

FRIWO

Zahlen, Daten, Fakten.

Vergütungsbericht 2025 der FRIWO AG



FRIWO

Inhalt

5 Vorstandsvergütung

- 5 Überblick über die Grundzüge des im Jahr 2025 maßgeblichen Vergütungssystems für den Vorstand
- 7 Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG
- 12 Zusätzliche Angaben zur Vorstandsvergütung nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG

13 Aufsichtsratsvergütung

- 13 Überblick über die Grundzüge des maßgeblichen Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Jahr 2025
- 14 Gewährte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

17 Vermerk der Abschlussprüfer

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Vergütungsbericht der FRIWO AG für das Geschäftsjahr 2025

Mit dem Vergütungsbericht von Vorstand und Aufsichtsrat berichtet die Gesellschaft gemäß § 162 AktG über die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft sowie über die jeweils angewandten Grundsätze des Vergütungssystems für das zurückliegende Geschäftsjahr.

Vorstandsvergütung

Überblick über die Grundzüge des im Jahr 2025 maßgeblichen Vergütungssystems für den Vorstand

Im Geschäftsjahr 2025 kam das Vergütungssystem für den Vorstand der FRIWO AG zur Anwendung, welches die ordentliche Hauptversammlung mit Beschluss vom 12. Mai 2022 mit 99,95 Prozent Ja-Stimmen gebilligt hat. Der Vergütungsbericht 2024 wurde der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 AktG am 5. Juni 2025 zur Billigung vorgelegt und mit 99,99 Prozent Ja-Stimmen gebilligt.

Das System der Vergütung des Vorstands dient dazu, die Mitglieder des Vorstands entsprechend deren Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Anteil am Unternehmenserfolg zu berücksichtigen. Es sollen daher Anreize für eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gesetzt sowie die Umsetzung der Unternehmensziele als innovativer Hersteller und Anbieter von Stromversorgungs- und Ladelösungen unterstützt werden. Das Vergütungssystem leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der FRIWO AG. Die Vergütung orientiert sich an der Größe des Unternehmens, dem Marktumfeld und den Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder und der Leistung des Gesamtvorstands sowie dem regionalen und branchenspezifischen Umfeld. Es unterliegt daher der fortlaufenden Überprüfung durch den Aufsichtsrat.

Darüber hinaus besteht ein Anpassungsrecht des Aufsichtsrats im Sinne des § 87 Abs. 2 AktG. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzte sich 2025 aus folgenden Komponenten zusammen:

- einer fixen Grundvergütung, die monatlich in gleichen Teilen als Gehalt ausgezahlt wurde,
- einer erfolgsabhängigen Vergütung, welche sich aufteilt in eine erfolgsabhängige Vergütung mit kurzfristigen Zielen (Short-Term-Incentive, STI) und eine erfolgsabhängige Vergütung mit dem Ziel der langfristigen Unternehmenswertsteigerung (Long-Term-Incentive, LTI),
- Sachbezügen und Nebenleistungen (Dienstwagen, Versicherungen) sowie
- einer Sondervergütung für außerordentliche Leistungen.

Bei der jährlichen Gesamtvergütung wird der Festvergütung mit Blick auf die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder eine wesentliche Bedeutung beigemessen. Sie macht daher auch bei voller Zielerreichung aller kurzfristigen und langfristigen Vergütungsbestandteile 25 Prozent der Gesamtvergütung aus. Die Festvergütung orientiert sich an der Größe des Unternehmens, dem Marktumfeld und den Aufgaben des Vorstands.

Die variable Vergütung wird bei den Short-Term-Incentives sowohl auf eines oder mehrere Ziele ausgerichtet (z.B. Erreichung finanzieller Eckdaten, Projektabschlüsse). So wird einzelnen Faktoren für den Unternehmenserfolg angemessen Rechnung getragen. Mit den jährlichen Vereinbarungen können kurzfristige Anreize für Projekte gesetzt werden. Zudem kann durch die jährliche Neufestsetzung auch auf unternehmensinterne und externe Faktoren zeitnah reagiert werden. Allerdings soll auch bei voller Zielerreichung die kurzfristige variable Vergütung einen geringeren Anteil als die Festvergütung oder die langfristige variable Vergütung ausmachen.

Der Long-Term-Incentive als langfristige variable Vergütungskomponente ist so ausgestaltet, dass die Vorstandsmitglieder fortlaufend an der langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes partizipieren sollen. Diese Vergütungskomponente

soll dazu beitragen, dass sich der Vorstand für einen nachhaltigen Erfolg des Unternehmens einsetzt.

Sondervergütungen werden nur in begründeten Ausnahmefällen gewährt und insoweit bei der prozentualen Zusammensetzung der jährlichen Vergütung nicht berücksichtigt. Es soll sich um Zahlungen für außerordentliche Leistungen handeln, die in der sonstigen Vergütungszusammensetzung nicht berücksichtigt werden.

Die Nebenleistungen haben lediglich eine nachgeordnete Bedeutung in der Vergütungszusammensetzung.

Der Umfang der Nebenleistungen ist mit Blick auf die Gesamtvergütung begrenzt. Sie werden unabhängig von konkreten Leistungsdaten gewährt und ergänzen insoweit lediglich die weiteren Vergütungskomponenten in branchenüblicher Weise. Die Nebenleistungen umfassen insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens und Versicherungsprämien.

Bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung holt der Aufsichtsrat Informationen zur Vergütung der einzelnen Hierarchieebenen der Belegschaft ein, ohne bislang allerdings eine unmittelbare Verknüpfung zwischen der Vergütung der Mitarbeiter und dem Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder herzustellen.

Bei den Methoden zur Feststellung der Zielerreichung sind die kurzfristigen und langfristigen Vergütungselemente voneinander zu unterscheiden: Bei der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung werden jährlich auf Basis eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses konkrete Ziele mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart. Um außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Geschäftsentwicklungen Rechnung zu tragen, erfolgt hierbei jeweils eine Deckelung auf 150 Prozent. Die Short-Term-Incentives werden entsprechend dem Zielerreichungsgrad nach Ablauf des Geschäftsjahres und Feststellung der Zielerreichung gewährt. Für die langfristige erfolgsabhängige Vergütung wurde bereits 2017 im Aufsichtsrat eine Berechnungsmethode erarbeitet, nach welcher zur Beurteilung einer Unternehmenswertsteigerung die Faktoren Nettoverschuldung und EBITDA berücksichtigt werden. Nach Ablauf jedes Geschäftsjahres wird der auszuzahlende Bruttobetrag als Prozentsatz der Unternehmenswertsteigerung ermittelt, wobei 50 Prozent ausgezahlt und 50 Prozent in eine virtuelle Bonusbank eingestellt werden. Nur wenn im Folgejahr eine weitere Unternehmenswertsteigerung stattgefunden hat, wird auch dieser Betrag ausgezahlt. Sollte der Unternehmenswert auf Basis der Berechnungsmethode hingegen rückläufig sein, so wird dieser Verlust mit der Bonusbank verrechnet. Ist der Saldo der Bonusbank negativ, erfolgt keine Auszahlung aus der Bonusbank. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, einen negativen Saldo in der Bonusbank eines Vorstandsmitglieds nach pflichtgemäßem Ermessen auf Null zu stellen. Die Entscheidung hierüber ergeht durch Beschluss des Aufsichtsrats. Beim Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds ist ein negativer Saldo der Bonusbank nicht auszugleichen.

Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus eine Sondervergütung festsetzen. Er hat zudem die Möglichkeit, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Aktienoptionen zuzuteilen. Derzeit besteht kein Stock-Option-Programm. Eine Pensionszusage wird den aktiven Vorstandsmitgliedern nicht gewährt.

Der Aufsichtsrat sieht bewusst für die den Vorstandsmitgliedern gewährte Vergütung eine Höchstgrenze bzw. Maximalvergütung vor, wobei dabei auch etwaige Sondervergütungen eingeschlossen sind. Diese ist bei der FRIWO AG auf einen Betrag von 10 Mio. Euro für das einzelne Vorstandsmitglied pro Jahr festgelegt. Die jeweilige Höchstgrenze betrifft die innerhalb eines Jahres höchstens gewährte Maximalvergütung (inklusive Rückstellungen), also nicht die in einem Jahr tatsächlich zufließende Vergütung. Die Auszahlung der für ein Jahr gewährten Vergütung kann – insbesondere aufgrund der Long-Term-Incentives – dann in unterschiedlichen Perioden erfolgen.

Die Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen, zuzüglich der Zielvereinbarungen und der Feststellung der Erreichung der jeweiligen Ziele durch den Aufsichtsrat. Die grundsätzliche Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen in den Dienstverträgen entspricht dabei der Laufzeit der Verträge bzw. dem Beststellungszeitraum. Bei Bedarf, etwa aufgrund gesetzlicher Änderungen, können die Vereinbarungen zur Vergütung im beiderseitigen Einvernehmen angepasst werden. Darüber hinaus gelten die bereits vorstehend genannten Sonderregelungen bei einem Anpassungsbedarf aufgrund außerordentlicher Umstände bzw. in einem Fall des § 87 Abs. 2 AktG. Hinzu kommt die Möglichkeit, Dienstverträge aus wichtigem Grund zu kündigen.

Die Vorstandsverträge enthalten für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses keine Abfindungszusagen.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG

Vorstand der FRIWO AG zum 31. Dezember 2025 waren Herr Dominik Wöffen und Frau Ina Klassen. Herr Roald Gréboval schied im Laufe des Geschäftsjahres aus dem Vorstand der FRIWO AG aus

Übersicht über die gewährten und geschuldeten Zuwendungen:

Die Vergütung ist gewährt, wenn sie dem Organmitglied faktisch zufließt und damit in sein Vermögen übergeht. Besteht eine rechtliche Verpflichtung, die noch nicht erfüllt wurde, wird von einer geschuldeten Zuwendung gesprochen. Liegen die beiden Zeitpunkte in unterschiedlichen Geschäftsjahren, ist die Vergütung für das Geschäftsjahr angegeben, in dem der frühere der beiden Zeitpunkte liegt, da bereits in diesem Geschäftsjahr die Voraussetzung für eine Angabe vorliegt. Eine nochmalige Angabe derselben Vergütung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr, in dem der spätere der beiden Zeitpunkte liegt, ist nicht erfolgt, insbesondere aus Gründen der Klarheit und Verständlichkeit des Vergütungsberichts. Liegen die beiden Zeitpunkte in unterschiedlichen Geschäftsjahren und weicht die Vergütung im späteren der beiden Zeitpunkte der Höhe nach von der bereits berichteten Vergütung ab, ist die Differenz im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr angegeben, in dem der spätere der beiden Zeitpunkte liegt.

Dominik Wöffen Mitglied des Vorstands Seit 01.01.2025	2025		2024		2023		2022		2021	
	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro
Festvergütung	300	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Nebenleistungen	29	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Kurzfristige variable Vergütung	0	97	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Langfristige variable Vergütung	0	44 ¹	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Sondervergütung	0	115	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Gesamtvergütung	585		N/A		N/A		N/A		N/A	

¹ Entspricht 50 % des LTI für das Geschäftsjahr 2025. Die anderen 50 % werden in eine virtuelle Bonusbank eingestellt. Nur wenn im Folgejahr eine weitere Unternehmenswertsteigerung stattgefunden hat, ist auch dieser Betrag geschuldet und wird entsprechend ausgezahlt.

Ina Klassen Mitglied des Vorstands Seit 01.01.2025	2025		2024		2023		2022		2021	
	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro
Festvergütung	200	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Nebenleistungen	20	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Kurzfristige variable Vergütung	0	44	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Langfristige variable Vergütung	0	44 ¹	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Sondervergütung	0	115	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Gesamtvergütung	423		N/A		N/A		N/A		N/A	

¹ Entspricht 50 % des LTI für das Geschäftsjahr 2025. Die anderen 50 % werden in eine virtuelle Bonusbank eingestellt. Nur wenn im Folgejahr eine weitere Unternehmenswertsteigerung stattgefunden hat, ist auch dieser Betrag geschuldet und wird entsprechend ausgezahlt.

Roald Gréboval* Mitglied des Vorstands	2025		2024		2023		2022		2021	
	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro
Festvergütung	250	0	200	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Nebenleistungen	22	0	11	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Kurzfristige variable Vergütung	0	0	0	40	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Sondervergütung	0	0	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Gesamtvergütung	272		251		N/A		N/A		N/A	

* Aus dem Vorstand mit Ablauf des 17. Januar 2025 ausgeschieden. Der Vorstandsdienstvertrag zwischen der Gesellschaft und Herrn Gréboval wurde vereinbarungsgemäß bis zum 31. Oktober 2025 fortgeführt.

Die einzelnen im Jahr 2025 den im Amt befindlichen Vorstandsmitglieder gewährten Vergütungsbestandteile, d. h. Festvergütung, Nebenleistungen, kurzfristige variable Vergütung, langfristige variable Vergütung und Sondervergütung, entsprachen grundsätzlich dem von der Hauptversammlung im Jahr 2022 gebilligten Vergütungssystem.

Wie im Vergütungssystem festgelegt, wurden die vertraglichen Leistungskriterien angewandt und hierbei bei der kurzfristigen variablen Vergütung Ziele festgelegt. Hierbei wurden für das Geschäftsjahr 2025 quantitative Ziele gewählt.

Die finanziellen Ziele beruhten auf Jahres-Konzern-Umsatz, Jahres-Konzern-EBIT, Reichweite der Vorräte und OTIF („On-Time-/In-Full-Delivery“) des Geschäftsjahres 2025. Kumuliert wurden für die kurzfristigen Ziele bei Herrn Wöffen und Frau Klassen eine Zielerreichung von 88 Prozent ermittelt.

Der Aufsichtsrat hat sowohl in Bezug auf Herrn Wöffen als auch in Bezug auf Frau Klassen von dem im Vergütungssystem vorgesehenen Recht zur Gewährung einer Sondervergütung bei herausgehobenen Leistungen Gebrauch gemacht und diese bereits in den Vorstandsverträgen vorgesehen: Für das Geschäftsjahr 2025 erhalten Herrn Wöffen und Frau Klassen mit erfolgreichem Abschluss der Desinvestments (E-Drives und Hutschienengeschäft) einen einmaligen Sonderbonus in Höhe von 0,5 Prozent der Nettoverkaufserlöse abzüglich des LTI-Anspruchs aus dem Geschäftsjahr 2025.

Aufgrund getroffener Vereinbarungen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden erhält Herr Gréboval keine kurzfristigen variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2025.

Bei der langfristigen variablen Vergütung kann derzeit ein abschließender Zielerreichungsgrad für die im Jahr 2025 geschuldete Vergütung noch nicht ermittelt werden. Die finale Höhe der Zielerreichung hängt maßgeblich von der künftigen Entwicklung der Parameter Nettoverschuldung und EBITDA ab. Auf Grundlage der LTI-Vereinbarung wird jedoch bereits ein Zwischenwert ermittelt, der sich aus den Parametern Nettoverschuldung und EBITDA des Geschäftsjahres 2025 ergibt. Aus diesem Zwischenwert werden gemäß den Programmbedingungen 50 Prozent des vorläufigen Anspruchs ausgezahlt. Die verbleibenden 50 Prozent werden in eine virtuelle Bonusbank eingestellt. Ob dieser zurückgestellte Anteil tatsächlich geschuldet ist und zur Auszahlung kommt, hängt davon ab, ob im Folgejahr eine positive Unternehmenswertsteigerung erzielt wird und die Bonusbank einen positiven Saldo aufweist. Eine verbindliche Aussage über die endgültige Anspruchshöhe ist daher zum Berichtszeitpunkt nicht möglich.

Aufgrund getroffener Vereinbarungen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden erhält Herr Gréboval keine langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025.

Übersicht der relativen Anteile der einzelnen im Jahr 2025 gewährten und geschuldeten Vergütungskomponenten an der für die einzelnen Vorstandsmitglieder gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung:

	Dominik Wöffen	Ina Klassen	Roald Gréboval
	Relativer Anteil an Gesamtvergütung	Relativer Anteil an Gesamtvergütung	Relativer Anteil an Gesamtvergütung
Festvergütung 2025	64 %	65 %	92 %
Nebenleistungen 2025	6 %	7 %	8 %
Kurzfristige variable Vergütung 2025	21 %	14 %	0 %
Langfristige variable Vergütung 2025	9 %	14 %	0 %
Gesamtvergütung 2025	100 %	100 %	100 %

Bei der vorstehenden Darstellung handelt es sich um die tatsächlich gewährten und geschuldeten Vergütungskomponenten. Im Gegensatz hierzu werden in dem 2022 von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem die relativen Anteile der kurzfristigen und langfristigen Vergütungsbestandteile bei voller Zielerreichung dargestellt.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung des Vorstands, der Ertragsentwicklung¹ der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung² von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis:

	2025	2024	2023	2022	2021	Veränderung 2025 zu 2024 in Prozent	Veränderung 2024 zu 2023 in Prozent	Veränderung 2023 zu 2022 in Prozent	Veränderung 2022 zu 2021 in Prozent
Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung in T Euro									
Dominik Wöffen	585	N/A	N/A	N/A	N/A				
Ina Klassen	423	N/A	N/A	N/A	N/A				
Rolf Schwirz ³	N/A	425	365	815	366		16,4 %	-55,2 %	122,7 %
Roald Gréboval ⁴	272	251	N/A	N/A	N/A	8,4 %			
Oliver Freund ⁵	N/A	255	N/A	N/A	N/A				
Tobias Tunsch ⁶	N/A	36	312	540	N/A		-88,5 %	-42,2 %	
Dr. Walter Demmelhuber ⁷	N/A	246	179	N/A	N/A		37,4 %		
Ulrich Lammers ⁸	N/A	N/A	N/A	N/A	122				
Vergleichswerte									
FRIWO-Konzern EBIT in Mio. Euro	0,1	-3,6	-7,4	4,3	-8,0	102,8 %	-51,4 %	-272,1 %	153,8 %
Durchschnittliche Mitarbeiterver- gütung (Zufluss) in T Euro	75	81	73	69	69	-7,4 %	11,0 %	5,8 %	0,0 %

¹ Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist die Ertragsentwicklung der Gesellschaft, für die der Vergütungsbericht erstellt wird, zu nennen. Da die FRIWO AG Mutterunternehmen eines Konzerns ist und sich die Vergütung nach Konzerngröße bemisst, wird das Konzern-EBIT als geeignete Messgröße in der Tabelle verwendet.

² Zum Vergleich wurde hierzu die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern der FRIWO Gerätebau GmbH in Vollzeit per Stichtag 31.12. (2025: 86 Mitarbeiter; 2024: 91 Mitarbeiter; 2023: 164 Mitarbeiter; 2022: 158 Mitarbeiter; 2021: 151 Mitarbeiter) herangezogen, da das operative Geschäft vollständig in der Tochtergesellschaft der FRIWO AG angesiedelt ist. In der FRIWO AG existieren keine Mitarbeiter-Ebenen unterhalb des Vorstands, sodass die FRIWO Gerätebau GmbH als geeignetste Vergleichsgruppe erscheint.

³ Aus dem Vorstand mit Ablauf des 31. Dezember 2024 ausgeschieden.

⁴ In den Vorstand eingetreten am 1. Mai 2024. Aus dem Vorstand mit Ablauf des 17. Januar 2025 ausgeschieden. Der Vorstandsdienstvertrag zwischen der Gesellschaft und Herrn Gréboval wurde vereinbarungsgemäß bis zum 31. Oktober 2025 fortgeführt.

⁵ In den Vorstand eingetreten am 1. Februar 2024 und mit Ablauf des 17. Juli 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden. Der Vorstandsdienstvertrag zwischen der Gesellschaft und Herrn Freund wurde vereinbarungsgemäß bis zum 31. Dezember 2024 fortgeführt.

⁶ In den Vorstand eingetreten am 1. März 2022. Aus dem Vorstand mit Ablauf des 31. Januar 2024 ausgeschieden.

⁷ In den Vorstand eingetreten am 1. Oktober 2023. Aus dem Vorstand mit Ablauf des 29. Februar 2024 ausgeschieden. Der Vorstandsdienstvertrag zwischen der Gesellschaft und Herrn Dr. Demmelhuber wurde vereinbarungsgemäß bis zum 31. Juli 2024 fortgeführt.

⁸ Aus dem Vorstand mit Ablauf des 30. April 2021 ausgeschieden.

Zusätzliche Angaben zur Vorstandsvergütung nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG

Den Vorstandsmitgliedern werden im Rahmen der vertraglich vereinbarten Vergütung aktuell keine Aktien oder Aktienoptionen an der Gesellschaft gewährt.

Eine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen gegenüber den Vorstandsmitgliedern erfolgte im Jahr 2025 nicht.

Wesentliche vertragliche Abweichungen zu dem im Jahr 2022 der Hauptversammlung vorgelegten und von dieser gebilligten Vergütungssystem gibt es aktuell bei keinem der Vorstandsmitglieder bis auf folgende Ausnahme: Abweichend wurden bei der Ermittlung der langfristigen variablen Vergütung (LTI) im Ermessen des Aufsichtsrats für den üblichen betrieblichen Ablauf des Unternehmens unübliche, einmalige ergebniswirksame Ereignisse vom EBITDA bereinigt. Diese Ermessensentscheidung diene einer sachgerechten Abbildung der nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Die vom Aufsichtsrat im Vergütungssystem festgesetzte Maximalvergütung wurde aufgrund der vom Aufsichtsrat festgelegten Parameter und den angemessenen vereinbarten Zielvereinbarungen bei allen Vorstandsmitgliedern eingehalten bzw. unterschritten.

Von Dritten wurden den Vorstandsmitgliedern im Hinblick auf deren Tätigkeit als Vorstandsmitglieder keine Leistungen zugesagt.

Vergütungen ehemaliger Vorstandmitglieder

Die FRIWO AG hatte mit Herrn Schwirz für die Zeit nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand einen Beratervertrag geschlossen, wonach Herr Schwirz für die FRIWO AG im Rahmen des zum Zeitpunkt seines Ausscheidens noch nicht abgeschlossenen Verkaufs des E-Drives-Geschäfts an UNO MINDA weiterhin beratend tätig wurde. Die vertraglichen Vereinbarungen sahen vor, dass Herr Schwirz neben einer monatlichen Festvergütung nach Vollzug des Verkaufs eine Provision in Höhe einer prozentualen Beteiligung am Verkaufserlös erhält. Die Auszahlung ist im Geschäftsjahr 2025 erfolgt.

Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erfolgte im Jahr 2025 gemäß den von der Hauptversammlung beschlossenen und in § 18 der Satzung der FRIWO AG niedergelegten Vergütungsregelungen.

Überblick über die Grundzüge des maßgeblichen Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Jahr 2025

Die Aufsichtsratsvergütung soll entsprechend Deutschem Corporate Governance Kodex (DCGK) Grundsatz 25 in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie zur Lage der Gesellschaft stehen. Die Vergütung des Aufsichtsrats der FRIWO AG setzt sich aus einer Festvergütung und einem variablen Anteil zusammen. Über diese Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG in der aktuellen Fassung mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung Beschluss gefasst. Die aktuelle Vergütung ist durch entsprechende Beschlussfassungen der Hauptversammlung in § 18 der Satzung geregelt, welche letztmals durch Beschluss der Hauptversammlung 2025 bestätigt wurde. Die jährliche Grundvergütung für ein Aufsichtsratsmitglied der FRIWO AG beträgt 10.000 Euro. Neben der Grundvergütung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine variable Vergütung. Gemäß § 18 Abs. 1 der Satzung beträgt diese 500 Euro für jedes von der Hauptversammlung beschlossene, über 4 Prozent des Grundkapitals hinausgehende Prozent Dividende, bei Bruchteilen eines Prozentsatzes für den entsprechenden Teil. Die Aufsichtsratsvergütung eines Mitglieds ist insgesamt auf das Dreifache des festen Betrags begrenzt (30.000 Euro). Dieser Maximalvergütung sind die Funktionszuschläge nach § 18 Abs. 2 hinzuzurechnen.

Mit den in § 18 der Satzung bestimmten Funktionszuschlägen wird der besonderen Verantwortung und dem höheren zeitlichen Aufwand einzelner Aufgaben innerhalb des Gremiums Rechnung getragen. Der jährliche Funktionszuschlag für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt 100 Prozent, derjenige des Stellvertreters 50 Prozent der Vergütung. Dies gilt sowohl in Bezug auf die Grundvergütung als auch hinsichtlich der variablen Vergütungskomponente. Damit wird der hervorgehobenen Stellung des Aufsichtsratsvorsitzenden Rechnung getragen. Er ist zentraler Ansprechpartner für den Vorstand und mit der Koordination der Aufsichtsratsarbeit befasst. Der Aufsichtsratsvorsitzende wird hierbei maßgeblich durch den Stellvertreter unterstützt. Die Mitglieder von Ausschüssen erhalten gemäß § 18 Abs. 2 der Satzung aufgrund der zusätzlichen Aufgabe einen Funktionszuschlag in Höhe von 1.000 Euro. Da der zusätzliche Aufwand für den Aufsichtsratsvorsitzenden und stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden bereits abgegolten wird, erhalten diese auch bei Mitgliedschaft in einem Ausschuss keinen gesonderten Funktionszuschlag nach § 18 Abs. 2 der Satzung.

Die Grundvergütung ist mit Ablauf des Geschäftsjahres fällig und zahlbar. Der variable Betrag ist fällig und zahlbar nach der entsprechenden Beschlussfassung der Hauptversammlung über die Dividende. Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats zudem ihre Auslagen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 der Satzung) und die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer (§ 18 Abs. 3 der Satzung). Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG werden zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht abgeschlossen.

Gewährte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütung beruhte uneingeschränkt auf den Regelungen in § 18 der Satzung, welche zuletzt von der Hauptversammlung 2025 bestätigt wurden.

Die fixe Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats betrug für das Geschäftsjahr 2025 76,0 T Euro (Vorjahr: 71,1 T Euro). Für das Geschäftsjahr 2025 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats keine variable Vergütung (Vorjahr: 0 Euro).

Die folgende Tabelle fasst die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern gewährten Vergütungskomponenten sowie die gewährte Gesamtvergütung zusammen. Darüber hinaus wird bei der fixen Vergütung, der variablen Vergütung und beim Sitzungsgeld jeweils festgehalten, welchen prozentualen Anteil sie an den Gesamtbezügen des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds haben:

2025	Fixe Vergütung 2025 in T Euro / Anteil in Prozent	Variable Vergütung 2025 in T Euro / Anteil in Prozent	Sitzungsgeld 2025 in T Euro / Anteil in Prozent	Gesamtbezüge 2025 in T Euro / Anteil in Prozent
Richard G. Ramsauer	20,0	0	0	20,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Dr. Thomas R. J. Robl	15,0	0	0	15,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Felix Feuerbach	10,0	0	0	10,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Dr. Gregor Matthies	11,0	0	0	11,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Uwe Leifken	10,0	0	0	10,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Stefanie Kunze	10,0	0	0	10,0
	100 %	0 %	0 %	100 %

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung¹ der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung² von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis:

	2025	2024	2023	2022	2021	Veränderung 2025 zu 2024 in Prozent	Veränderung 2024 zu 2023 in Prozent	Veränderung 2023 zu 2022 in Prozent	Veränderung 2022 zu 2021 in Prozent
Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung in T Euro									
Richard G. Ramsauer	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Jürgen M. Leuze (Austritt: Dezember 2023)	N/A	N/A	15,0	15,0	15,0			0,0 %	0,0 %
Dr. Thomas R. J. Robl (Eintritt: Februar 2024)	15,0	12,7	N/A	N/A	N/A	18,1 %			
Felix Feuerbach (Eintritt: Juni 2024)	10,0	5,5	N/A	N/A	N/A	81,8 %			
Johannes Feldmayer (Austritt: Mai 2023)	N/A	N/A	3,6	10,0	10,0			-64,1 %	0,0 %
Dr. Gregor Matthies	11,0	11,0	11,0	11,0	10,0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	10,0 %
Michael Jaeger (Austritt: Juni 2024)	N/A	4,5	6,4	N/A	N/A		-29,7 %		
Uwe Leifken	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stefanie Kunze (Eintritt: Oktober 2024)	10,0	2,4	N/A	N/A	N/A	316,7 %			
Marco Erdt (Austritt: Januar 2023)	N/A	N/A	0,8	10,0	6,6			-91,5 %	51,5 %
Sabine Vennekötter (Austritt: Juni 2024)	N/A	5,0	9,2	N/A	N/A		-45,7 %		
Nadia Slouma (Austritt: Januar 2021)	N/A	N/A	N/A	N/A	0,8				
Vergleichswerte:									
FRIWO-Konzern EBIT in Mio. Euro	0,1	-3,6	-7,4	4,3	-8,0	102,8 %	-51,4 %	-272,1 %	153,8 %
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung (Zufluss) in T Euro	75	81	73	69	69	-7,4 %	11,0 %	5,8 %	0,0 %

¹ Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist die Ertragsentwicklung der Gesellschaft, für die der Vergütungsbericht erstellt wird, zu nennen. Da die FRIWO AG Mutterunternehmen eines Konzerns ist und sich die Vergütung nach Konzerngröße bemisst, wird das Konzern-EBIT als geeignete Messgröße in der Tabelle verwendet.

² Zum Vergleich wurde hierzu die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern der FRIWO Gerätebau GmbH in Vollzeit per Stichtag 31.12. (2025: 86 Mitarbeiter; 2024: 91 Mitarbeiter; 2023: 164 Mitarbeiter; 2022: 158 Mitarbeiter; 2021: 151 Mitarbeiter) herangezogen, da das operative Geschäft vollständig in der Tochtergesellschaft der FRIWO AG angesiedelt ist und in der FRIWO AG keine Mitarbeiter-Ebenen unterhalb des Vorstands existieren und somit die FRIWO Gerätebau GmbH als geeignetste Vergleichsgruppe scheint.

Ostbevern, 21. April 2026

Für den Vorstand



Dominik Wölfen
Mitglied des Vorstands



Ina Klassen
Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Richard Ramsauer
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Vermerk der Abschlussprüfer

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

An die FRIWO AG, Ostbevern

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der FRIWO AG für das Geschäftsjahr vom 01.01. bis zum 31.12.2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben.

Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2024.

Düsseldorf, den 21.04.2026

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thomas Gloth
Wirtschaftsprüfer

Kathrin Jaeger
Wirtschaftsprüferin