Bilanzgewinn HGB	2	-9	12	8
EBT des Konzerns	-35	21	40	-18
EBIT des Konzerns	-34	22	33	-15
EBIT der SE	-56	128	-340	-148
* In die Angaben zur Ertragsentwicklung wurden einmalige Restrukturierungsaufwände in Höhe von ca. 8,4 Mio. EUR nicht einbezogen, um eine bessere Vergleichbarkeit zu den Vorjahreswerten zu gewährleisten.				
Arbeitnehmer				
Durchschnittliches Jahreszielgehalt der Arbeitnehmer der All for One Group SE als Vollzeitäquivalenz	4	4	1	3
Im Geschäftsjahr amtierende Vorstandsmitglieder				
Stefan Land	3	34	10	-28
Michael Zitz	2	25	63	85
Durchschnitt	**2**	**29**	**33**	**-2**
Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder				
Josef Blazicek	0	0	0	0
Paul Neumann	0	0	0	11
Dr. Rudolf Knünz	0	0	0	0
Karl Astecker	0	0	0	80
Maria Caldarelli	0	0	0	0
André Krüger	0	0	>100	–

Filderstadt, 10. Dezember 2025

Josef Blazicek
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Michael Zitz
CEO

Stefan Land
CFO

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

An die All for One Group SE, Filderstadt

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der All for One Group SE, Filderstadt, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach §162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit §162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Stuttgart, den 10. Dezember 2025
Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marco Koch Melissa Gramlich

Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüferin