

Vergütungsbericht der Meta Wolf AG für 2025

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Meta Wolf AG (MW AG) erstellt. Hierbei wurde auf eine klare, verständliche und vollumfängliche Berichterstattung Wert gelegt.

Der Inhalt des Vergütungsberichts entspricht den regulatorischen Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der aktuell gültigen Fassung vom 28. April 2022.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und enthält für die Mitglieder beider Gremien die für das abgelaufene Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungen im Einzelnen.

Die Hauptversammlung der MW AG am 25. August 2025 hat den Vergütungsbericht für das Jahr 2024 mit nahezu 100% (22.979.765 Ja-Stimmen, 1.001 Nein-Stimmen) gebilligt.

Vergütung des Vorstands

Die Hauptversammlung der MW AG hat am 25.08.2025 das nach § 87a Abs. 1 AktG vom Aufsichtsrat beschlossene geänderte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gebilligt. Das neue Aktienoptionsprogramm 2025 machte eine Anpassung des Vergütungssystems erforderlich. Diese liegt in der Darstellung der langfristigen, aktienorientierten variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Nach unserer Einschätzung trägt das Vergütungssystem in seiner Gesamtheit zur Förderung und Umsetzung unserer Unternehmensstrategie bei. Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Meta Wolf AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet. Es leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem der MW AG setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens. Die damit verbundenen strategischen und operativen Leistungsindikatoren sowie bestimmte Nachhaltigkeitsziele sind als Zielgrößen in der kurzfristigen variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert. Die langfristige Vergütung der Vorstandsmitglieder ist zudem, durch die mögliche Gewährung von Aktienoptionen an die Entwicklung des Unternehmenswerts der Gesellschaft, ausgedrückt durch ihren Börsenwert, gekoppelt.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten. Dabei soll auch der persönlichen Leistung jedes Vorstandsmitglieds, der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens sowie der Üblichkeit der Vergütung angemessen Rechnung getragen werden. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten.

Die Vorstandsvergütung ist darauf ausgerichtet, die Mitglieder des Vorstands unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft entsprechend ihrer Leistung und ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs zu entlohnen. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand entspricht den Vorgaben des AktG und orientiert sich an den Empfehlungen und Anregungen des DCGK.

Der Aufsichtsrat legt die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei wird beachtet, dass die Vergütung sowohl in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder als auch zur Lage der MW AG steht. Es wird darauf zudem geachtet, dass die Vergütung die übliche Vergütung nicht übersteigt. Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergütungsvergleich) berücksichtigt der Aufsichtsrat die seinen Mitgliedern bekannte Vergütungspraxis bei anderen Unternehmen. Er führt jedoch keine systematische Analyse einer geeigneten Vergleichsgruppe von Unternehmen sowie keinen allgemeinen Industrievergleich durch. Mit der Ermittlung und Analyse von Vergütungsdaten anderer Unternehmen ist ein erheblicher Aufwand verbunden. Dies ist aus Sicht des Aufsichtsrats wenig praktikabel. Nicht in die Beurteilung der Üblichkeit eingegangen ist zudem ein vertikaler Vergütungsvergleich, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer innerhalb der MW AG berücksichtigt wurden. Das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt wurde nicht berücksichtigt, auch nicht in der zeitlichen Entwicklung. Aus Sicht des Aufsichtsrats erscheint ein solcher Vergleich weder geeignet noch erforderlich, um zu gewährleisten, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder angemessen ist.

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds besteht aus fixen und variablen Bestandteilen:

- einer erfolgsunabhängigen Festvergütung, die das feste Jahresgehalt und Nebenleistungen enthält (Vergütung 1)
- einer erfolgsabhängigen, kurzfristig orientierten, auf das Erreichen persönlicher Zielgrößen bezogenen variablen Vergütung als jährliche Tantiemen (Vergütung 2) und
- einer langfristig orientierten variablen Vergütung in Form von Aktienoptionen (Vergütung 3).

Eine betriebliche Altersversorgung wird nicht zugesagt.

Die im Vergütungssystem für den Vorstand festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2025 insgesamt eingehalten.

Vergütung der Vorstandsmitglieder

2025 (Angaben in T€)	Vergütung 1	Anteil an der Gesamtvergütung	Vergütung 2	Anteil an der Gesamtvergütung	Vergütung 3	Gesamt
Sandy Möser	137,3	87,3%	20,0	12,7%	-	157,3
Ralf Kretzschmar	129,7	86,6%	20,0	13,4%	-	149,7
André Schütz	174,6	89,7%	20,0	10,3%	-	194,6

Vergütung 1: Bezeichnet die Grundvergütung, die das jährliche feste, erfolgsunabhängige Grundgehalt umfasst, das in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird sowie gewährte Nebenleistungen.

Vergütung 2: Bezeichnet die einjährig bemessene, erfolgsabhängige, kurzfristig orientierte variable Vergütung, die sich nach dem Erreichen bestimmter persönlicher Ziele richtet und in voller Höhe gezahlt wird (sog. Ziel-Tantiemen).

Vergütung 3: Bezeichnet die langfristige, aktienorientierte variable Vergütung auf der Grundlage des Aktienoptionsprogramms. Bislang wurden keine Aktienoptionen ausgegeben.

Im Rahmen der Entscheidung über die Gewährung der erfolgsabhängigen, kurzfristigen variablen Vergütung 2 (Ziel-Tantiemen) hat der Aufsichtsrat jeweils die Leistungen anhand der Erreichung der festgelegten operativen und strategischen Ziele, die im Verantwortungsbereich der Vorstandsmitglieder liegen, beurteilt. Maßgebend waren hierbei die Erreichung von definierten Umsatz-, EBT und Nachhaltigkeitszielen sowie der Abschluss von M & A - Transaktionen.

Im Geschäftsjahr 2025 sind keine Aktienoptionen gewährt worden.

Von der Möglichkeit der Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen wurde kein Gebrauch gemacht, da es dafür keine Grundlage gab.

Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands, wie es von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 13.07.2023 und am 25.08.2025 in den jeweils geänderten Fassungen gebilligt wurde, gab es nicht.

Weitere Angaben gemäß § 162 Ziff. (2) AktG

1. Aus visatechnischen Gründen hat Herr Schütz einen Anstellungsvertrag mit dem TWO Family Office Pte. Ltd. von Tom Wolf in Singapur abgeschlossen. Von dort werden die Kosten an die Meta Wolf AG berechnet. Dem hat der Aufsichtsrat am 13.12.2022 zugestimmt.
2. Keinem Mitglied des Vorstands wurden für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit Leistungen zugesagt, noch bestanden solche Zusagen in Vorjahren.

3. Keinem Mitglied des Vorstands wurden für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit Leistungen zugesagt, noch bestanden solche Zusagen in den Vorjahren.
4. Herr Ralf Kretschmar hat zum 31.12.2025 seine Tätigkeit als Mitglied des Vorstands beendet. In diesem Zusammenhang wurden ihm weder Leistungen zugesagt noch gewährt.

Vergütung des Aufsichtsrats

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine feste, nach Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung zahlbare jährliche Vergütung von EUR 3.000,00 (Vergütung 1). Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Anderthalbfache dieser Vergütung. Sofern der Aufsichtsrat Ausschüsse bildet, erhalten dessen Mitglieder darüber hinaus eine jährliche Vergütung in Höhe von EUR 1.000,00 (Vergütung 2), sofern der Ausschuss zumindest einmal im Geschäftsjahr getagt hat. Der Vorsitz in einem der Ausschüsse wird mit dem Anderthalbfachen des vorstehenden Betrages vergütet. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem seiner Ausschüsse angehören, erhalten die Vergütung anteilig im Verhältnis ihrer Zugehörigkeitsdauer zum gesamten Geschäftsjahr. Die Gesellschaft kann für die Organmitglieder des Aufsichtsrats eine angemessene Organhaftpflicht-Versicherung abschließen. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen. Zudem erstattet die Gesellschaft eine etwaig auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats			
2025 (Angaben in €)	Vergütung 1 (Aufsichtsrat)	Vergütung 2 (Prüfungsausschuss)*	Gesamt
Tom Wolf (Vorsitzender)	6.000,00	-	6.000,00
Vorjahr	6.000,00	-	6.000,00
Michael Sauer (Stellvertretender Vorsitzender)	4.500,00	1.500,00	6.000,00
Vorjahr	4.500,00	1.405,48	5.905,48
Prof. Dr. Rüdiger Grube *1)	246,58	-	246,58
Vorjahr	3.000,00	-	3.000,00
Berthold Oesterle	3.000,00	1.000,00	4.000,00
Vorjahr	3.000,00	936,99	3.936,99
Jens Rübbert *2)	1.734,25	-	1.734,25
Vorjahr	-	-	-
Dr. Matthias Rumpelhardt	3.000,00	1.000,00	4.000,00
Vorjahr	3.000,00	936,99	3.936,99
Rachel Wolf	3.000,00	-	3.000,00
Vorjahr	3.000,00	-	3.000,00
Gesamt	19.746,58	3.500,00	23.246,58
(Vorjahr)	22.500,00	3.279,46	25.779,46

*1) Mitglied des Aufsichtsrats bis 31.01.2026

*2) Mitglied des Aufsichtsrats seit 03.06.2025 durch Beschluss des AG Jena

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die Veränderungen der gewährten und geschuldeten Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer sowie der Ertragssituation der MW AG sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Der Auswertungszeitraum umfasst die Geschäftsjahre 2021 bis 2025. Die Angaben zur Ertragsentwicklung und zur durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer betreffen die MW AG. Aufgrund der Ausgliederung des Handels aus der MW AG in die M24 GmbH ab dem 01.01.2025 sind die Vorjahreswerte nicht vergleichbar und damit auch nicht aussagekräftig.

Geschäftsjahr Angaben in T€	2021	2022	2023	2024	2025	2025 vs. 2024 in %
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	
Ertragsentwicklung Meta Wolf AG						
Entwicklung EBITDA	138,1	319,9 -	435,3 -	77,2 -	516,5	-569,0%
Jahresüberschuss	- 108,3	78,9 -	813,5	324,8 -	333,4	-202,6%
Vorstandsvergütung						
Sandy Möser	117,7	118,0	118,7	149,3	157,3	5,4%
Ralf Kretzschmar (bis 31.12.2025)	144,2	144,5	143,7	141,7	149,7	5,6%
André Schütz (ab 12.01.2023)	-	-	130,5	180,6	194,6	7,8%
Aufsichtsratsvergütung						
Tom Wolf*	0,1	4,0	4,0	6,0	6,0	0,0%
Michael Sauer*	0,1	4,2	4,5	5,9	6,0	1,7%
Prof. Dr. Rüdiger Grube (ab 23.08.2022 bis 31.01.2025)	-	0,7	2,0	3	0,2	-93,3%
Berthold Oesterle	2,0	3,0	3,0	3,9	4,0	2,6%
Jens Rübberdt (ab 03.06.2025)	-	-	-	0	1,7	100,0%
Dr. Matthias Rumpelhardt (ab 20.07.2022)	-	0,9	3,0	3,9	4,0	2,6%
Rachel Wolf*	0,1	2,0	2,0	3,0	3,0	0,0%
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung						
Personalaufwand	3.752,8	3.890,6	3.992,3	4.007,3	584,8	-85,4%
Ø Anzahl Arbeitnehmer nach HGB**	75	74	69	66	2	-97,0%
Ø Personalaufwand je Arbeitnehmer	50,0	52,6	57,9	60,7	292,4	381,6%
Ø Personalaufwand je Arbeitnehmer (ohne Vorstände)***	46,5	48,2	52,2	53,6	41,6	-22,3%

* im Geschäftsjahr 2021 jeweils nur anteilig

** Die MW AG ist seit 01.01.2025 eine Holding; das Handelsgeschäft wurde zu diesem Zeitpunkt in das Tochterunternehmen M24 GmbH überführt.

*** Zwei MitarbeiterInnen vom 01.04. bis 20.11. bzw. 31.12.2025

Kranichfeld, 20.03.2026

Sandy Möser

André Schütz

Tom Wolf
Vorsitzender des Aufsichtsrats

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

An die Meta Wolf AG, Kranichfeld

Prüfungsurteil

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

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüfung (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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen


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

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

Bielefeld, den 24. April 2026



Dr. Stückmann und Partner mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

DocuSigned by:

A4919FBBCE864AF...
(Teipel)
Wirtschaftsprüfer

Signiert von:

D722D5352A9344D...
(Gäbel)
Wirtschaftsprüfer