

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Vergütungsbericht 2024

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundprinzipien des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der NORMA Group SE. Er gibt individualisiert und nach Bestandteilen aufgegliedert Auskunft über die im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütungen von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern. Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Aufstellung der Vergütung von früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern. Der Bericht entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162).

Die Hauptversammlung der NORMA Group SE hat den Vergütungsbericht 2023 am 16. Mai 2024 mit einem sehr guten Zustimmungsergebnis von 96,04 % gebilligt. Daher ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass Struktur sowie Art und Umfang der inhaltlichen Ausführungen im vorliegenden Vergütungsbericht im Vergleich zum Vorjahr unverändert bleiben können.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Das Marktumfeld im Geschäftsjahr 2024 war von zahlreichen Herausforderungen geprägt. Dazu gehörte die konjunkturelle Eintrübung insbesondere in Europa und Deutschland im Laufe des Berichtsjahres. Negative Vorzeichen setzten die verhaltene globale Industrieproduktion, rückläufige Produktionszahlen im Bereich der Automobilindustrie und eine anhaltend verharrende Situation im europäischen und chinesischen Bausektor. Auch die fortbestehenden kriegerischen Auseinandersetzungen in der Ukraine und im Nahen Osten sowie politische Unsicherheiten in mehreren europäischen Ländern belasteten Märkte und Unternehmen. Stützend wirkten hingegen die im Vergleich zum Vorjahr insgesamt geringeren Energiepreise und die weltweit eingeleitete Zinswende der Notenbanken. In diesem Marktumfeld erwirtschaftete die NORMA Group im Geschäftsjahr 2024 einen Konzernumsatz in Höhe von EUR 1.155,1 Mio. Dies entspricht einer Abnahme um 5,5 % gegenüber dem Vorjahr. Das bereinigte EBIT sank um 5,3 % auf EUR 92,3 Mio. Die bereinigte EBIT-Marge lag bei 8,0 % (2023: 8,0 %).

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a AktG ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, auf dessen Basis die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder bestimmt wird. Das Vergütungssystem ist darauf ausgerichtet, eine nachhaltige und langfristige Wertschöpfung und die Umsetzung der Geschäftsstrategie zu fördern.

Grundlage des Vergütungsberichts ist das von der ordentlichen virtuellen Hauptversammlung am 30. Juni 2020 mit einer Mehrheit von 99,80 % der Stimmen gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligte Vergütungssystem (das „Vergütungssystem 2020“). Das Vergütungssystem 2020 ist im Volltext auf der Website abrufbar.

[VERGÜTUNGSSYSTEM](#)

Der Aufsichtsrat ist nach § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG verpflichtet, das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu prüfen und spätestens alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen; nach 2020 hatte 2024 eine Vorlage auf der Hauptversammlung zu erfolgen. Der Aufsichtsrat hat der Hauptversammlung am 16. Mai 2024 ein neues Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt, das die aktuellen Anforderungen der Corporate Governance berücksichtigt und zeitgemäß ist. Die Hauptversammlung 2024 hat das neue Vergütungssystem mit 94,18 % der Stimmen gebilligt (das „Vergütungssystem 2024“). Das neue Vergütungssystem gilt ab dem 1. Januar 2025 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem 16. Mai 2024 (Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung) neu abgeschlossen

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

oder verlängert werden. Ferner hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, das neue Vergütungssystem im Einvernehmen mit den aktiven Vorstandsmitgliedern auch für diese ab dem Geschäftsjahr 2025 anzuwenden. [VERGÜTUNGSSYSTEM](#)

Das im Jahr 2024 angewendete Vergütungssystem 2020 setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die feste erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus dem festen Jahresgehalt, der betrieblichen Altersversorgung und den Nebenleistungen. Die variable erfolgsabhängige Vergütung besteht aus dem Short-Term-Incentive (STI) und dem Long-Term-Incentive (LTI). Der LTI wiederum besteht aus dem NOVA-LTI und dem ESG-LTI. Sowohl NOVA-LTI als auch ESG-LTI sind mit einer Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung verbunden. Diese verpflichten die Vorstandsmitglieder, einen signifikanten LTI-Bonus-Anteil an Aktien der NORMA Group zu erwerben und zu halten. Ziel der Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht ist es, das Handeln der Vorstandsmitglieder stärker auf die Wertschöpfung des Unternehmens auszurichten. [GRAFIK 024](#) veranschaulicht die Bestandteile des Vergütungssystems 2020.

Bestandteile des 2020er-Vergütungssystems

G024



Hervorzuheben sind insbesondere die folgenden wesentlichen Eckpunkte des Vergütungssystems:

- Die Bestandteile der variablen Vergütung (Short-Term-Incentive und Long-Term-Incentive) basieren auf tatsächlich erreichten, transparent nachvollziehbaren und testierten Ergebnissen.
- Der **Short-Term-Incentive (STI)** hängt zum einen von einem absoluten Performancefaktor, dem adjustierten, d.h. um Akquisitionseffekte bereinigten, EBIT (Earnings before Interest and Taxes) der NORMA Group, ab. Zum anderen ist der STI von einem relativen Performancefaktor (relativer Total Shareholder Return [TSR] – relative Aktienrendite) abhängig. Für den TSR der NORMA Group SE wird ein Vergleich mit dem TSR einer vorab festgelegten, nachfolgend erläuterten Gruppe von börsennotierten Unternehmen herangezogen. Je nach Ranking der NORMA Group SE innerhalb der Vergleichsgruppe erhöht oder verringert sich der Auszahlungsbetrag aus dem STI um bis zu 20 %. Die minimale Auszahlung beträgt EUR 0, die maximale Auszahlung ist auf 180 % des festen Jahresgehalts begrenzt.

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

- Der **Long-Term-Incentive (LTI)** ist in zwei Bestandteile auf gegliedert:
 - Der erste Bestandteil ist ein rückwärtsgerichteter LTI mit einem Bemessungszeitraum von drei Jahren. Er incentiviert den unternehmerischen Erfolg der NORMA Group und entspricht einem Anteil an dem adjustierten EBIT oberhalb der Kapitalkosten nach Steuern (NORMA-Value-Added-LTI, kurz NOVA-LTI). Die minimale Auszahlung beträgt EUR 0, die maximale Auszahlung ist auf 200 % des festen Jahresgehalts begrenzt.
 - >>Der zweite Bestandteil ist ein zukunftsgerichteter LTI mit einem Bemessungszeitraum von vier Jahren. Er incentiviert mit einem Betrag in Höhe von maximal 20 % des festen Jahresgehalts die nachhaltige Entwicklung der NORMA Group durch die Erfüllung von messbaren Nachhaltigkeitszielen, zum Beispiel der Reduktion von CO₂-Emissionen (Environment-Social-and-Governance-LTI, kurz ESG-LTI). Die minimale Auszahlung beträgt EUR 0, die maximale Auszahlung ist auf 20 % des festen Jahresgehalts begrenzt. Die CO₂-Emissionen für den Zielwert werden in Anlehnung an das GHG Protocol (marktbasiert, Scope 1 und Scope 2) berichtet. Scope 1 beinhaltet ausschließlich Emissionen aus Erdgas und Flüssiggas und Scope 2 Emissionen aus bezogener Elektrizität und Fernwärme. Bei der Erfassung der Emissionen werden ausschließlich Emissionen bezogen auf die Produktionsstandorte berücksichtigt. Seit Januar 2022 hat die NORMA Group an allen Produktionsstandorten Strom aus erneuerbaren Energien bezogen. Dazu kauft die NORMA Group „Energy Attribute Certificates“ ein. Diese werden ebenfalls in den Zielwert mit einbezogen. (ESRS [GOV-3-29a-e])<<¹
 - Bei Auszahlung verpflichten beide LTIs die Vorstandsmitglieder zum Erwerb und Halten von Aktien der NORMA Group SE. Mit der Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung folgt die NORMA Group SE der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vorstandsmitglieder haben 75 % des Auszahlungsbetrags aus dem NOVA-LTI und 100 % des Auszahlungsbetrags aus dem ESG-LTI in Aktien der NORMA Group SE anzulegen. Der Gesellschaft steht es frei, den Auszahlungsbetrag auch ganz oder teilweise in Aktien der NORMA Group SE zu erfüllen. So werden mehr als 50 % des Zielbetrags der variablen Vergütung entweder von den Vorstandsmitgliedern in Aktien der NORMA Group SE angelegt oder von der NORMA Group SE aktienbasiert gewährt. Kommt kein Bonus zur Auszahlung, besteht auch keine Aktienerwerbspflicht. Der NOVA-LTI beinhaltet eine vierjährige Aktienhalteverpflichtung. Der ESG-LTI ist vier Jahre in die Zukunft gerichtet und sieht eine einjährige Haltepflicht vor.
- Die Leistungskriterien für den STI und den LTI sind im Vergütungssystem 2020 verbindlich festgelegt. Die Leistungskriterien und Zielwerte für den ESG-LTI legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres fest. Die jeweiligen Auszahlungsbeträge werden nach Ablauf des Geschäftsjahres anhand der Zielerreichungen berechnet. Der Aufsichtsrat hat nur im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen die Möglichkeit, die Bedingungen des STI und des LTI nach billigem Ermessen anzupassen, im Übrigen hat der Aufsichtsrat keinen Ermessensspielraum bei der Festlegung der Auszahlungsbeträge aus STI und LTI.
- In den Verträgen der zum Jahresende 2024 amtierenden Vorstände ist keine Change-of-Control-Klausel enthalten.
- Die zum Jahresende 2024 amtierenden Vorstände erhalten eine marktübliche beitragsorientierte Versorgungszusage auf Rückversicherungsbasis. Leistungszusagen der betrieblichen Altersversorgung existieren bei den zum Jahresende 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern nicht.
- Die variablen Vergütungsbestandteile unterliegen einer Rückforderungsmöglichkeit („Clawback“), falls der testierte Konzernabschluss und/oder die Grundlage zur Feststellung sonstiger Ziele, die der Berechnung der variablen Vergütung zugrunde liegen, sich nachträglich als objektiv fehlerhaft herausstellen und deshalb korrigiert werden müssen und der Fehler zu einer Falschberechnung der variablen Vergütung geführt hat.

¹ Dieser Abschnitt ist Bestandteil der nichtfinanziellen Konzernklärung der NORMA Group für das Geschäftsjahr vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024.

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Daneben gibt die Tabelle einen Überblick über die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile und erläutert deren Zielsetzung, insbesondere im Hinblick darauf, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der NORMA Group fördert.

Fester Vergütungsbestandteil, Ausgestaltung und Strategiebezug

T063

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung	Strategiebezug
Festes Jahresgehalt	Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten, die jeweils am Monatsende ausgezahlt werden. Seine Höhe orientiert sich an den Aufgaben und der strategischen und operativen Verantwortung des einzelnen Vorstandsmitglieds.	Die fixen Vergütungsbestandteile, bestehend aus dem festen Jahresgehalt, den Nebenleistungen und der Versorgungszusage, sollen zum einen dazu dienen, global verfügbare Kandidaten für die Entwicklung und Umsetzung der Strategie sowie zur Steuerung der NORMA Group zu gewinnen und zum anderen durch die finanzielle Absicherung das Eingehen unangemessener Risiken verhindern.
Nebenleistungen	Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied ein Dienstfahrzeug zur privaten Nutzung zur Verfügung. Beschränkung der monatlichen Fahrzeuggesamtkosten auf EUR 2.000 beim Vorstandsvorsitzenden und EUR 1.850 bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern. Die Gesellschaft schließt zudem auf ihre Kosten eine Unfallversicherung (Privat- und Berufsunfall) für die Vorstandsmitglieder ab.	
Betriebliche Altersversorgung	Die NORMA Group gewährt den aktiven Vorstandsmitgliedern eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung mit Rückdeckungsversicherung. Die Gesellschaft muss gemäß dem beitragsorientierten Plan jedes Jahr Beiträge an einen externen Anbieter leisten. Die Höhe der Beiträge entspricht der gängigen Marktpraxis. Alle drei zum Jahresende 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder nehmen an diesem Plan teil.	

Variabler Vergütungsbestandteil, Ausgestaltung und Strategiebezug

T064

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung	Strategiebezug
Short-Term-Incentive (STI, kurzfristige variable Vergütung)	Der STI ist ein aus zwei Komponenten bestehender leistungsabhängiger Bonus. Im ersten Schritt werden dem Vorstandsvorsitzenden 0,33 % und den ordentlichen Vorstandsmitgliedern 0,22 % des durchschnittlichen um Akquisitionen bereinigten EBIT der Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024 zugeteilt. Im nächsten Schritt wird dieser Betrag um die relative Aktienrendite im Vergleich zu den unten stehenden Peergroup-Industrieunternehmen in einer Spanne von 0,8 bis 1,2 korrigiert. Dabei resultiert eine relative Aktienrendite (rTSR) unter dem 25. Perzentil in einem Anpassungsfaktor von 0,8 und eine Aktienrendite ab dem 75. Perzentil in einem Anpassungsfaktor von 1,2. Dazwischen wird linear interpoliert. Insgesamt ist die Höhe des STI auf 180 % des festen Jahresgehalts begrenzt. Es gibt keinen garantierten Sockelbetrag im STI und das Auszahlungsminimum beträgt EUR 0. Die Auszahlung erfolgt in bar im Monat nach dem Monat, in dem der Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr gebilligt wurde.	Der STI setzt ambitionierte Anreize für die Maximierung des finanziellen Erfolgs der NORMA Group gemessen als um Akquisitionen bereinigtes NORMA-Group-EBIT. Diese Kennzahl misst die Rentabilität, welche die Basis der langfristigen Unternehmensstrategie und einer nachhaltigen Wertschaffung ist. Um den Ertrag um die gesamtwirtschaftlichen Einflüsse zu bereinigen, wird die Höhe der Ausschüttung aus dem bereinigten EBIT um die relative Performance der Aktienrendite korrigiert. Die Aktienrendite fungiert dabei als externer Maßstab im Vergleich zu ausgewählten Peers.

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Varibler Vergütungsbestandteil, Ausgestaltung und Strategiebezug (Fortsetzung)

Long-Term-Incentive (LTI, langfristige variable Vergütung)	Die mehrjährige variable Vergütung ist in zwei unabhängige Komponenten gegliedert und besteht aus einem LTI, basierend auf dem NORMA Value Added (NOVA-LTI), und dem Environment-Social-Governance-LTI (ESG-LTI). Der NOVA-LTI ist ein rückwärtsgerichteter Performance Cash Plan, der durch eine zukunftsgerichtete Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht ergänzt wird. Der NOVA ergibt sich aus der Differenz aus dem adjustierten EBIT des Geschäftsjahres multipliziert mit 1 minus dem durchschnittlichen Unternehmenssteuersatz abzüglich des WACC (Weighted Average Cost of Capital) multipliziert mit dem investierten Kapital am Geschäftsjahresanfang. Für den NOVA-LTI 2024 stellt die Performanceperiode die Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024 dar. Der Auszahlungsbetrag des NOVA-LTI ist auf maximal 200 % des festen Jahresgehalts begrenzt. Unabhängig davon, ob die Gesellschaft die Auszahlung aus dem NOVA-LTI in bar oder Aktien leistet, müssen 75 % des Netto-Auszahlungsbetrages aus dem NOVA-LTI in Aktien der Gesellschaft angelegt sein und für mindestens vier Jahre in Eigentum gehalten werden. Der ESG-LTI ist ein zukunftsgerichteter Performance-Cash-Plan mit einer Performanceperiode von vier Jahren. Der Zielbetrag für den ESG-LTI 2024 beträgt 20 % des festen Jahresgehalts des Geschäftsjahres 2024 und die Auszahlung ist auf maximal 100 % dieses Zielbetrags begrenzt. Unabhängig davon, ob die Gesellschaft die Auszahlung aus dem ESG-LTI in bar oder Aktien leistet, müssen 100 % des Netto-Auszahlungsbetrages aus dem ESG-LTI in Aktien der Gesellschaft angelegt sein und für mindestens ein Jahr gehalten werden. Es gibt keine garantierten Sockelbeträge im LTI, weder im NOVA-LTI noch im ESG-LTI, und das Auszahlungsminimum aller LTI-Komponenten beträgt EUR 0.	Der LTI dient dazu, die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens zu fördern. Der LTI beinhaltet dazu auf der einen Seite eine auf der wirtschaftlichen Wertentwicklung der NORMA Group basierende Wertsteigerungsprämie (NOVA-LTI) und auf der anderen Seite einen ESG-LTI, der als Anreiz für die nachhaltige und verantwortungsvolle Entwicklung der NORMA Group dient.
Weitere Vergütungsregelungen		
Clawback-Regelung	Die variablen Vergütungsbestandteile unterliegen einer Rückforderungsmöglichkeit (Clawback).	Falls es zu nachträglichen Änderungen des Jahresabschlusses kommt, wird der Bonus an die korrigierten Finanzzahlen angepasst.
Maximalvergütung	Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 3.900.000 und für die anderen Vorstandsmitglieder EUR 2.500.000. Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile jeweils relativ zum festen Jahresgehalt begrenzt. Für den Vorstandsvorsitzenden sowie die anderen Vorstandsmitglieder liegen diese Begrenzungen beim STI bei 180 %, beim NOVA-LTI bei 200 % und beim ESG-LTI bei 20 % des festen Jahresgehalts.	Die Maximalvergütung stellt sicher, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds nicht unangemessen hoch ausfällt, sodass unverhältnismäßige Risiken und Kosten für die NORMA Group vermieden werden.
Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtungen	Die Auszahlung aus dem LTI kann in Aktien oder bar erfolgen. Insgesamt müssen 75 % des Netto-Auszahlungsbetrages des NOVA-LTI in Aktien der NORMA Group angelegt werden und mindestens vier Jahre gehalten werden. Dazu müssen 100 % des Auszahlungsbetrags des ESG-LTI in Aktien der NORMA Group angelegt werden und mindestens ein Jahr gehalten werden.	Die Aktienerwerbs- und Aktienhaltevorschriften fördern eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären und setzen zusätzliche Anreize zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der NORMA Group.

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Einhaltung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat das für die Vorstandsmitglieder gültige Vergütungssystem ohne Abweichung im Geschäftsjahr 2024 angewendet. Im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen kam es im Jahr 2024 zu einer Rückforderung des Auszahlungsbetrags aus dem ESG-LTI 2020–2023. Die entsprechenden Beträge wurden im September und Oktober 2024 an die Gesellschaft zurückbezahlt.

Variable Vergütungsbestandteile

Die für die Bemessung der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile genutzten Erfolgsgrößen leiten sich aus der Unternehmensstrategie der NORMA Group ab und basieren auf einem drei- oder vierjährigen Betrachtungszeitraum. Die variable Vergütung des Vorstands setzt sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

Kurzfristige variable Vergütung (Short-Term-Incentive, STI)

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus, der zum einen die absolute Erfolgsgröße bereinigtes EBIT (Earnings before Interest and Taxes, um Akquisitionen bereinigt) der NORMA Group und zum anderen die relative Aktienrendite (Total Shareholder Return, kurz TSR) der NORMA Group SE im Verhältnis zu einer Vergleichsgruppe berücksichtigt. Der Auszahlungsbetrag des STI errechnet sich aus einem Ausgangswert und einer Anpassung an die Zielerreichung des TSR im Gewährungsgeschäftsjahr. Die Berechnung lässt sich in der folgenden Formel darstellen:

$$\text{Auszahlungsbetrag} = \text{Ausgangswert} (= \text{durchschnittliches bereinigtes EBIT} \times \text{STI-Prozentsatz}) \times \text{TSR-Anpassungsfaktor}$$

Der Ausgangswert resultiert aus der Multiplikation des durchschnittlichen bereinigten, d. h. um Akquisitionen bereinigten, EBIT im Geschäftsjahr, für das der STI gewährt wird, sowie den zwei dem Gewährungsgeschäftsjahr vorausgehenden Geschäftsjahren (arithmetisches Mittel) mit dem STI-Prozentsatz, der für den Vorstandsvorsitzenden 0,33 % und für die anderen Vorstandsmitglieder 0,22 % beträgt. In einem zweiten Schritt wird dieser Ausgangswert mit dem TSR-Anpassungsfaktor multipliziert und das Ergebnis stellt den Auszahlungsbetrag dar. Der TSR ist definiert als die prozentuale Veränderung des Börsenkurses während des Gewährungsgeschäftsjahres unter Einbezug fiktiv reinvestierter Dividenden und sämtlicher Kapitalmaßnahmen. Mit anderen Worten ist der TSR eine Maßzahl dafür, wie sich der Wert eines Aktienengagements über einen Zeitraum hinweg entwickelt hat, und berücksichtigt sowohl die in dem Zeitraum angefallenen Dividenden als auch die möglicherweise eingetretenen Kurssteigerungen. Im aktuellen Vergütungssystem wird die Aktienrendite als relativer Performancefaktor berücksichtigt. Der TSR-Anpassungsfaktor wird ermittelt, indem die TSR-Entwicklung (Aktienkurs und Dividendenentwicklung) der NORMA Group SE im Verhältnis zu der TSR-Entwicklung der Unternehmen der Vergleichsgruppe während des Gewährungsgeschäftsjahres gemessen wird. Abhängig von den Ergebnissen des Vergleichs wird der Ausgangswert des STI bei Erreichen einer Position in der Vergleichsgruppe oberhalb des 75. Perzentils um 20 % nach oben und unterhalb des 25. Perzentils um 20 % nach unten angepasst; der TSR-Anpassungsfaktor ist somit auf die Bandbreite von 0,8 bis 1,2 beschränkt. Für das Jahr 2024 besteht die Vergleichsgruppe aus den in der Übersicht T051 dargelegten Industrieunternehmen. Gegenüber 2023 ist die nicht mehr an der Börse gelistete Leoni AG entfallen. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Vergleichsgruppe für zukünftige Bemessungszeiträume vor Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums anzupassen. Für 2025 wird die Aufnahme der JOST Werke AG die Vergleichsgruppe wieder auf 15 Unternehmen erhöhen.

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

TSR-Vergleichsgruppe

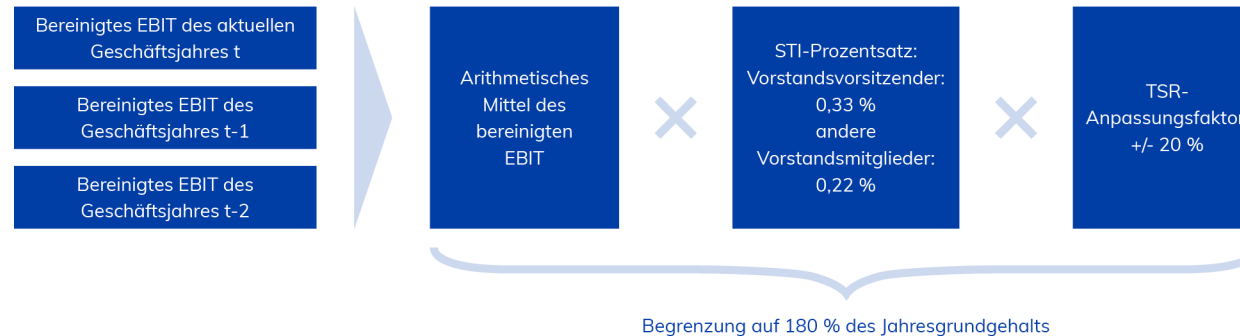
T065

Bertrandt AG	Deutz AG	DMG Mori AG	ElringKlinger AG	Gerresheimer AG
Jungheinrich AG	König & Bauer AG	SAF-Holland SE	Schaeffler AG	SGL Carbon SE
Stabilus SE	Vossloh AG	Wacker Neuson SE	WashTec AG	

GRAFIK G025 veranschaulicht die Berechnung der Zielvergütung des STI.

Mechanismus des STI

G025



Der Auszahlungsbetrag (= Ausgangswert x TSR-Anpassungsfaktor) ist auf maximal 180 % des Jahresgrundgehalts begrenzt; der Ausgangswert (= durchschnittliches bereinigtes EBIT x STI-Prozentsatz) ist auf maximal 150 % des festen Jahresgehalts begrenzt. Die kurzfristige variable Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr wird nach Genehmigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat im Folgejahr ausgezahlt. War das Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr nicht volle zwölf Monate für das Unternehmen tätig, wird die Jahresprämie entsprechend gekürzt.

Sämtliche Ansprüche auf den STI aus einem laufenden Geschäftsjahr verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds durch außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied verschuldeten wichtigen Grund nach § 626 BGB endet, die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung widerrufen wird und/oder die Bestellung des Vorstandsmitglieds infolge einer Amtsniederlegung endet, ohne dass die Amtsniederlegung durch eine Pflichtverletzung der Gesellschaft oder gesundheitliche Beeinträchtigungen des Vorstandsmitglieds oder gesundheitliche Beeinträchtigungen eines engen Familienmitglieds veranlasst ist („Bad-Leaver-Fälle“). Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, zum Beispiel bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des STI vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Entsprechendes gilt, wenn Änderungen der für die Gesellschaft anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften wesentliche Auswirkungen auf die für die Berechnung des STI maßgeblichen Parameter haben sowie für den Fall, dass ein Geschäftsjahr weniger als zwölf Monate umfasst (Rumpfgeschäftsjahr).

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

GRAFIK 026 gibt einen detaillierten Überblick über die Berechnung des Zielbetrags des STI für das Geschäftsjahr 2024:

Zielwerte und Auszahlungswerte des STI

G026

	Ausgangswert		TSR-Anpassungsfaktor			
Mechanismus für die Berechnung des STI	Durchschnittliches bereinigtes EBIT der letzten drei Jahre	STI-Prozentsatz 0,33 % (CEO) 0,22 % (andere Vorstandsmitglieder)	Min. relativer TSR ≤ 25. Perzentil der Vergleichsgruppe resultiert in TSR-Anpassungsfaktoren von 0,8 Ziel von relativem TSR im Median der Vergleichsgruppe resultiert in TSR-Anpassungsfaktoren von 1,0 Max. Relativer TSR ≥ 75. Perzentil der Vergleichsgruppe resultiert in TSR-Anpassungsfaktoren von 1,2			TSR-Anpassungsfaktor
			Bei Zielerreichung zwischen dem 25. Perzentil und dem 75. Perzentil wird linear interpoliert.			
Berechnung des STI-Zielbetrags	Zielbetrag für durchschnittliches bereinigtes EBIT EUR 161,7 Mio.	0,33 % (CEO) 0,22 % (andere Vorstandsmitglieder)	Ziel von relativem TSR im Median der Vergleichsgruppe resultiert in TSR-Anpassungsfaktoren von 1,0			STI-Zielbetrag: EUR 533.676 STI-Zielbetrag: EUR 355.784
Berechnung des STI-Auszahlungsbetrags	Realisiertes durchschnittliches bereinigtes EBIT EUR 96,3 Mio.	0,33 % (CEO) 0,22 % (COO) 0,22 % (CFO)	Realisierter relativer TSR am 44. Perzentil der Vergleichsgruppe resultiert in TSR-Anpassungsfaktoren von 0,95			STI-Auszahlungsbetrag: EUR 301.759 STI-Auszahlungsbetrag: EUR 201.173 STI-Auszahlungsbetrag: EUR 201.173

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Der TSR-Faktor für das Geschäftsjahr 2024 wurde von einem externen Vergütungsberater mit 0,95 berechnet, da 2024 das 44. Perzentil in der Vergleichsgruppe erreicht wurde.

Für das Geschäftsjahr 2024 erwirtschaftete die NORMA Group in den Jahren 2022, 2023 und 2024 ein bereinigtes durchschnittliches EBIT von EUR 96,2 Mio. Daraus ergibt sich in Kombination mit dem erreichten TSR-Faktor von 0,95 für den Vorstandsvorsitzenden Guido Grandi ein Auszahlungsbetrag für den STI 2024 in Höhe von EUR 301.759. Für die CFO Annette Stieve und den COO Dr. Daniel Heymann resultiert daraus ein Auszahlungsbetrag für den STI 2024 in Höhe von EUR 201.173. Die Auszahlungsbeträge wahren den Auszahlungs-Cap von 180 % des festen Jahresgehalts.

Langfristige variable Vergütung (Long-Term-Incentive, LTI)

Die langfristige variable Vergütung besteht aus zwei Komponenten, dem NORMA-Value-Added-LTI (kurz NOVA-LTI) und dem Environmental-Social-and-Governance-LTI (kurz ESG-LTI).

• NOVA-LTI

Der NOVA-LTI wird in Form eines rückwärtsgerichteten Performance-Cash-Plans in jährlichen Tranchen gewährt, der durch eine zukunftsgerichtete Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht ergänzt wird. Den Vorstandsmitgliedern wird jeweils zum 1. Januar jedes Gewährungsgeschäftsjahres eine Tranche aus dem Performance-Cash-Plan gewährt. Jede Tranche des Performance-Cash-Plans hat eine Laufzeit von drei Jahren und betrachtet das Gewährungsgeschäftsjahr und die zwei dem Gewährungsgeschäftsjahr vorausgehenden Geschäftsjahre („Performanceperiode“). Maßgebliches Erfolgskriterium für den LTI ist der durchschnittliche NORMA Value Added („NOVA“) während der dreijährigen Performanceperiode. Der Auszahlungsbetrag aus dem LTI errechnet sich anhand der Multiplikation des LTI-Prozentsatzes mit dem durchschnittlichen bereinigten NOVA während der Performanceperiode. Der LTI-Prozentsatz beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 1,5 % und für ordentliche Vorstandsmitglieder 1,0 %.

Die jährliche Wertsteigerung wird gemäß folgender Formel berechnet:

$$\text{NORMA Value Added} = (\text{bereinigtes EBIT} \times (1 - s) - (\text{WACC} \times \text{investiertes Kapital}))$$

Die Berechnung der ersten Komponente basiert auf dem bereinigten Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (bereinigtes NORMA-Group-EBIT) des Geschäftsjahres und dem durchschnittlichen bereinigten Unternehmenssteuersatz. Die zweite Komponente errechnet sich aus dem Konzernkapitalkostensatz (WACC) der NORMA Group multipliziert mit dem eingesetzten Kapital. Die Annahmen für den Konzernkapitalkostensatz (WACC) sind in nachfolgender Tabelle dargestellt.

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Annahmen für die Berechnung des gewichteten Kapitalkostensatzes

T066

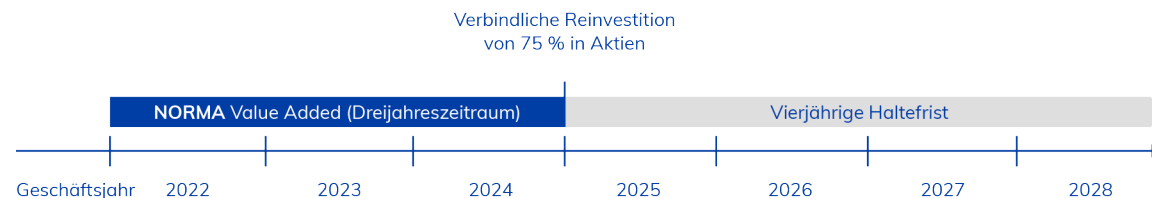
in %	2024	2023
Risikofreier Zinssatz	2,50	2,75
Marktrisikoprämie	7,50	7,50
Beta-Faktor der NORMA Group	1,55	1,65
Eigenkapitalkostensatz	15,03	16,04
Fremdkapitalkostensatz nach Steuern	2,70	3,04
Gewichteter Kapitalkostensatz nach Steuern	9,00	9,55

Der Basiszinssatz (risikofreier Zinssatz) wird dabei aus den Zinsstrukturdaten der Deutschen Bundesbank (Drei-Monats-Durchschnitt: 1. Oktober bis 31. Dezember 2024) abgeleitet. Die Marktrisikoprämie stellt die Differenz zwischen der erwarteten Rendite eines risikobehafteten Marktportfolios und dem risikofreien Zinssatz dar. Die NORMA Group greift für deren Festlegung auf die Empfehlung des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) zurück. Der Beta-Faktor stellt das individuelle Risiko einer Aktie im Vergleich zu einem Marktindex dar. Er wird zunächst als Durchschnittswert der unverschuldeten Beta-Faktoren der Vergleichsunternehmen (Peergroup) ermittelt und im Anschluss an die individuelle Kapitalstruktur der NORMA Group angepasst. Der Eigenkapitalkostensatz ergibt sich als Summe aus den folgenden drei Komponenten: risikofreier Zinssatz, gewichtetes Länderrisiko der NORMA Group, Produkt aus Marktrisikoprämie und verschuldeter Beta-Faktor der Peergroup. Der für die Berechnung des Fremdkapitalkostensatzes verwendete Renditezuschlag (Credit Spread) wurde auf Basis von Konditionen der aktuellen externen Finanzierung der NORMA Group ermittelt. Das investierte Kapital errechnet sich aus dem Konzerneigenkapital zuzüglich der Nettofinanzverbindlichkeiten zum 1. Januar des Geschäftsjahres.

GRAFIK G027 verdeutlicht den zeitlichen Ablauf des NOVA-LTI, insbesondere der Performanceperiode und der Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht von vier Jahren.

Zeitlicher Ablauf des NOVA-LTI

G027



Der NOVA-LTI ist bei allen Vorstandsmitgliedern auf maximal 200 % des festen Jahresgehalts begrenzt. Die Gesellschaft kann den Auszahlungsbetrag bar oder in Aktien der Gesellschaft auszahlen. Bei Barauszahlung sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, für einen Betrag in Höhe von 75 % des ausgezahlten Nettobetrags Aktien der Gesellschaft zu erwerben und diese für die Dauer von vier Jahren in ihrem Eigentum zu halten (Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht). Der Aufsichtsrat der Gesellschaft kann nach billigem Ermessen beschließen, ganz oder teilweise anstelle einer Barauszahlung Aktien der Gesellschaft auszugeben. Gibt die Gesellschaft anstelle einer Barauszahlung Aktien der Gesellschaft aus, sind die Vorstandsmitglieder ebenfalls verpflichtet, 75 % der

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

ausgegebenen Aktien für vier Jahre in ihrem Eigentum zu halten. Unabhängig davon, ob die Gesellschaft den Auszahlungsbetrag bar oder in Aktien leistet, müssen 75 % des Netto-Auszahlungsbetrags aus dem NOVA-LTI in Aktien der Gesellschaft angelegt sein und für die Dauer von vier Jahren im Eigentum gehalten werden. Der NOVA-LTI wird unabhängig von der Art der Auszahlung (bar oder in Aktien der Gesellschaft) nach Genehmigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat im Folgejahr ausgezahlt. Nach Beendigung des Dienstvertrags besteht die Haltepflicht grundsätzlich bis zum Ablauf von zwölf Monaten nach dem rechtlichen Ende des Dienstvertrags, sofern nicht die vierjährige Haltefrist bereits vorher abgelaufen ist.

Die bezüglich des STI geschilderten Fälle für ein Ausscheiden während einer laufenden Performanceperiode gelten entsprechend. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, zum Beispiel bei Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des LTI vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Entsprechendes gilt, wenn Änderungen der für die Gesellschaft anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften wesentliche Auswirkungen auf die für die Berechnung des LTI maßgeblichen Parameter haben sowie für den Fall, dass ein Geschäftsjahr weniger als zwölf Monate umfasst (Rumpfgeschäftsjahr).

GRAFIK G028 gibt einen Überblick über die Zielbeträge und Auszahlungsbeträge des NOVA-LTI für das Geschäftsjahr 2024:

Zielbeträge und Auszahlungsbeträge des NOVA-LTI					G028
Mechanismus für die Berechnung des NOVA-LTI	Durchschnittlicher NOVA der letzten drei Jahre	×	NOVA-LTI-Prozentsatz	=	NOVA-LTI-Zielbetrag bzw. NOVA-LTI-Auszahlungsbetrag
			1,50 % (Vorstandsvorsitzender) 1,00 % (andere Vorstandsmitglieder)		
Berechnung des NOVA-LTI-Zielbetrags	Zielbetrag für durchschnittlichen NOVA: EUR 57,49 Mio.	×	1,50 % (Vorstandsvorsitzender)	=	NOVA-LTI-Zielbetrag: EUR 862.360
			1,00 % (andere Vorstandsmitglieder)		NOVA-LTI-Zielbetrag: EUR 574.907
Berechnung des NOVA-LTI-Auszahlungsbetrags	Realisierter durchschnittlicher NOVA: EUR 0,0	×	1,50 % (Vorstandsvorsitzender)	=	NOVA-LTI-Auszahlungsbetrag: EUR 0,00
			1,00 % (andere Vorstandsmitglieder)		NOVA-LTI-Auszahlungsbetrag: EUR 0,00

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Die Berechnung des NOVA-Werts wird in der folgenden Tabelle erläutert:

Berechnung des NOVA-Werts

T067

Jahr	Bereinigtes EBIT in TEUR	Bereinigte Steuerquote in %	WACC in %	Investiertes Kapital in TEUR	Jährliche Wertsteigerung in TEUR
2022	98.964	35,2	9,25	987.069	-27.146
2023	97.481	41,3	9,55	1.055.128	-43.607
2024	92.320	40,8	9,00	1.038.861	-38.810
Ø					-36.521

Für den Vorstandsvorsitzenden und die anderen Vorstandsmitglieder ergibt sich ein Auszahlungsbetrag für den NOVA-LTI 2024 von EUR 0,00.

• ESG-LTI

Der ESG-LTI stellt – neben dem NOVA-LTI – die zweite Komponente der langfristigen variablen Vergütung dar. Der ESG-LTI ist ein variables Vergütungselement in Form eines zukunftsgerichteten Performance-Cash-Plans in jährlichen Tranchen, der durch eine Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht der Vorstandsmitglieder ergänzt wird. Jede Tranche des ESG-LTI hat eine Laufzeit von vier Jahren. Eine Tranche beginnt am 1. Januar des Gewährungsgeschäftsjahres und endet mit Ablauf des 31. Dezember des dritten auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgenden Jahres („ESG-Performanceperiode“). Im Vergütungsbericht 2024 wird der ESG-LTI mit der ESG-Performanceperiode 2021–2024 als gewährte Vergütung betrachtet. Die Gesellschaft versteht den Gewährungsbegriff in § 162 AktG so, dass der ESG-LTI zu berichten ist, dessen ESG-Performanceperiode im Geschäftsjahr abgelaufen ist und der dementsprechend mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig verdient wurde.

Die Höhe des Auszahlungsbetrags aus dem ESG-LTI hängt vom Erreichen von Zielen aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und umsichtige Unternehmensführung (Governance) – sogenannte „ESG-Ziele“ – ab. ESG-Ziele können beispielsweise sein: Reduzierung der Treibhausgasemissionen, Steigerung der Zufriedenheit der Belegschaft, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Reduzierung von Arbeitsunfällen und Steigerung der Nachhaltigkeit. Für den in diesem Vergütungsbericht zu berichtenden ESG-LTI 2021–2024 hat der Aufsichtsrat folgende Zielwerte festgelegt: für die Jahre 2021, 2022 und 2023 Reduktion der CO₂-Emissionen von 50.455 Tonnen im Jahr 2020 auf 42.000 Tonnen im Jahr 2024. Die CO₂-Emissionen für den Zielwert werden in Anlehnung an das GHG Protocol (marktbasiert, Scope 1 und Scope 2) berichtet. Scope 1 beinhaltet ausschließlich Emissionen aus Erdgas und Flüssiggas und Scope 2 Emissionen aus bezogener Elektrizität und Fernwärme. Bei der Erfassung der Emissionen werden ausschließlich Emissionen bezogen auf die Produktionsstandorte berücksichtigt. Seit Januar 2022 hat die NORMA Group an allen Produktionsstandorten Strom aus erneuerbaren Energien bezogen. Dazu kauft die NORMA Group „Energy Attribute Certificates“ ein. Diese werden ebenfalls in den Zielwert mit einbezogen.

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

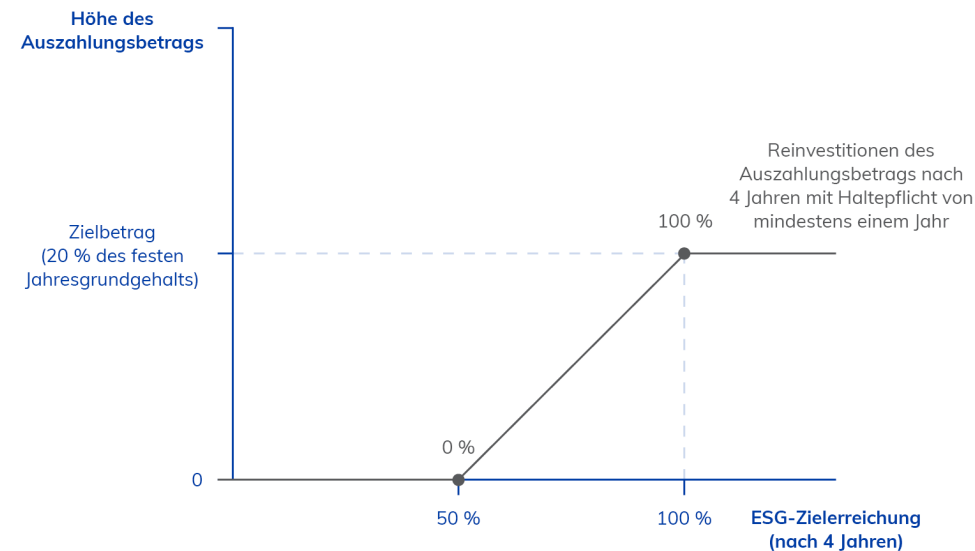
5 WEITERE INFORMATIONEN

Durch den Erwerb von Energy Attribute Certificates (EAC) wurden die CO₂-Emissionen auf den jeweiligen Zielwert der CO₂-Äquivalente reduziert und die Zielerreichung für die Jahre 2021, 2022 und 2023 beträgt damit je 100 %. Das Reduktionsziel von 42.000 Tonnen CO₂-Äquivalente bis zum Jahr 2024 wurde vorfristig erreicht. Für die 2024er-Tranche hat der Aufsichtsrat daher das ESG-Ziel neu formuliert: Reduktion der lokalen, an NORMA-Group-Standorten emittierten CO₂-Emissionen um rund 1.000 Tonnen CO₂-Äquivalente (das entspricht circa 2 %) durch Energiesparmaßnahmen und die Installation von Solaranlagen. Dieses Ziel wurde, überwiegend durch die Installation von fünf Solaranlagen erreicht. Damit liegt die Zielerreichung im Jahr 2024 bei einem Wert von 100 %.

Der Zielbetrag des ESG-LTI beträgt 20 % des festen Jahresgehalts. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 100 % des Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag aus dem ESG-LTI ist am Ende des Monats zur Zahlung fällig, der auf den Monat folgt, in dem der Aufsichtsrat den Konzernabschluss der Gesellschaft für das Gewährungsgeschäftsjahr gebilligt hat. Die Gesellschaft kann den Auszahlungsbetrag aus dem ESG-LTI bar oder in Aktien der Gesellschaft auszahlen. Bei Barauszahlung sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, für den gesamten ausgezahlten Nettobetrag Aktien der Gesellschaft zu erwerben und diese für die Dauer von einem Jahr in ihrem Eigentum zu halten („Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht“). Der Aufsichtsrat der Gesellschaft kann nach billigem Ermessen beschließen, ganz oder teilweise anstelle einer Barauszahlung Aktien der Gesellschaft auszugeben. Auch in diesem Fall sind die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, 100 % der ausgegebenen Aktien für ein Jahr in ihrem Eigentum zu halten. Im Ergebnis müssen 100 % des Netto-Auszahlungsbetrags aus dem ESG-Bonus in Aktien der Gesellschaft angelegt sein und für die Dauer von einem Jahr im Eigentum gehalten werden. Grafik G029 verdeutlicht den Mechanismus des ESG-LTI.

Mechanismus des ESG-LTI

G029



1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Die bezüglich des STI geschilderten Fälle für ein Ausscheiden während einer laufenden Performanceperiode gelten entsprechend. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, zum Beispiel bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des ESG-LTI vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Entsprechendes gilt, wenn Änderungen der für die Gesellschaft anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften wesentliche Auswirkungen auf die für die Berechnung des ESG-LTI maßgeblichen Parameter haben sowie für den Fall, dass ein Geschäftsjahr weniger als zwölf Monate umfasst (Rumpfgeschäftsjahr).

Aus dem ESG-LTI 2021–2024 resultierte für die CFO Annette Stieve ein Auszahlungsbetrag von TEUR 79, für die ehemaligen Vorstandsmitglieder Dr. Michael Schneider in Höhe von TEUR 75 und Dr. Friedrich Klein in Höhe von TEUR 59. Der Vorstandsvorsitzende Guido Grandi und der COO Dr. Daniel Heymann haben am ESG-LTI 2021–2024 noch nicht teilgenommen. Die Vorstandsmitglieder sind gemäß den Planbedingungen verpflichtet, 100 % des Auszahlungsbetrags aus dem ESG-LTI in Aktien der Gesellschaft zu investieren.

Angabe über die gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen i.S.d. § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG im Rahmen der Long-Term-Incentives (LTI)

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die von den Vorständen gehaltenen Aktien aufgrund der Kaufverpflichtung der vergangenen Jahre:

NOVA-Bonus / LTI		T068				
		Stand zu Beginn des Geschäfts- jahres	Im Ge- schäftsjahr gewährte Aktien	Haltefrist im Geschäfts- jahr ausgelaufen	Stand am Ende des Geschäfts- jahres	Laufzeit der bestehen- den Haltefrist bis
Guido Grandi	NOVA-LTI 2021–2023 (Auszahl. 2024)	–	–	–	–	–
Dr. Daniel Heymann	NOVA-LTI 2021–2023 (Auszahl. 2024)	–	–	–	–	–
Annette Stieve	NOVA-LTI 2018–2020 (Auszahl. 2021)	153	–	–	153	Juli 2025
	NOVA-LTI 2019–2021 (Auszahl. 2022)	–	–	–	–	–
	NOVA-LTI 2020–2022 (Auszahl. 2023)	–	–	–	–	–
	NOVA-LTI 2021–2023 (Auszahl. 2024)	–	–	–	–	–
	ESG-LTI 2020–2023 (Auszahl. 2024)	–	–	–	–	–
Dr. Michael Schneider	NOVA-LTI 2017–2019 (Auszahl. 2020)	2.158	–	2.158	–	–
	NOVA-LTI 2018–2020 (Auszahl. 2021)	852	–	–	852	Mai 2025
	NOVA-LTI 2019–2021 (Auszahl. 2022)	–	–	–	–	–
	NOVA-LTI 2020–2022 (Auszahl. 2023)	–	–	–	–	–
	NOVA-LTI 2021–2023 (Auszahl. 2024)	–	–	–	–	–
Dr. Friedrich Klein	ESG-LTI 2020–2023 (Auszahl. 2024)	–	–	–	–	–
	NOVA-LTI 2017–2019 (Auszahl. 2020)	1.175	–	1.175	–	–
	NOVA-LTI 2018–2020 (Auszahl. 2021)	810	–	–	810	Mai 2025
	NOVA-LTI 2019–2021 (Auszahl. 2022)	–	–	–	–	–
	NOVA-LTI 2020–2022 (Auszahl. 2023)	–	–	–	–	–
	NOVA-LTI 2021–2023 (Auszahl. 2024)	–	–	–	–	–
	ESG-LTI 2020–2023 (Auszahl. 2024)	–	–	–	–	–

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT 2024

ÜBERNAHMERELEVANTE ANGABEN

BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Mit der im Jahr 2024 erfolgten Nettoauszahlung aus dem ESG LTI 2020-2023 hätten Aktien der Norma Group SE erworben werden sollen. Da dieser Erwerb nicht erfolgte, forderte der Aussichtsrat die entsprechenden Auszahlungen zurück.

Der Aktienerwerb aus dem ESG-LTI 2021–2024 erfolgt erst in der Zukunft; daher werden diese Aktien erst zukünftig gezeigt.

Maximalvergütung und Einhaltung der Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr gewährten Vergütungsbeträge einschließlich festen Jahresgehalts, variabler Vergütungsbestandteile, Versorgungsaufwand [Servicekosten] und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder ist – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 3.900.000 und für weitere Vorstandsmitglieder jeweils EUR 2.500.000. Übersteigt die für ein Geschäftsjahr berechnete Gesamtvergütung die Maximalvergütung, wird der Auszahlungsbetrag aus dem LTI so weit gekürzt, dass die Maximalvergütung eingehalten wird. Erforderlichenfalls kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückerstattung bereits gewährter Vergütung verlangen. Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile jeweils relativ zum festen Jahresgehalt begrenzt.

Die für das Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung bleibt im Ziel und in der maximalen Auszahlung unter der Maximalvergütung.

Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile im Berichtsjahr

Die Gesellschaft ist berechtigt, die Auszahlungsbeträge aus der variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen anzupassen und zurückzufordern, wenn der testierte Konzernabschluss und/oder die Grundlage zur Feststellung sonstiger Ziele, die der Berechnung der variablen Vergütung zugrunde liegen, nachträglich korrigiert werden müssen, weil sie sich als objektiv fehlerhaft herausstellen, und der Fehler zu einer Falschberechnung der variablen Vergütung geführt hat („Performance Clawback“). Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat keine Vergütung wegen eines Performance Clawbacks zurückgefordert.

Neben der Möglichkeit, einen Performance-Clawback geltend zu machen, ist der Aufsichtsrat verpflichtet, Auszahlungen aus dem LTI und/oder ESG-LTI zurückzufordern, wenn Vorstandsmitglieder der Pflicht zum Aktienerwerb aus dem NOVA-LTI und/oder ESG-LTI nicht nachkommen. Im Geschäftsjahr 2024 musste der Aufsichtsrat alle auf Grundlage des ESG-LTI 2020–2023 ausgezahlten Netto-Auszahlungsbeträge zurückfordern, da die Vorstandsmitglieder, die einen Auszahlungsbetrag aus dem ESG-LTI 2020–2023 erhalten haben, der Aktienerwerbspflicht nicht rechtzeitig nachgekommen waren. Der Gesamtrückforderungsbetrag lag bei TEUR 139.

Die Geltendmachung von Schadensersatz nach § 93 AktG bleibt von einem Clawback-Fall unberührt.

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT 2024

ÜBERNAHMERELEVANTE ANGABEN

BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

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

- Der Begriff „gewährt“ erfasst „den faktischen Zufluss des Vergütungsbestandteils.“
- Der Begriff „geschuldet“ erfasst „alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden.“

Die folgende Tabelle zeigt, welche Vergütung den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 faktisch zugeflossen sind. Dementsprechend werden im Geschäftsjahr 2024

- das im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte Grundgehalt,
- die Nebenleistungen,
- der zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 auszahlende STI für das Geschäftsjahr 2024, für den die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht ist,
- der zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 auszahlende NOVA-LTI für das Geschäftsjahr 2024, für den die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht ist, sowie
- der zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 ausgezahlte ESG-LTI für die Performanceperiode 2021–2024, für den die zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht ist,

als Vergütung gewährt.

Da sich die Gesellschaft mit der Auszahlung von Vergütungskomponenten nicht in Verzug befand, sind keine geschuldeten Vergütungen in der Tabelle ausgewiesen.

Die in der Tabelle angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG.

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 nach § 162 AktG

Die den aktiven Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung setzt sich wie folgt zusammen:

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG

T069

	Guido Grandi (seit 1. Juni 2023)				Dr. Daniel Heymann (seit 1. Mai 2023)				Annette Stieve ¹				Summe	
	2024		2023		2024		2023		2024		2023		2024	2023
Art der Vergütung	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR
Festvergütung	550	62,4	321	63,6	360	61,1	240	62,3	450	59,4	410	59,3	1.360	971
Nebenleistungen	30	3,4	17	3,4	28	4,8	18	4,7	28	3,7	26	3,8	86	61
Summe	580	65,8	338	66,9	388	65,9	258	67,0	478	63,1	436	63,1	1.446	1.032
Einjährige variable Vergütung (STI)	302	34,2	167	33,1	201	34,1	127	33,0	201	26,5	191	27,6	704	485
Mehrfährige variable Vergütung														
NOVA-LTI	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0
ESG-LTI	–	–	–	–	–	–	–	–	79	10,4	64	9,3	79	64
Summe	302	34,2	167	33,1	201	34,1	127	33,0	280	36,9	255	36,9	783	549
Gesamtvergütung	882	100,0	505	100,0	589	100,0	385	100,0	758	100,0	691	100,0	2.229	1.581

1_Annette Stieve hat den Netto-Auszahlungsbetrag aus dem ESG-LTI 2020–2023 an die Gesellschaft zurückgezahlt, da sie der Aktienwerbspflicht aus dem ESG-LTI nicht rechtzeitig nachgekommen ist.

Die Leistungen, die den Vorstandsmitgliedern für den Fall der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit zugesagt worden sind (vgl. § 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG), verteilen sich auf die einzelnen Vorstandsmitglieder wie in der folgenden Tabelle dargestellt.

Übersicht der zugesagten Ruhegehälter der Vorstände

T070

	Guido Grandi (seit 1. Juni 2023)		Dr. Daniel Heymann (seit 1. Mai 2023)		Annette Stieve		Miguel Ángel López Borrego (1. Januar bis 31. Mai 2023) ¹		Dr. Friedrich Klein (bis 30. April 2023)		Dr. Michael Schneider (bis 31. Dez. 2022)		Summe	
in TEUR	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Barwert der Leistung	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Aufgewendeter Betrag	180	105	120	80	165	165	–	–	–	69	–	–	465	419

1_Interims-CEO-Tätigkeit vom 1. Januar bis 31. Mai 2023; das Amt als Aufsichtsratsmitglieds ruhte während dieser Zeit.

Der Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern und deren Hinterbliebenen betrug zum 31. Dezember 2024 TEUR 7.106 (2023: TEUR 7.186).

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Vergütung früherer Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 nach § 162 AktG

Die variable Vergütung (STI, NOVA-LTI und ESG-LTI) wird – wie bei den zum Ende des Geschäftsjahres aktiven Mitgliedern des Vorstands – in dem Geschäftsjahr als gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG dargestellt, in dem die Tätigkeit, die der Vergütung zugrunde liegt, vollständig erbracht wurde. Die den früheren Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung setzt sich wie folgt zusammen:

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG

T071

Art der Vergütung	Miguel Ángel López Borrego (1. Januar bis 31. Mai 2023) ¹				Dr. Friedrich Klein (bis 30. April 2023) ²				Dr. Michael Schneider (bis 31. Dezember 2022)				Summe	
	2024		2023		2024		2023		2024		2023		2024	2023
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR
Festvergütung	–	–	250	65,6	–	–	396	58,7	–	–	300	52,4	–	946
Nebenleistungen	–	–	12	3,1	–	–	9	1,3	–	–	24	4,2	–	45
Summe	–	–	262	68,8	–	–	405	60,0	–	–	324	56,6	–	991
Einjährige variable Vergütung (STI)	–	–	119	31,2	–	–	191	28,3	–	–	143	25,0	–	453
Mehrfährige variable Vergütung														
NOVA-LTI	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ESG-LTI	–	–	–	–	59	100,0	79 ³	11,7	75	100,0	105 ⁴	18,4	134	184
Summe	–	–	119	31,2	59	100,0	270	40,0	75	100,0	248	43,4	134	637
Gesamtvergütung	–	–	381	100,0	59	100,0	675	100,0	75	100,0	572	100,0	134	1.628

1. Interims-CEO-Tätigkeit vom 1. Januar bis 31. Mai 2023; das Amt als Aufsichtsratsmitglieds ruhte während dieser Zeit.

2. Dr. Klein; Die obige Tabelle enthält die Vergütung für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 30. April 2023; für den Zeitraum vom 1. Mai 2023 bis zum 31. Dezember 2023 beträgt die Gesamtvergütung TEUR 410 und setzt sich wie folgt zusammen: Festvergütung TEUR 264, Nebenleistungen TEUR 6, einjährige variable Vergütung TEUR 127 und mehrjährige variable Vergütung TEUR 13.

3. Herr Dr. Klein hat den Netto-Auszahlungsbetrag aus dem ESG-LTI 2020–2023 an die Gesellschaft zurückgezahlt, da er der Aktienwerbspflicht aus dem ESG-LTI nicht rechtzeitig nachgekommen ist.

4. Herr Dr. Schneider hat den Netto-Auszahlungsbetrag aus dem ESG-LTI 2020–2023 an die Gesellschaft zurückgezahlt, da er der Aktienwerbspflicht aus dem ESG-LTI nicht rechtzeitig nachgekommen ist.

Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat überprüft zu relevanten Entscheidungszeitpunkten die Angemessenheit der Vorstandsvergütung, insbesondere dahingehend, ob die Höhe der Vorstandsvergütung aus rechtlicher Sicht angemessen im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG ist. Für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und des Ruhegehalts nimmt der Aufsichtsrat auch externe Beratung in Anspruch. Dabei wird aus einer unternehmensexternen Perspektive zum einen das Verhältnis von Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt bewertet (Vertikalvergleich). Neben einer Status-quo-Betrachtung berücksichtigt der Vertikalvergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf. Zum anderen werden Vergütungshöhe und -struktur anhand einer Positionierung der NORMA Group in einer Vergleichsgruppe bewertet (Horizontalvergleich). Der Horizontalvergleich umfasst neben der Festvergütung auch die kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der Nebenleistungen und der betrieblichen Altersversorgung. Die Vergleichsgruppe wurde vom Aufsichtsrat mit Bedacht gewählt, um eine automatische Aufwärtsentwicklung der Vergütungen zu vermeiden.

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 20. Mai 2021 gemäß § 113 Absatz 2 Satz 1 und 2 AktG mit 100,00 % gebilligt. Das Vergütungssystem soll einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der NORMA Group leisten. Die Aufsichtsratsvergütung berücksichtigt sowohl nach ihrer Struktur als auch nach ihrer Höhe die Anforderungen an das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds der NORMA Group SE, insbesondere den damit verbundenen zeitlichen Aufwand sowie die damit verbundene Verantwortung.

Ziel des Vergütungssystems ist eine in angemessenem Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der NORMA Group stehende Vergütung. Ebenso soll sie in ihrer Höhe mit der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vergleichbarer börsennotierter Unternehmen komparativ sein. Die Vergütung ermöglicht es, geeignete und qualifizierte Kandidaten für das Amt als Aufsichtsratsmitglied 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. Auch die Beschränkung auf eine Festvergütung trägt diesen Aufgaben des Aufsichtsrats Rechnung. Die Beschränkung setzt für die Aufsichtsratsmitglieder einen Anreiz, bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungs- und Beratungsaufgaben die Geschäftsführung durch den Vorstand angemessen zu hinterfragen, ohne sich dabei vorrangig an der Entwicklung operativer Kennziffern zu orientieren. Gemeinsam mit dem Vorstand fördert der Aufsichtsrat damit die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der NORMA Group. Die Beschränkung auf eine Festvergütung entspricht zudem der Anregung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022.

Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Vergütung, Sitzungsgeld sowie eine Ausschussvergütung.

Feste Vergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht aus einer festen Vergütung; diese beträgt pro Geschäftsjahr EUR 50.000 für jedes Aufsichtsratsmitglied, EUR 75.000 für die stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats und EUR 100.000 für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Die feste jährliche Vergütung wird zeitanteilig gekürzt, wenn ein Mitglied dem Aufsichtsrat nicht während des vollen Geschäftsjahres angehört bzw. nicht während des vollen Geschäftsjahres einen Vorsitz oder stellvertretenden Vorsitz innehat.

Vergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats

Zusätzlich erhalten die Vorsitzenden des Prüfungs- sowie des Präsidial- und Nominierungsausschusses jeweils eine Vergütung in Höhe von EUR 25.000 pro Geschäftsjahr und die Vorsitzenden eines anderen Ausschusses in Höhe von EUR 15.000. Mitglieder eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhalten eine zusätzliche geschäftsjährliche Vergütung in Höhe von EUR 10.000 pro Ausschuss, mit einer Kappung bei EUR 20.000 pro Geschäftsjahr („Höchstbetrag“) für reine Ausschussmitglieder. Bei diesem Höchstbetrag bleiben die Vergütungen für den Vorsitz von Ausschüssen außer Acht. Die Vergütung für die Mitgliedschaft in Ausschüssen wird zusätzlich zu etwaigen Vergütungen für den Vorsitz von Ausschüssen gewährt. Vor diesem Hintergrund entspricht die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder auch der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, der zufolge der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT 2024

ÜBERNAHMERELEVANTE ANGABEN

BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

angemessen berücksichtigt werden soll. Die feste jährliche Vergütung wird zeitanteilig gekürzt, wenn ein Mitglied einem Ausschuss nicht während des vollen Geschäftsjahres angehört bzw. nicht während des vollen Geschäftsjahres einen Vorsitz oder stellvertretenden Vorsitz innehat.

Sitzungsgeld

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten darüber hinaus für jede Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 1.000. Ausschussmitglieder erhalten zudem für jede Teilnahme an einer Sitzung des jeweiligen Ausschusses ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 1.000. Für mehrere Sitzungen desselben Gremiums (des Plenums oder des jeweiligen Ausschusses des Aufsichtsrats), die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Verfahren zur Festsetzung und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Die Hauptversammlung setzt die Aufsichtsratsvergütung auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat in der Satzung oder durch Beschluss fest. Die Aufsichtsratsvergütung wurde durch den Beschluss der Hauptversammlung vom 20. Mai 2022 festgelegt.

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG in der Fassung durch das ARUG II hat die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen. Zur Vorbereitung des Beschlusses der Hauptversammlung prüfen Vorstand und Aufsichtsrat jeweils, ob die Aufsichtsratsvergütung, insbesondere mit Blick auf ihre Höhe und Ausgestaltung, weiterhin im Interesse der NORMA Group SE liegt und angemessen ist. Dazu kann der Aufsichtsrat auch einen horizontalen Marktvergleich durchführen. Bei Bedarf schlagen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung eine geeignete Anpassung der Vergütung vor. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss kann die Beratungen und Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Aufsichtsratsvergütung vorbereiten.

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024

Die Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit für das Geschäftsjahr 2024 wird am Tag nach der Hauptversammlung 2025 wie folgt gezahlt:

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG

T072

Art der Vergütung	Mark Wilhelms				Erika Schulte				Dr. Markus Distelhoff (seit 12. Mai 2023)				Rita Forst			
	2024		2023		2024		2023		2024		2023		2024		2023	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	145	88,4	127	88,2	95	86,4	95	87,2	60	85,7	38	86,4	85	85,0	81	86,2
Sitzungsgelder	19	11,6	17	11,8	15	13,6	14	12,8	10	14,3	6	13,6	15	15,0	13	13,8
Gesamtvergütung	164	100,0	144	100,0	110	100,0	109	100,0	70	100,0	44	100,0	100	100,0	94	100,0

Art der Vergütung	Denise Koopmans (seit 12. Mai 2023)				Kerstin Müller-Kirchhofs (seit 9. September 2024) ¹				Miguel Ángel López Borrego (1. Juni 2023 bis 16. Juni 2024)				Günter Hauptmann (bis 11. Mai 2023)			
	2024		2023		2024		2023		2024		2023		2024		2023	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	60	82,2	38	84,4	25	86,2	–	–	39	86,7	50	87,7	–	–	48	88,9
Sitzungsgelder	13	17,8	7	15,6	4	13,8	–	–	6	13,3	7	12,3	–	–	6	11,1
Gesamtvergütung	73	100,0	45	100,0	29	100,0	–	–	45	100,0	57	100,0	–	–	54	100,0

¹ Gerichtlich bestellt seit dem 9. September 2024.

Art der Vergütung	Dr. Knut J. Michelberger (bis 11. Mai 2023)				Summe	
	2024		2023		2024	2023
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR
Festvergütung	–	–	25	73,5	509	502
Sitzungsgelder	–	–	9	26,5	82	79
Gesamtvergütung	–	–	34	100,0	591	581

Die Werte in den Spalten „2023“ betreffen analog die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023, die im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt wurde.

Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine Vergütungen an Aufsichtsratsmitglieder für persönlich erbrachte Leistungen (insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen). Darüber hinaus werden dem Aufsichtsrat im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Dienstpflichten für die Gesellschaft entstehende Reisekosten erstattet.

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT 2024

ÜBERNAHMERELEVANTE ANGABEN

BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG (sogenannter Vertikalvergleich)

Die Vorschrift des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG fordert eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis. Bei der Ermittlung der jährlichen Veränderung wurde wie folgt vorgegangen:

- Für die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wurde auf das Jahresergebnis laut Gewinn- und Verlustrechnung abgestellt. Da die NORMA Group SE das Mutterunternehmen des Konzerns ist und sich die variable Vergütung des Vorstands unter anderem nach Konzernergebnisgrößen (zum Beispiel bereinigtes Konzern-EBIT) bemisst, wurde diese Größe ebenfalls in die vergleichende Darstellung aufgenommen.
- Für die Ermittlung der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis wurde einerseits auf die Gesamtbelegschaft in Deutschland (ohne Vorstand) und andererseits auf die Tarifmitarbeiter in Deutschland abgestellt, da diese Daten aufgrund der gesetzlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen mit den anderen Vergütungen vergleichbar sind.
- Der Vollständigkeit halber ist zu erwähnen, dass die Vergütungsdaten des Jahres 2020 sowohl durch Kurzarbeit als auch durch Gehaltsverzicht von Führungskräften beeinflusst wurden.

1 EINLEITUNG

2 AN UNSERE AKTIONÄRE

3 ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

GRUNDLAGEN DES
KONZERNS

WIRTSCHAFTSBERICHT

NICHTFINANZIELLE
KONZERNERKLÄRUNG

VERKÜRZTER
ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT DER
NORMA GROUP SE (HGB)

PROGNOSEBERICHT

RISIKO- UND
CHANCENBERICHT

> VERGÜTUNGSBERICHT
2024

ÜBERNAHMERELEVANTE
ANGABEN

BERICHT ÜBER
TRANSAKTIONEN MIT
NAHESTEHENDEN
UNTERNEHMEN UND
PERSONEN

4 KONZERNABSCHLUSS

5 WEITERE INFORMATIONEN

Für die Jahre 2021 bis 2024 ergeben sich die folgenden jährlichen Veränderungen:

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung (sog. Vertikalvergleich) gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 AktG					T073
Personenkreis / Ertragsgrößen	Veränderung 2024 zu 2023	Veränderung 2023 zu 2022	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2021 zu 2020	
Zum 31. Dez. 2024 amtierende Organmitglieder					
a) Vorstand					
Guido Grandi (seit 1. Juni 2023 bis 17. Februar 2025) ¹	74,1 %	k. A.	k. A.	k. A.	
Dr. Daniel Heymann (seit 1. Mai 2023)	52,5 %	k. A.	k. A.	k. A.	
Annette Stieve (seit 1. Oktober 2020)	7,8 %	17,7 %	-2,0 %	243,5 %	
b) Aufsichtsrat					
Mark Wilhelms ²	13,8 %	48,0 %	20,2 %	29,6 %	
Erika Schulte	0,9 %	-6,8 %	12,5 %	9,5 %	
Dr. Markus Distelhoff (seit 12. Mai 2023)	57,4 %	k. A.	k. A.	k. A.	
Rita Forst	5,9 %	11,1 %	4,9 %	27,0 %	
Denise Koopmans (seit 12. Mai 2023)	60,6 %	k. A.	k. A.	k. A.	
Kerstin Müller-Kirchhofs (seit 9. September 2024) ³	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	
Frühere Organmitglieder					
a) Vorstand					
Miguel Ángel López Borrego (1. Januar bis 31. Mai 2023) ⁴	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	
Dr. Friedrich Klein (bis 30. April 2023)	-93,3 %	-66,9 %	3,1 %	-8,1 %	
Dr. Michael Schneider (bis 31. Dezember 2022)	-86,9 %	-67,5 %	2,0 %	-20,6 %	
b) Aufsichtsrat					
Miguel Ángel López Borrego (bis 16. Juni 2024)	-20,8 %	-26,2 %	36,5 %	k. A.	
Günter Hauptmann (bis 11. Mai 2023)	k. A.	-64,9 %	17,1 %	38,8 %	
Dr. Knut J. Michelberger (bis 11. Mai 2023)	k. A.	-70,0 %	7,2 %	11,6 %	
Ertragskennziffern					
Jahresergebnis NORMA Group SE	288,4 %	-41,5 %	-46,8 %	698,9 %	
Bereinigtes EBIT NORMA Group (Konzern)	-5,3 %	-1,5 %	-13,0 %	151,3 %	
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis					
Gesamtbelegschaft in Deutschland (ohne Vorstand)	1,3 %	5,3 %	5,6 %	8,4 %	
Tarifmitarbeiter in Deutschland	-2,9 %	7,2 %	5,6 %	8,9 %	

¹ Herr Guido Grandi legte zum Ablauf des 17. Februar 2025 sein Vorstandsmandat und die Position als Vorstandsvorsitzender nieder.

² Übernahme der Interim-CEO-Tätigkeit mit Wirkung zum 18. Februar 2025; das vorherige Aufsichtsratsmandat ruht während der Interim-CEO-Tätigkeit für den Übergangszeitraum von maximal einem Jahr bis zum 17. Februar 2026.

³ Gerichtlich bestelltes Mitglied des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 9. September 2024; Mitglied und Vorsitzende des Prüfungsausschusses seit dem 20. September 2024; Interim-Vorsitzende des Aufsichtsrats seit dem 18. Februar 2025.

⁴ Interims-CEO-Tätigkeit.