

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	<b>VERGÜTUNGSBERICHT 2023</b>
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

## Vergütungsbericht 2023

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 2023 gewährten und geschuldeten Vergütungen. Der Bericht entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162). Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Aufstellung der Vergütung von früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern.

Dabei hat der Aufsichtsrat der NORMA Group SE zur Kenntnis genommen, dass die Zustimmung zur Billigung des Vergütungsberichts über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der NORMA Group SE im Geschäftsjahr 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 auf der Hauptversammlung am 11. Mai 2023 mit 92,28 % der Stimmen sehr gut ausfiel. Daher bleiben die Struktur und Art und Umfang der inhaltlichen Ausführungen im vorliegenden Vergütungsbericht im Vergleich zum Vorjahr unverändert.

### Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023

Das Geschäftsjahr 2023 war von einem aufgrund von Polykrisen anhaltend herausfordernden Umfeld geprägt. Zu den dominierenden Themen gehörten fortgesetzt der Krieg in der Ukraine, zahlreiche geopolitische Spannungen und eine über weite Teile straffe Zinspolitik der Notenbanken. Auch das zwar etwas abgeschwächte, jedoch weiterhin hohe Preisniveau in vielen Bereichen und eine zwischenzeitlich konjunkturbedingt schwächere Nachfrage wirkten belastend auf die Märkte und Unternehmen. In diesem Umfeld erreichte der Konzernumsatz der NORMA Group einen Wert von EUR 1.222,8 Mio. und blieb damit um 1,6 % gegenüber dem Vorjahr zurück. Auch das bereinigte EBIT sank leicht um 1,5 % auf EUR 97,5 Mio. Die bereinigte EBIT-Marge lag, wie bereits auch im Vorjahr, bei 8,0 % (2022: 8,0 %).

### Personelle Veränderungen im Vorstand

Im Geschäftsjahr 2023 ergaben sich nachfolgende Änderungen im Vorstand der NORMA Group SE:

Nach dem Ausscheiden von Dr. Michael Schneider zum 31. Dezember 2022 übernahm zunächst Miguel Ángel López Borrego, ein Mitglied des Aufsichtsrats, interimswise bis zur dauerhaften Neubesetzung die Position des Vorstandsvorsitzenden im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Mai 2023. Sein Amt als Aufsichtsratsmitglied ruhte in dieser Zeit. Weitere Details zu dieser Übergangsphase finden sich im [BERICHT DES AUFSICHTSRATS](#). Mit Wirkung zum 1. Juni 2023 trat Guido Grandi in den Vorstand der NORMA Group SE ein und übernahm den Vorstandsvorsitz. Bereits zuvor war zum 1. Mai 2023 Dr. Daniel Heymann als COO in den Vorstand der NORMA Group SE eingetreten, der das Amt von Dr. Friedrich Klein übernommen hatte. Der Vorstandsvertrag von Dr. Friedrich Klein endete auf eigenen Wunsch und im besten Einvernehmen zum 30. April 2023.

Damit hatte der Vorstand der NORMA Group SE per Ende des Geschäftsjahres 2023 die folgenden drei Mitglieder: Guido Grandi (CEO), Dr. Daniel Heymann (COO) und Annette Stieve (CFO).

### System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der aktuellen Fassung vom 28. April 2022 hat der Aufsichtsrat ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, auf dessen Basis die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder bestimmt wird. Das

- 1 EINLEITUNG
- 2 AN UNSERE AKTIONÄRE
- 3 CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
- 4 ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
  - 108 GRUNDLAGEN DES KONZERNS
  - 130 WIRTSCHAFTSBERICHT
  - 173 VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
  - 181 PROGNOSEBERICHT
  - 189 RISIKO- UND CHANCENBERICHT
  - > VERGÜTUNGSBERICHT 2023
  - 235 ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
  - 237 BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
- 5 KONZERNABSCHLUSS
- 6 WEITERE INFORMATIONEN

Vergütungssystem ist darauf auszurichten, eine nachhaltige und langfristige Wertschöpfung und die Umsetzung der Geschäftsstrategie zu fördern.

Grundlage des Vergütungsberichts ist das auf der ordentlichen virtuellen Hauptversammlung am 30. Juni 2020 mit einer Mehrheit von 99,80 % der Stimmen gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligte Vergütungssystem. Eine ausführlichere Beschreibung des für das Geschäftsjahr 2023 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ist auf der Website abrufbar. [VERGÜTUNGSSYSTEM](#)

Das Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2023 umfassend durch den Aufsichtsrat der NORMA Group SE geprüft. Daraus ergab sich keine Notwendigkeit zu Anpassungen des seit 2020 geltenden Vergütungssystems, sodass an dem bestehenden System im Jahr 2023 festgehalten werden konnte. Zugleich hat sich der Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr, angelehnt an den gesetzlich erforderlichen Turnus, mit den Grundzügen des Vergütungssystems beschäftigt. In diesem Zusammenhang ist er nach § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG verpflichtet das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu prüfen und spätestens alle vier Jahre auf der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Der nächste Regelzeitpunkt diesbezüglich bezieht sich entsprechend auf die Hauptversammlung im Jahr 2024. In diesem Zusammenhang wird ein neues Vergütungssystem vorgestellt. Weitere Informationen dazu wird die Gesellschaft im Rahmen der Einladung zur Hauptversammlung, die im Bundesanzeiger veröffentlicht werden wird, bereitstellen.

Das Vergütungssystem 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 besteht aus dem NOVA-LTI und dem ESG-LTI. Ein weiterer, maßgeblicher Bestandteil des Vergütungssystems sind die Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtungen. Diese verpflichten die Vorstandsmitglieder, einen signifikanten und im Marktvergleich sehr hohen Anteil an Aktien der NORMA Group zu halten. Ziel der Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht ist es, das Handeln der Vorstandsmitglieder stärker auf die Wertschöpfung des Unternehmens auszurichten. [GRAFIK G037: BESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS](#) veranschaulicht die Bestandteile des Vergütungssystems.

#### Bestandteile des Vergütungssystems

G037



1	<b>EINLEITUNG</b>
2	<b>AN UNSERE AKTIONÄRE</b>
3	<b>CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT</b>
4	<b>ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT</b>
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	<b>VERGÜTUNGSBERICHT 2023</b>
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	<b>KONZERNABSCHLUSS</b>
6	<b>WEITERE INFORMATIONEN</b>

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 15 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.
- Der **Long-Term-Incentive (LTI)** ist in zwei Bestandteile aufgegliedert:
  - Der erste 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 Teil innerhalb des LTI 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 CO<sub>2</sub>-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.
- Mit der umfassenden 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. Dadurch werden mehr als 50 % des Auszahlungs-Zielbetrags der variablen Vergütung entweder von den Vorstandsmitgliedern in Aktien der NORMA Group SE angelegt oder von der NORMA Group SE aktienbasiert gewährt. Kommt hingegen 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.
- Der Aufsichtsrat legt die Leistungskriterien für den STI und den LTI verbindlich fest. Die Ziele 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 2023 amtierenden Vorstände ist keine Change-of-Control-Klausel enthalten.
- Die zum Jahresende 2023 amtierenden Vorstände und neue Vorstandsmitglieder erhalten eine marktübliche beitragsorientierte Versorgungszusage auf Rückversicherungsbasis. Leistungszusagen existieren bei den zum Jahresende 2023 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	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

## Einhaltung des Vergütungssystems

Das für die Vorstandsmitglieder gültige Vergütungssystem wurde ohne jedwede Abweichung im Geschäftsjahr 2023 umgesetzt.

## Grundzüge des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist, nach Ansicht von Aufsichtsrat und Vorstand, klar und verständlich gestaltet. Ziel des Vergütungssystems der NORMA Group ist es, die Mitglieder des Vorstands entsprechend ihren Aufgaben und Leistungen sowie in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft zu vergüten. Im Einklang mit der Strategie der NORMA Group hat die Vergütung der Vorstandsmitglieder das Ziel, die Geschäftsstrategie sowie die langfristigen Unternehmensinteressen zu fördern und damit zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der NORMA Group beizutragen. Die Stärkung eines profitablen Wachstums – auch durch ausgewählte Akquisitionen – der Geschäftsbereiche der NORMA Group sowie die Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsstrategie stehen dabei im Fokus und liegen der Ausgestaltung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder zugrunde.

Dabei trägt das Vergütungssystem mit unterschiedlichen an der Profitabilität (durch das bereinigte EBIT), der Investitionsrendite (durch den NOVA), der Unternehmenswertentwicklung (durch den Aktienkurs und die relative Aktienrendite) und der Nachhaltigkeit ausgerichteten Zielen Rechnung. Die genutzten Kenngrößen haben dabei unterschiedliche, aber immer mehrjährige Laufzeiten, um den strategischen Erfolg des Unternehmens nachhaltig zu unterstützen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist so gestaltet, dass ein angemessenes Anreizsystem zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und einer nachhaltigen Wertschöpfung und -steigerung geschaffen wird. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei auf eine möglichst hohe Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionärinnen und Aktionäre und der Vorstandsvergütung gelegt.

Entsprechend der ausgeübten Rolle und Leistung wird der individuellen Zielerreichung durch eine individuelle Differenzierung der fixen Vergütung der Vorstandsmitglieder Rechnung getragen. Aufgrund der begrenzten Anzahl der Vorstandsmitglieder wird ihre Leistung als gemeinsame Anstrengung und Verantwortung als Organ betrachtet und es wurden keine weiteren individuellen Ziele in das Vergütungssystem aufgenommen. Gemäß den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex setzt sich die Vergütung aus einem fixen Bestandteil (Festvergütung) sowie kurzfristigen variablen und langfristigen variablen Bestandteilen zusammen.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2023 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.

- 1 EINLEITUNG

---

- 2 AN UNSERE AKTIONÄRE

---

- 3 CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT

---

- 4 ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

---

- 108 GRUNDLAGEN DES KONZERNS
- 130 WIRTSCHAFTSBERICHT
- 173 VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
- 181 PROGNOSEBERICHT
- 189 RISIKO- UND CHANCENBERICHT
- > [VERGÜTUNGSBERICHT 2023](#)
- 235 ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
- 237 BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN

---

- 5 KONZERNABSCHLUSS

---

- 6 WEITERE INFORMATIONEN

---

**Fester Vergütungsbestandteil, Ausgestaltung und Strategiebezug** T049

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. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der Gesellschaft einbezogen und die Gesellschaft erstattet 50 % der Aufwendungen für die Kranken- und Pflegeversicherung, maximal bis zu den Aufwendungen, die die Gesellschaft bei Bestehen eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses zu zahlen hätte. Die Gesellschaft schließt zudem auf ihre Kosten eine Unfallversicherung (Privat- und Berufsunfall) für die Vorstandsmitglieder ab.	
Betriebliche Altersversorgung	Die NORMA Group hat die betriebliche Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder auf eine beitragsorientierte Versorgungszusage auf Rückversicherungsbasis umgestellt.	

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

Variabler Vergütungsbestandteil, Ausgestaltung und Strategiebezug		T050
Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung	Strategiebezug
Short-Term-Incentive (STI, kurzfristige variable Vergütung)	<p>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 2021, 2022 und 2023 zugeteilt. Im nächsten Schritt wird dieser Betrag um die relative Aktienrendite im Vergleich zu den unten stehenden Peergroup-Unternehmen vergleichbarer Größe, Struktur und Industrie 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.</p> <p>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.</p> <p>Die Auszahlung erfolgt in bar im Monat nach dem Monat, in dem der Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr gebilligt wurde.</p>	<p>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.</p>
Long-Term-Incentive (LTI, langfristige variable Vergütung)	<p>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).</p> <p>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 den durchschnittlichen Unternehmenssteuersatz abzüglich des WACC (Weighted Average Cost of Capital) multipliziert mit dem investierten Kapital am Geschäftsjahresanfang. Für den NOVA-LTI 2023 stellt die Performanceperiode die Geschäftsjahre 2021, 2022 und 2023 dar.</p> <p>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.</p> <p>Der ESG-LTI ist ein zukunftsgerichteter Performance-Cash-Plan mit einer Performanceperiode von vier Jahren.</p> <p>Der Zielbetrag für den ESG-LTI 2023 beträgt 20 % des festen Jahresgehalts des Geschäftsjahres 2023, 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.</p> <p>Es gibt keine garantierten Sockelbeträge im LTI, weder im NOVA-LTI noch im ESG-LTI, und das Auszahlungsminimum aller LTI-Komponenten beträgt EUR 0.</p>	<p>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.</p>

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

### (Fortsetzung) Variabler Vergütungsbestandteil, Ausgestaltung und Strategiebezug

#### Weitere Vergütungsregelungen

Clawback-Regelung	Die variablen Vergütungsbestandteile unterliegen einer Rückforderungsmöglichkeit (Clawback).	Die Clawback-Regelungen sollen individuellem Fehlverhalten sowie dem Eingehen unverhältnismäßiger Risiken entgegenwirken.
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.
Aktienwerbs- 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 Aktienwerbs- 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.

#### Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren jeweiligen relativen Anteil an der Vergütung

Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Gesamtvergütung übersteigt in der Zielvergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung. Der Aufsichtsrat bestimmt für jedes Geschäftsjahr die Zielbeträge für die variablen Vergütungsbestandteile. Dabei beschließt er auf Grundlage der Ergebnisfeststellungen der vorausgegangenen Geschäftsjahre im Rahmen der Budgetplanung für die folgenden Geschäftsjahre und der strategischen Planung für die nächsten Jahre, welche Ziele die Gesellschaft und der Vorstand in Bezug auf die Leistungskriterien erreichen sollen.

Für das Geschäftsjahr 2023 lag der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen) beim Vorstandsvorsitzenden bei ungefähr 47 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 53 % der Ziel-Gesamtvergütung. Bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern lag der Anteil der festen Vergütung im Mittel bei ungefähr 42 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung im Mittel bei ungefähr 58 % der Ziel-Gesamtvergütung.

In der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 lag der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen) sowohl bei den Vorstandsvorsitzenden als auch bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern bei ungefähr 70 % der Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 30 % der Gesamtvergütung.

Für den Vorstandsvorsitzenden und die anderen Vorstandsmitglieder lag der Anteil des STI (Zielbetrag) an der variablen Ziel-Vergütung somit bei ungefähr 35 %, der Anteil des NOVA-LTI (Zielbetrag) betrug ungefähr 57 % der variablen Ziel-Vergütung und der ESG-LTI (Zielbetrag) betrug ungefähr 8 % der variablen Ziel-Vergütung.

Die genannten Anteile können aufgrund der für jedes Geschäftsjahr und jedes Vorstandsmitglied abweichenden versicherungsmathematischen Berechnung der Servicekosten sowie der Entwicklung der Kosten der vertraglich zugesagten Nebenleistungen abweichen.

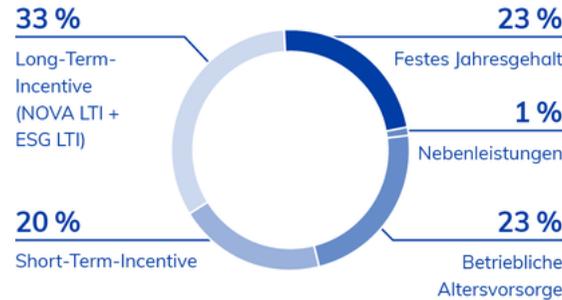
- 1 EINLEITUNG
- 2 AN UNSERE AKTIONÄRE
- 3 CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
- 4 ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
  - 108 GRUNDLAGEN DES KONZERNS
  - 130 WIRTSCHAFTSBERICHT
  - 173 VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
  - 181 PROGNOSEBERICHT
  - 189 RISIKO- UND CHANCENBERICHT
  - > VERGÜTUNGSBERICHT 2023
    - 235 ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
    - 237 BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
- 5 KONZERNABSCHLUSS
- 6 WEITERE INFORMATIONEN

**GRAFIK G038: PROZENTUALE ANTEILE DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE (ZIELVERGÜTUNG)** illustriert die relativen Vergütungsbestandteile für den Vorstandsvorsitzenden und die anderen Vorstandsmitglieder bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023:

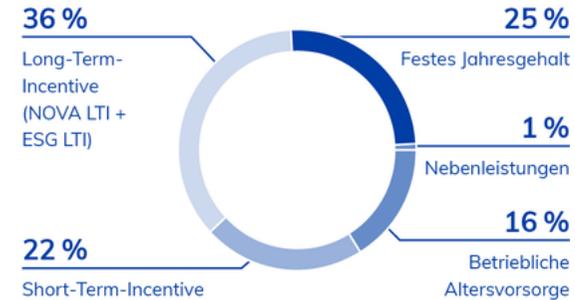
**Prozentuale Anteile der Vergütungsbestandteile (Zielvergütung)**

G038

Relativer Anteil der Vergütungsbestandteile der Zielvergütung (Vorstandsvorsitzender)



Relativer Anteil der Vergütungsbestandteile der Zielvergütung (Vorstandsmitglieder; im Durchschnitt)



**Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung**

Der Aufsichtsrat bestimmt für die einzelnen Vorstandsmitglieder eine Ziel-Gesamtvergütung. Diese setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Für STI, NOVA-LTI und ESG-LTI sind dabei jeweils die Zielbeträge bei einer Zielerfüllung von 100 % der Budgetwerte maßgeblich. Der Aufsichtsrat bestimmt für jedes Geschäftsjahr die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile. Dabei beschließt der Aufsichtsrat auf Grundlage der Ergebnisfeststellungen der vorausgegangenen Geschäftsjahre im Rahmen der Budgetplanung für die laufenden Geschäftsjahre, welche Ziele die Gesellschaft erreichen soll.

**Feste Vergütungsbestandteile**

**Festes Jahresgehalt**

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten, die jeweils am Monatsende ausgezahlt werden. Die Höhe des festen Jahresgehalts orientiert sich an den Aufgaben und der strategischen und operativen Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

**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. Sämtliche zum Jahresende 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder nehmen an diesem Plan teil.

Eine Ausnahme davon bestand bei dem ehemaligen Vorstandsmitglied, Herrn Dr. Klein, COO bis zum 30. April 2023. Er ist durch eine Leistungszusage der Gesellschaft abgesichert. Der Anspruch auf Ruhegehalt entsteht, wenn der

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>
<b>2</b>	<b>AN UNSERE AKTIONÄRE</b>
<b>3</b>	<b>CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT</b>
<b>4</b>	<b>ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT</b>
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
<b>5</b>	<b>KONZERNABSCHLUSS</b>
<b>6</b>	<b>WEITERE INFORMATIONEN</b>

Dienstvertrag endet und das Vorstandsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet hat oder das Vorstandsmitglied dauerhaft arbeitsunfähig ist. Das Versorgungsniveau (Altersrente) der Ruhegehaltsvereinbarungen beträgt 4 % des festen Jahresgehalts für jedes vollendete Dienstjahr ab der Bestellung zum Vorstandsmitglied, maximal bis zu 55 % des letzten festen Jahresgehalts. Ferner ist eine Hinterbliebenenversorgung vorgesehen. Nach Renteneintritt sind Anpassungen gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG vereinbart. Die Herrn Dr. Klein betreffenden Vereinbarungen stammen aus vertraglichen Zusagen vor Inkrafttreten des aktuellen Vergütungssystems und werden in dieser Form seit 2020 neuen Vorstandsmitgliedern nicht mehr gewährt.

### Nebenleistungen

Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied ein Dienstfahrzeug zur privaten Nutzung zur Verfügung. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der Gesellschaft einbezogen und die Gesellschaft erstattet 50 % der Aufwendungen für die Kranken- und Pflegeversicherung, maximal bis zu den Aufwendungen, die die Gesellschaft bei Bestehen eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses zu zahlen hätte. Die Gesellschaft schließt zudem auf ihre Kosten eine Unfallversicherung (Privat- und Berufsunfall) für die Vorstandsmitglieder ab.

### 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:

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

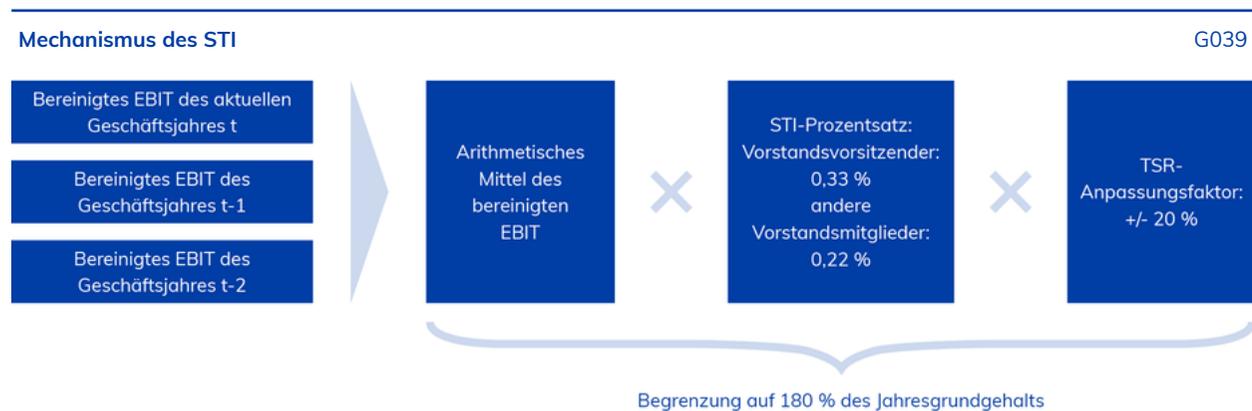
Der Ausgangswert resultiert aus der Multiplikation des durchschnittlichen bereinigten, d. h. um Akquisitionen bereinigten, EBIT im Geschäftsjahr, für das der STI gewährt wird, sowie den zwei dem Gewährungsgeschäftsjahr vorausgehenden Geschäftsjahren (arithmetisches Mittel) mit dem STI-Prozentsatz, der 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

- 1 EINLEITUNG
- 2 AN UNSERE AKTIONÄRE
- 3 CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
- 4 ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
  - 108 GRUNDLAGEN DES KONZERNS
  - 130 WIRTSCHAFTSBERICHT
  - 173 VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
  - 181 PROGNOSEBERICHT
  - 189 RISIKO- UND CHANCENBERICHT
  - > VERGÜTUNGSBERICHT 2023
    - 235 ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
    - 237 BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
- 5 KONZERNABSCHLUSS
- 6 WEITERE INFORMATIONEN

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. Die Vergleichsgruppe besteht derzeit aus den folgenden 15 börsennotierten Unternehmen mit einer der NORMA Group vergleichbaren Größe, Struktur und Industriebranche und ist der folgenden Tabelle dargestellt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Vergleichsgruppe für zukünftige Bemessungszeiträume vor Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums anzupassen.

TSR-Vergleichsgruppe					T051
Bertrandt AG	Deutz AG	DMG Mori AG	ErlingKlinger AG	Gerresheimer AG	
Jungheinrich AG	König & Bauer AG	Leoni AG	SAF-Holland SE	Schaeffler AG	
SGL Carbon SE	Stabilus SE	Vossloh AG	Wacker Neuson SE	WashTec AG	

GRAFIK G039: MECHANISMUS DES STI veranschaulicht die Berechnung der Zielvergütung des STI.



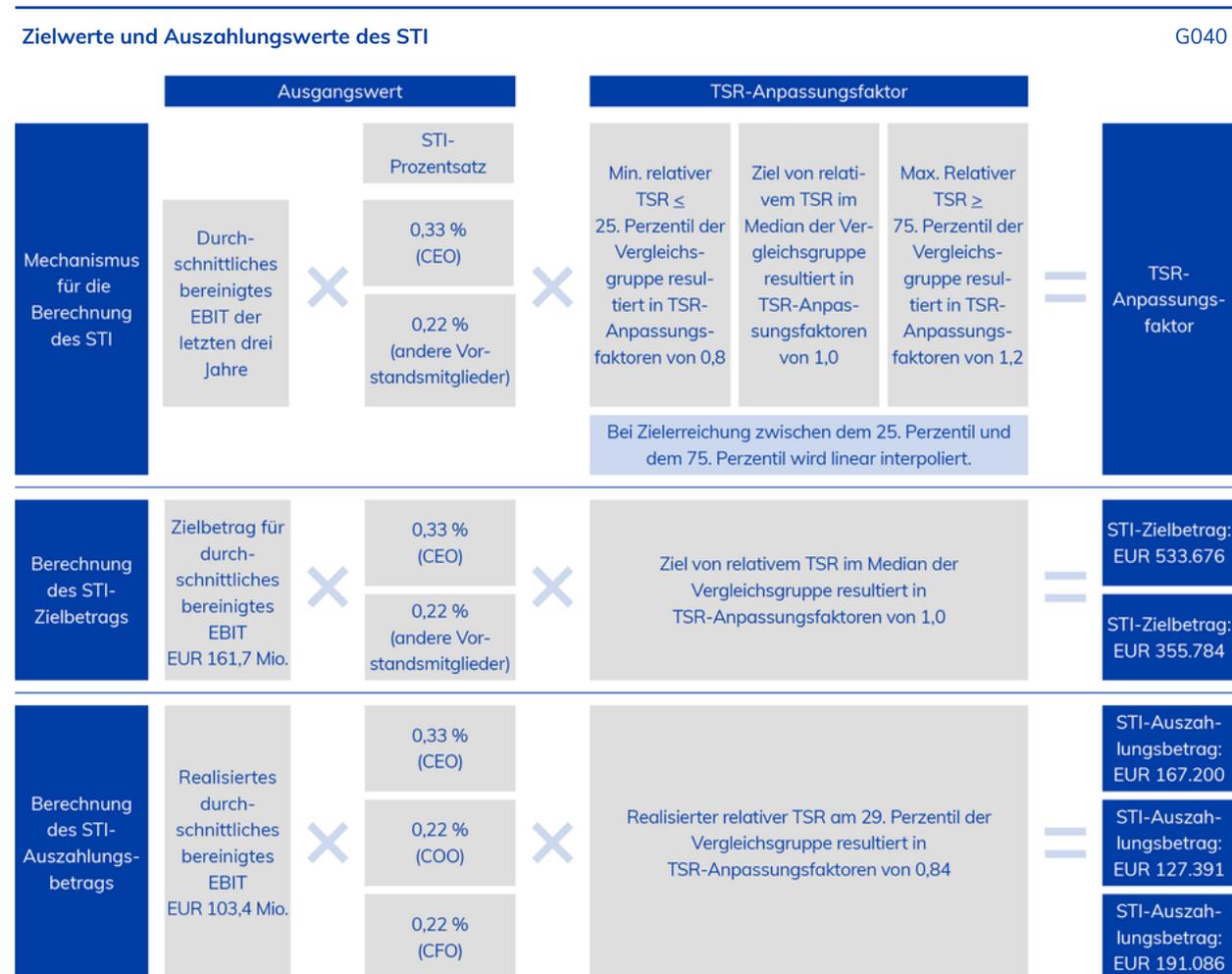
Der Auszahlungsbetrag (= Ausgangswert x TSR-Anpassungsfaktor) ist auf maximal 180 % des Jahresgrundgehalts begrenzt; der Ausgangswert (= durchschnittliches bereinigtes EBIT x STI-Prozentsatz) ist auf maximal 150 % des festen Jahresgehalts begrenzt. Die kurzfristige variable Vergütung für das abgelaufene 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

- 1 EINLEITUNG
- 2 AN UNSERE AKTIONÄRE
- 3 CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
- 4 ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
- 108 GRUNDLAGEN DES KONZERNS
- 130 WIRTSCHAFTSBERICHT
- 173 VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
- 181 PROGNOSEBERICHT
- 189 RISIKO- UND CHANCENBERICHT
- > VERGÜTUNGSBERICHT 2023
- 235 ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
- 237 BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
- 5 KONZERNABSCHLUSS
- 6 WEITERE INFORMATIONEN

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).

**GRAFIK G040: ZIELWERTE UND AUSZAHLUNGSWERTE DES STI** gibt einen detaillierten Überblick über die Berechnung des Zielbetrags des STI für das Geschäftsjahr 2023:



<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>
<b>2</b>	<b>AN UNSERE AKTIONÄRE</b>
<b>3</b>	<b>CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT</b>
<b>4</b>	<b>ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT</b>
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	<b>VERGÜTUNGSBERICHT 2023</b>
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
<b>5</b>	<b>KONZERNABSCHLUSS</b>
<b>6</b>	<b>WEITERE INFORMATIONEN</b>

Der TSR-Faktor beträgt für das Geschäftsjahr 2023 0,84, da 2023 das 29. Perzentil erreicht wurde.

Für das Geschäftsjahr 2023 erwirtschaftete die NORMA Group ein bereinigtes durchschnittliches EBIT von EUR 103,4 Mio. Daraus ergibt sich in Kombination mit dem erreichten TSR-Faktor von 0,84 für den seit dem 1. Juni 2023 amtierenden Vorstandsvorsitzenden Guido Grandi ein Auszahlungsbetrag für den STI 2023 in Höhe von TEUR 167. Für den seit dem 1. Mai 2023 amtierenden COO, Dr. Daniel Heymann, resultiert daraus ein Auszahlungsbetrag für den STI 2023 in Höhe von TEUR 127 und für die CFO Annette Stieve ein Auszahlungsbetrag für den STI 2023 von TEUR 191.<sup>16</sup> 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 („Performance-Periode“). 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 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.

<sup>16</sup> Miguel Ángel López Borrego war im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Mai 2023 als Interims-CEO tätig. Resultierend daraus ergibt sich ein Auszahlungsbetrag für den STI 2023 in Höhe von TEUR 119. Herr Dr. Friedrich Klein war bis zum 30. April 2023 als COO der NORMA Group tätig. Der Auszahlungsbetrag für den STI 2023 bezogen auf diesen Zeitraum beträgt TEUR 64; TEUR 127 entfallen auf den Zeitraum vom 1. Mai 2023 bis zum 31. Dezember 2023. Zudem hat ein ehemaliges Vorstandsmitglied, dessen Vertrag am 30. Juni 2023 endete, hinsichtlich des STI 2023 einen Anspruch auf Auszahlung in Höhe von TEUR 143.

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

### Annahmen für die Berechnung des gewichteten Kapitalkostensatzes

T052

in %	2023	2022
Risikofreier Zinssatz	2,75	2,00
Marktrisikoprämie	7,50	7,50
Beta-Faktor der NORMA Group	1,65	1,65
Eigenkapitalkostensatz	16,04	15,41
Fremdkapitalkostensatz nach Steuern	3,04	2,80
<b>Gewichteter Kapitalkostensatz nach Steuern</b>	<b>9,55</b>	<b>9,25</b>

Der Basiszinssatz wird dabei aus den Zinsstrukturdaten der Deutschen Bundesbank (Drei-Monats-Durchschnitt: 1. Oktober bis 31. Dezember 2023) 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 Institutes 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 G041: ZEITLICHER ABLAUF DES NOVA-LTI** verdeutlicht den zeitlichen Ablauf des NOVA-LTI, insbesondere der Performanceperiode und der Aktienerwerbs- und Aktienhaltepflicht von vier Jahren.

### Zeitlicher Ablauf des NOVA-LTI

G041



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 ausgegebenen Aktien für vier Jahre in ihrem Eigentum zu halten. Unabhängig davon, ob die Gesellschaft den

- 1 EINLEITUNG
- 2 AN UNSERE AKTIONÄRE
- 3 CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
- 4 ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
  - 108 GRUNDLAGEN DES KONZERNS
  - 130 WIRTSCHAFTSBERICHT
  - 173 VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
  - 181 PROGNOSEBERICHT
  - 189 RISIKO- UND CHANCENBERICHT
  - > VERGÜTUNGSBERICHT 2023
  - 235 ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
  - 237 BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
- 5 KONZERNABSCHLUSS
- 6 WEITERE INFORMATIONEN

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 G042: ZIELBETRÄGE UND AUSZAHLUNGSBETRÄGE DES NOVA-LTI** gibt einen Überblick über die Zielbeträge und Auszahlungsbeträge des NOVA-LTI für das Geschäftsjahr 2023:

Zielbeträge und Auszahlungsbeträge des NOVA-LTI		NOVA-LTI-Prozentsatz		G042
Mechanismus für die Berechnung des NOVA-LTI	Durchschnittlicher NOVA der letzten drei Jahre	×	1,50 % (Vorstandsvorsitzender) 1,00 % (andere Vorstandsmitglieder)	= NOVA-LTI-Zielbetrag bzw. NOVA-LTI-Auszahlungsbetrag
Berechnung des NOVA-LTI-Zielbetrags	Zielbetrag für durchschnittlichen NOVA: EUR 57,49 Mio.	×	1,50 % (Vorstandsvorsitzender) 1,00 % (andere Vorstandsmitglieder)	= NOVA-LTI-Zielbetrag: EUR 862.360 NOVA-LTI-Zielbetrag: EUR 574.907
Berechnung des NOVA-LTI-Auszahlungsbetrags	Realisierter durchschnittlicher NOVA: EUR 0,0	×	1,50 % (Vorstandsvorsitzender) 1,00 % (andere Vorstandsmitglieder)	= NOVA-LTI-Auszahlungsbetrag: EUR 0,00 NOVA-LTI-Auszahlungsbetrag: EUR 0,00

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

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

Berechnung des NOVA-Werts						T053
Jahr	Bereinigtes EBIT in TEUR	Steuerquote in %	WACC in %	Investiertes Kapital in TEUR	Jährliche Wertsteigerung in TEUR	
2021	113.760	28,6	7,03	927.868	15.696	
2022	98.964	35,2	9,25	987.069	-27.142	
2023	97.481	41,3	9,55	1.055.128	-43.607	
Ø					-18.351	

Für den Vorstandsvorsitzenden und die anderen Vorstandsmitglieder ergibt sich ein Auszahlungsbetrag für den NOVA-LTI 2023 von EUR 0,00. Die Auszahlungsbeträge wahren den Auszahlungs-Cap von 200 % des festen Jahresgehalts.

• **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 Aktienhaltepflcht 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“). 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.

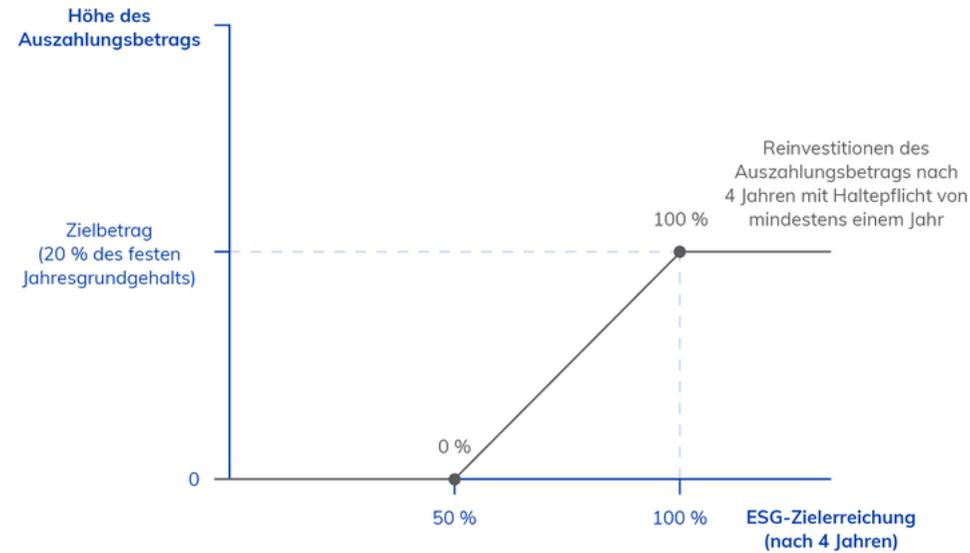
Der Zielbetrag des ESG-LTI beträgt 20 % des festen Jahresgehalts. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 100 % des Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag aus dem ESG-LTI ist am Ende des Monats zur Zahlung fällig, der auf den Monat folgt, in dem der Aufsichtsrat den Konzernabschluss der Gesellschaft 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 Aktienhaltepflcht“). 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 G043: MECHANISMUS DES ESG-LTI** verdeutlicht den Mechanismus des ESG-LTI.

- 1 EINLEITUNG
- 2 AN UNSERE AKTIONÄRE
- 3 CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
- 4 ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
  - 108 GRUNDLAGEN DES KONZERNS
  - 130 WIRTSCHAFTSBERICHT
  - 173 VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
  - 181 PROGNOSEBERICHT
  - 189 RISIKO- UND CHANCENBERICHT
  - > VERGÜTUNGSBERICHT 2023
  - 235 ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
  - 237 BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
- 5 KONZERNABSCHLUSS
- 6 WEITERE INFORMATIONEN

Mechanismus des ESG-LTI

G043



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).

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

## 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 gewährten Aktien:

NOVA-Bonus / LTI		T054				
		Stand zu Beginn des Geschäftsjahres	Im Geschäftsjahr gewährte Aktien	Haltefrist im Geschäftsjahr ausgelaufen	Stand am Ende des Geschäftsjahres	Laufzeit der bestehenden Haltefrist bis
Annette Stieve	NOVA-LTI 2018–2020 (Auszahl. 2021)	153	–	–	153	Juli 2025
	NOVA-LTI 2019–2021 (Auszahl. 2022)	–	–	–	–	–
	NOVA-LTI 2020–2022 (Auszahl. 2023)	–	–	–	–	–
Dr. Michael Schneider	NOVA-LTI 2016–2018 (Auszahl. 2019)	1.784	–	1.784	0	–
	NOVA-LTI 2017–2019 (Auszahl. 2020)	2.158	–	–	2.158	März 2024
	NOVA-LTI 2018–2020 (Auszahl. 2021)	852	–	–	852	Mai 2025
	NOVA-LTI 2019–2021 (Auszahl. 2022)	–	–	–	–	–
	NOVA-LTI 2020–2022 (Auszahl. 2023)	–	–	–	–	–
Dr. Friedrich Klein	NOVA-LTI 2016–2018 (Auszahl. 2019)	500	–	500	0	–
	NOVA-LTI 2017–2019 (Auszahl. 2020)	1.175	–	–	1.175	Mai 2024
	NOVA-LTI 2018–2020 (Auszahl. 2021)	810	–	–	810	Mai 2025
	NOVA-LTI 2019–2021 (Auszahl. 2022)	–	–	–	–	–
	NOVA-LTI 2020–2022 (Auszahl. 2023)	–	–	–	–	–

Der Aktienwerb aus dem ESG-LTI 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 2023 gewährte Vergütung bleibt im Ziel und in der maximalen Auszahlung unter der Maximalvergütung.

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>
<b>2</b>	<b>AN UNSERE AKTIONÄRE</b>
<b>3</b>	<b>CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT</b>
<b>4</b>	<b>ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT</b>
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNES
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	<b>VERGÜTUNGSBERICHT 2023</b>
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
<b>5</b>	<b>KONZERNABSCHLUSS</b>
<b>6</b>	<b>WEITERE INFORMATIONEN</b>

### Abfindungszahlungen und Change-of-Control-Klausel

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund ist eine mögliche Abfindungszahlung den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex folgend auf den Wert von höchstens zwei Jahresvergütungen begrenzt und darf bei einer Restlaufzeit des Dienstvertrags von kürzer als zwei Jahren die vertragliche Vergütung für die Restlaufzeit nicht überschreiten (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird grundsätzlich auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Die NORMA Group gewährt den Empfehlungen des DCGK folgend den Vorstandsmitgliedern keine Sondervergütung im Anlass eines Kontrollwechsels („Change of Control“); bei Inanspruchnahme eines Sonderkündigungsrechts im Falle eines Kontrollwechsels oder aufgrund von Umwandlungen wird keine Abfindung fällig.

### Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern

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. Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen den tatsächlich von der Gesellschaft geleisteten Auszahlungsbeträgen und den Auszahlungsbeträgen, die nach den Regelungen über die variable Vergütung unter Zugrundlegung der korrigierten Berechnungsgrundlagen hätten ausbezahlt werden müssen. Im Fall eines grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstoßes eines Vorstandsmitglieds gegen eine seiner wesentlichen Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG oder einen wesentlichen Handlungsgrundsatz einer von der Gesellschaft erlassenen internen Richtlinie und einer damit einhergehenden Gefährdung des Geschäftserfolgs oder der Reputation der NORMA Group oder einer ihrer Gesellschaften kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig (bis auf null) reduzieren.

Wirkt sich die Korrektur der Berechnungsgrundlagen der variablen Vergütung auf mehrere ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile aus, können Auszahlungsbeträge für sämtliche variable Vergütungsbestandteile zurückgefordert werden. Der Rückforderungsanspruch besteht bis zum Ablauf von drei Jahren nach Auszahlung des jeweils betroffenen variablen Vergütungsbestandteils.

Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern.

### Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Der Ausweis der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt gemäß § 162 AktG sowie aus Gründen der Kontinuität und Transparenz weiterhin gemäß den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

### Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 nach § 162 AktG

Die variable Vergütung (STI, NOVA-LTI und ESG-LTI) wird 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. So wird beispielsweise der NOVA-LTI für die Performanceperiode

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

2021–2023 im Geschäftsjahr 2023 als gewährt und geschuldet ausgewiesen (aufgrund eines negativen NOVA-Werts wurde in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 jedoch kein NOVA-LTI gewährt).

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

#### Dem Vorstand gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG

T055

Art der Vergütung	Guido Grandi (seit 1. Juni 2023)				Dr. Daniel Heymann (seit 1. Mai 2023)				Annette Stieve			
	2023		2022		2023		2022		2023		2022	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	321		k.A.		240		k.A.		410		396	
Nebenleistungen	17		k.A.		18		k.A.		26		14	
<b>Summe</b>	<b>338</b>	<b>66,9</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>258</b>	<b>67,0</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>436</b>	<b>63,1</b>	<b>410</b>	<b>73,0</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	167		k.A.		127		k.A.		191		151	
Mehrfährige variable Vergütung												
NOVA-LTI	0		k.A.		0		k.A.		0		0	
ESG-LTI	–		k.A.		–		k.A.		64		–	
<b>Summe</b>	<b>167</b>	<b>33,1</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>127</b>	<b>33,0</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>255</b>	<b>36,9</b>	<b>151</b>	<b>27,0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>505</b>	<b>100,0</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>385</b>	<b>100,0</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>691</b>	<b>100,0</b>	<b>562</b>	<b>100,0</b>

#### (Fortsetzung) Dem Vorstand gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG

Art der Vergütung	Miguel Ángel López Borrego (1. Januar bis 31. Mai 2023) <sup>1</sup>				Dr. Friedrich Klein (bis 30. April 2023) <sup>2</sup>				Dr. Michael Schneider (bis 31. Dezember 2022)				Summe	
	2023		2022		2023		2022		2023		2022		2023	2022
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR
Festvergütung	250		k.A.		132		396		k.A.		600		1.353	1.392
Nebenleistungen	12		k.A.		3		11		k.A.		30		76	55
<b>Summe</b>	<b>262</b>	<b>68,8</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>135</b>	<b>50,9</b>	<b>407</b>	<b>72,8</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>630</b>	<b>73,4</b>	<b>1.429</b>	<b>1.447</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	119		k.A.		64		151		k.A.		227		668	529
Mehrfährige variable Vergütung														
NOVA-LTI	0		k.A.		0		0		k.A.		0		0	0
ESG-LTI	–		k.A.		66		–		k.A.		–		130	–
<b>Summe</b>	<b>119</b>	<b>31,2</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>130</b>	<b>49,1</b>	<b>151</b>	<b>27,2</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>227</b>	<b>26,6</b>	<b>798</b>	<b>529</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>381</b>	<b>100,0</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>265</b>	<b>100,0</b>	<b>559</b>	<b>100,0</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>858</b>	<b>100,0</b>	<b>2.227</b>	<b>1.976</b>

<sup>1</sup> Interims-CEO-Tätigkeit vom 1. Januar bis 31. Mai 2023; das Amt als Aufsichtsratsmitglied ruhte während dieser Zeit.

<sup>2</sup> Dr. Klein: die obige Abbildung 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.

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

## Ausscheiden des ehemaligen Vorstandsvorsitzenden zum 31. Dezember 2022

Mit Wirkung zum 31. Dezember 2022 ist Dr. Michael Schneider, ehemaliger Vorsitzender des Vorstands der NORMA Group SE, aus dem Vorstand ausgeschieden (Niederlegungszeitpunkt). Die in diesem Zusammenhang geschlossene Abwicklungsvereinbarung sieht vor, dass die Vergütung nach dem Niederlegungszeitpunkt in der Freistellungsphase entsprechend den Regelungen im Dienstvertrag bis zum 30. Juni 2023 erfolgt (Beendigungszeitpunkt). Abfindungsansprüche bestehen darüber hinaus keine. Altersversorgungsansprüche bleiben unverändert bestehen (Ruhegehaltsvereinbarung). Nach dem Beendigungszeitpunkt erwirbt Herr Dr. Schneider vertragsgemäß keine weiteren Rentenansprüche.

Vergütungen für die Zeit bis zum 31. Dezember 2022 sind in den folgenden Tabellen erfasst. Die für die Zeit nach dem 31. Dezember 2022 zugesagten bzw. gewährten Leistungen betragen insgesamt TEUR 800 und setzen sich wie folgt zusammen: Erfolgsunabhängige Komponente TEUR 324, erfolgsabhängige Komponente TEUR 261, Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung TEUR 0 und Versorgungsaufwand TEUR 215.

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

T056

in TEUR	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) <sup>1</sup>	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Barwert der Leistung	0	k.A.	–	k.A.	–	–	–	k.A.
Aufgewendeter Betrag	105	k.A.	80	k.A.	165	165	0	k.A.

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

### (Fortsetzung) Übersicht der zugesagten Ruhegehälter der Vorstände

in TEUR	Dr. Friedrich Klein (bis 30. April 2023)		Dr. Michael Schneider (bis 31. Dez. 2022)		Summe	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Barwert der Leistung	k.A.	1.561	k.A.	4.621	k.A.	6.182
Aufgewendeter Betrag	69	450	k.A.	901	419	1.516

Der Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern und deren Hinterbliebenen betrug zum 31. Dezember 2023 TEUR 7.186 (2022: TEUR 1.014).

## Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 nach Deutschem Corporate Governance Kodex

Aus Gründen einer kontinuierlichen Darstellung und zur Gewährleistung einer bestmöglichen Transparenz wird im vorliegenden Vergütungsbericht an der Darstellung gemäß den Mustertabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 (kurz: DCGK 2017) festgehalten, auch wenn diese Darstellung nicht mehr verpflichtend ist. Die Vergütung des Vorstands wird demnach unterschieden – abweichend

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

von § 162 AktG – nach Gewährung für das Berichtsjahr und Zufluss im bzw. für das Berichtsjahr und stellt sich wie folgt dar:

#### DCGK: gewährte Zuwendungen

T057

Gewährte Zuwendungen (Angaben in TEUR)	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) <sup>1</sup>			
	2023	2023 (Min.)	2023 (Max.)	2022	2023	2023 (Min.)	2023 (Max.)	2022	2023	2023 (Min.)	2023 (Max.)	2022	2023	2023 (Min.)	2023 (Max.)	2022
Festvergütung	321	321	321	k.A.	240	240	240	k.A.	410	410	410	396	250	250	250	k.A.
Nebenleistungen	17	17	17	k.A.	18	18	18	k.A.	26	26	26	14	12	12	12	k.A.
<b>Summe</b>	<b>338</b>	<b>338</b>	<b>338</b>	<b>k.A.</b>	<b>258</b>	<b>258</b>	<b>258</b>	<b>k.A.</b>	<b>436</b>	<b>436</b>	<b>436</b>	<b>410</b>	<b>262</b>	<b>262</b>	<b>262</b>	<b>k.A.</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	312	0	578	k.A.	237	0	432	k.A.	356	0	810	356	223	0	450	k.A.
Mehrjährige variable Vergütung	567	0	706	k.A.	431	0	528	k.A.	654	0	871	575	409	0	550	k.A.
<b>Summe</b>	<b>879</b>	<b>0</b>	<b>1.284</b>	<b>k.A.</b>	<b>668</b>	<b>0</b>	<b>960</b>	<b>k.A.</b>	<b>1.010</b>	<b>0</b>	<b>1.681</b>	<b>931</b>	<b>632</b>	<b>0</b>	<b>1.000</b>	<b>k.A.</b>
Versorgungsaufwand	105	105	105	k.A.	80	80	80	k.A.	165	165	165	165	0	0	0	k.A.
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.322</b>	<b>443</b>	<b>1.727</b>	<b>k.A.</b>	<b>1.006</b>	<b>338</b>	<b>1.298</b>	<b>k.A.</b>	<b>1.611</b>	<b>601</b>	<b>2.282</b>	<b>1.506</b>	<b>894</b>	<b>262</b>	<b>1.262</b>	<b>k.A.</b>

<sup>1</sup>Interims-CEO-Tätigkeit vom 1. Januar bis 31. Mai 2023; das Amt als Aufsichtsratsmitglied ruhte während dieser Zeit.

#### (Fortsetzung) DCGK: gewährte Zuwendungen

Gewährte Zuwendungen (Angaben in TEUR)	Dr. Friedrich Klein (bis 30. April 2023)				Dr. Michael Schneider (bis 31. Dezember 2022)				Summe			
	2023	2023 (Min.)	2023 (Max.)	2022	2023	2023 (Min.)	2023 (Max.)	2022	2023	2023 (Min.)	2023 (Max.)	2022
Festvergütung	132	132	132	396	k.A.	k.A.	k.A.	600	1.353	1.353	1.353	1.392
Nebenleistungen	3	3	3	11	k.A.	k.A.	k.A.	30	76	76	76	55
<b>Summe</b>	<b>135</b>	<b>135</b>	<b>135</b>	<b>407</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>630</b>	<b>1.429</b>	<b>1.429</b>	<b>1.429</b>	<b>1.447</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	119	0	238	356	k.A.	k.A.	k.A.	534	1.247	0	2.508	1.246
Mehrjährige variable Vergütung	258	0	330	575	k.A.	k.A.	k.A.	862	2.319	0	2.985	2.012
<b>Summe</b>	<b>377</b>	<b>0</b>	<b>568</b>	<b>931</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>1.396</b>	<b>3.566</b>	<b>0</b>	<b>5.493</b>	<b>3.258</b>
Versorgungsaufwand	80	80	80	369	k.A.	k.A.	k.A.	619	430	430	430	1.153
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>592</b>	<b>215</b>	<b>783</b>	<b>1.707</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>2.645</b>	<b>5.425</b>	<b>1.859</b>	<b>7.352</b>	<b>5.858</b>

<sup>1</sup>Interims-CEO-Tätigkeit vom 1. Januar bis 31. Mai 2023; das Amt als Aufsichtsratsmitglied ruhte während dieser Zeit.

Die Gewährungstabelle zeigt nicht die tatsächlich gezahlte Vergütung. Sie gibt die Zielwerte der jeweiligen Vergütungsbestandteile sowie deren theoretisch möglichen Minimal- und Maximalwerte für das Jahr 2023 an. Die definierten Erwartungs- bzw. Zielwerte geben die nach DCGK geforderte Indikation, was bei einer geplanten bzw. typischerweise zu erwartenden Erreichung der Zielgrößen (EBIT, NOVA und ESG) zur Auszahlung käme. Werden die Zielgrößen tatsächlich nicht erreicht, ist die Auszahlung entsprechend geringer. Dies wird in der folgenden Tabelle dargestellt.

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

**DCGK – Zufluss**

T058

in TEUR	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) <sup>1</sup>	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Festvergütung	321	k.A.	240	k.A.	410	396	250	k.A.
Nebenleistungen	17	k.A.	18	k.A.	26	14	12	k.A.
<b>Summe</b>	<b>338</b>	<b>k.A.</b>	<b>258</b>	<b>k.A.</b>	<b>436</b>	<b>410</b>	<b>262</b>	<b>k.A.</b>
Einjährige variable Vergütung	167	k.A.	127	k.A.	191	151	119	k.A.
Mehrjährige variable Vergütung:								
NOVA-LTI	0	k.A.	0	k.A.	0	0	0	k.A.
ESG-LTI	0	k.A.	0	k.A.	64	0	0	k.A.
<b>Summe</b>	<b>167</b>	<b>k.A.</b>	<b>127</b>	<b>k.A.</b>	<b>255</b>	<b>151</b>	<b>119</b>	<b>k.A.</b>
Versorgungsaufwand	105	k.A.	80	k.A.	165	165	0	k.A.
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>610</b>	<b>k.A.</b>	<b>465</b>	<b>k.A.</b>	<b>856</b>	<b>727</b>	<b>381</b>	<b>k.A.</b>

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

**(Fortsetzung) DCGK – Zufluss**

in TEUR	Dr. Friedrich Klein (bis 30. April 2023)		Dr. Michael Schneider (bis 31. Dez. 2022)		Summe	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Festvergütung	132	396	k.A.	600	1.353	1.392
Nebenleistungen	3	11	k.A.	30	76	55
<b>Summe</b>	<b>135</b>	<b>407</b>	<b>k.A.</b>	<b>630</b>	<b>1.429</b>	<b>1.447</b>
Einjährige variable Vergütung	64	151	k.A.	227	668	529
Mehrjährige variable Vergütung:						
NOVA-LTI	0	0	k.A.	0	0	0
ESG-LTI	66	0	k.A.	0	130	0
<b>Summe</b>	<b>130</b>	<b>151</b>	<b>k.A.</b>	<b>227</b>	<b>798</b>	<b>529</b>
Versorgungsaufwand	80	369	k.A.	619	430	1.153
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>345</b>	<b>928</b>	<b>k.A.</b>	<b>1.477</b>	<b>2.657</b>	<b>3.129</b>

**Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung**

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2023 eine Überprüfung der Vorstandsvergütung durchgeführt und ist dabei zum Ergebnis gekommen, dass 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 regelmäßig 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

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

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.

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 hat ergeben, dass die Vorstandsvergütung angemessen ist.

### Vorstandsverträge

Die Vorstandsverträge werden bei Dienstantritt für eine Laufzeit von drei Jahren abgeschlossen.

### 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, Nebenleistungen (bestehend aus Versicherungsschutz und Steuererstattungen) und, sofern sie eine Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats ausüben, eine Vergütung für diese Ausschusstätigkeit.

#### Feste Vergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht aus einer festen Vergütung; diese beträgt pro Geschäftsjahr EUR 100.000 für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, EUR 75.000 für die stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats und EUR 50.000 für jedes sonstige Aufsichtsratsmitglied. Die feste jährliche Vergütung wird

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

zeitanteilig gekürzt, wenn ein Mitglied dem Aufsichtsrat nicht während des vollen Geschäftsjahrs angehört bzw. nicht während des vollen Geschäftsjahrs 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, insgesamt für die Mitgliedschaft in Ausschüssen jedoch höchstens eine zusätzliche Vergütung in Höhe von EUR 20.000 pro Geschäftsjahr („Höchstbetrag“). Bei diesem Höchstbetrag bleiben zusätzliche 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 angemessen berücksichtigt werden soll. Die feste jährliche Vergütung wird zeitanteilig gekürzt, wenn ein Mitglied einem Ausschuss nicht während des vollen Geschäftsjahrs angehört bzw. nicht während des vollen Geschäftsjahrs 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.

### Nebenleistungen (Versicherungsschutz, Umsatzsteuerersatz)

Ferner werden die Aufsichtsratsmitglieder in eine von der NORMA Group SE unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder und bestimmte Führungskräfte („D&O-Versicherung“) einbezogen. Eine auf die Vergütung und auf Auslagen der Aufsichtsratsmitglieder gegebenenfalls entfallende Umsatzsteuer erstattet die NORMA Group SE.

### 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

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNES
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

Präsidial- und Nominierungsausschuss kann die Beratungen und Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Aufsichtsratsvergütung vorbereiten.

### Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Die Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit für das Geschäftsjahr 2023 wird am Tag nach der Hauptversammlung 2024 wie folgt gezahlt:

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

T059

Art der Vergütung	Mark Wilhelms				Erika Schulte				Dr. Markus Distelhoff (seit 12. Mai 2023)				Rita Forst			
	2023		2022		2023		2022		2023		2022		2023		2022	
	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	127	88,2	78	80,4	95	87,2	95	81,2	38	86,4	k.A.	k.A.	81	86,2	75	88,2
Nebenleistungen	17	11,8	19	19,6	14	12,8	22	18,8	6	13,6	k.A.	k.A.	13	13,8	10	11,8
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>144</b>	<b>100,0</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>109</b>	<b>100,0</b>	<b>117</b>	<b>100,0</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>94</b>	<b>100,0</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>

#### (Fortsetzung) Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG

Art der Vergütung	Denise Koopmans (seit 12. Mai 2023)				Miguel Ángel López Borrego (seit 1. Juni 2023) <sup>1</sup>				Günter Hauptmann (bis 11. Mai 2023)				Dr. Knut J. Michelberger (bis 11. Mai 2023)			
	2023		2022		2023		2022		2023		2022		2023		2022	
	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	38	84,4	k.A.	k.A.	50	87,7	60	77,9	48	88,9	135	87,1	25	73,5	87	76,3
Nebenleistungen	7	15,6	k.A.	k.A.	7	12,3	17	22,1	6	11,1	20	12,9	9	26,5	27	23,7
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>	<b>77</b>	<b>100,0</b>	<b>54</b>	<b>100,0</b>	<b>155</b>	<b>100,0</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>	<b>114</b>	<b>100,0</b>

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

Art der Vergütung	Summe	
	2023	2022
Festvergütung	502	530
Nebenleistungen	79	115
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>581</b>	<b>645</b>

Die Werte in den Spalten „2022“ betreffen analog die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022, die im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt wurde.

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>
<b>2</b>	<b>AN UNSERE AKTIONÄRE</b>
<b>3</b>	<b>CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT</b>
<b>4</b>	<b>ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT</b>
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	<b>VERGÜTUNGSBERICHT 2023</b>
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
<b>5</b>	<b>KONZERNABSCHLUSS</b>
<b>6</b>	<b>WEITERE INFORMATIONEN</b>

Im Geschäftsjahr 2023 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, angemessene Auslagen und Reisekosten im Rahmen der bei der Gesellschaft jeweils geltenden Richtlinien erstattet. Für die für den Vorstand und den Aufsichtsrat der NORMA Group SE abgeschlossene D&O-Versicherung wird der gesetzliche Selbstbehalt in Höhe von 10 % der Schadenssumme – bis zu einem Limit von 1,5 Jahresbezügen – von den Aufsichtsratsmitgliedern jeweils privat getragen oder privat versichert.

### 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.

Für die Jahre 2019 bis 2023 ergeben sich die folgenden jährlichen Veränderungen:

1	EINLEITUNG
2	AN UNSERE AKTIONÄRE
3	CORPORATE-RESPONSIBILITY-BERICHT
4	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT
108	GRUNDLAGEN DES KONZERNS
130	WIRTSCHAFTSBERICHT
173	VERKÜRZTER LAGEBERICHT DER NORMA GROUP SE (HGB)
181	PROGNOSEBERICHT
189	RISIKO- UND CHANCENBERICHT
>	VERGÜTUNGSBERICHT 2023
235	ÜBERNAHME-RELEVANTE ANGABEN
237	BERICHT ÜBER TRANSAKTIONEN MIT NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN
5	KONZERNABSCHLUSS
6	WEITERE INFORMATIONEN

### Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung (sog. Vertikalvergleich) gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 AktG T060

Personenkreis / Ertragsgrößen	Veränderung 2023 zu 2022	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2021 zu 2020	Veränderung 2020 zu 2019
<b>Zum 31. Dez. 2023 amtierende Organmitglieder</b>				
<b>a) Vorstand</b>				
Guido Grandi (seit 1. Juni 2023)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Dr. Daniel Heymann (seit 1. Mai 2023)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Annette Stieve (seit 1. Oktober 2020)	17,7 %	-2,0 %	243,5 %	k.A.
<b>b) Aufsichtsrat</b>				
Mark Wilhelms	48,0 %	20,2 %	29,6 %	11,4 %
Erika Schulte	-6,8 %	12,5 %	9,5 %	4,2 %
Dr. Markus Distelhoff (seit 12. Mai 2023)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Rita Forst	11,1 %	4,9 %	27,0 %	6,3 %
Denise Koopmans (seit 12. Mai 2023)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Miguel Ángel López Borrego (seit 16. März 2021) <sup>1</sup>	-26,2 %	36,5 %	k.A.	k.A.
<b>Frühere Organmitglieder</b>				
<b>a) Vorstand</b>				
Miguel Ángel López Borrego (1. Januar bis 31. Mai 2023) <sup>1</sup>	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Dr. Friedrich Klein (bis 30. April 2023)	-66,9 %	3,1 %	-8,1 %	-13,3 %
Dr. Michael Schneider (bis 31. Dezember 2022)	k.A.	2,0 %	-20,6 %	21,2 %
<b>b) Aufsichtsrat</b>				
Günter Hauptmann (bis 11. Mai 2023)	-64,9 %	17,1 %	38,8 %	26,6 %
Dr. Knut J. Michelberger (bis 11. Mai 2023)	-70,0 %	7,2 %	11,6 %	— %
Lars M. Berg (bis 31. August 2020)	k.A.	k.A.	k.A.	-33,3 %
<b>Ertragskennziffern</b>				
Jahresergebnis NORMA Group SE	-41,5 %	-46,8 %	698,9 %	-69,7 %
Bereinigtes EBIT NORMA Group (Konzern)	-1,5 %	-13,0 %	151,3 %	-66,7 %
<b>Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>				
Gesamtbelegschaft in Deutschland (ohne Vorstand)	5,3 %	5,6 %	8,4 %	-2,4 %
Tarifmitarbeiter in Deutschland	7,2 %	5,6 %	8,9 %	-5,4 %

<sup>1</sup>Interims-CEO-Tätigkeit vom 1. Januar bis 31. Mai 2023; das Amt als Aufsichtsratsmitglied ruhte während dieser Zeit.