

Vergütungsbericht

Der Bericht erläutert gemäß § 162 AktG die von der Gesellschaft gewährte und geschuldete Vergütung aller gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025.

Vergütung des Vorstands

Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder beruht auf dem für das Geschäftsjahr 2025 geltenden und von der ordentlichen Hauptversammlung am 7. Mai 2025 gebilligten Vergütungssystem (das „Vergütungssystem“). Eine Ausnahme gilt für die im Geschäftsjahr 2026 auszu-bezahlenden Mehrjährigen Tantiemen der früheren Geschäftsjahre, die den im jeweiligen Geschäftsjahr gültigen Vorfassungen des Vergütungssystems unterliegen. Im Rahmen seines Anwendungsbereichs wurde das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2025 ohne Einschränkung auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder angewendet.

Vergütungssystem
und Grundsätze
der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Vossloh AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen.

Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung sowie Nebenleistungen (insbesondere ein etwaiges Versorgungsentgelt, die Bereitstellung eines Dienstwagens und Zuschüsse zur Kranken-, Unfall- und Reisegepäckversicherung) und – nur für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden – Altersversorgungszusagen in Form von Pensionszahlungen.

Erfolgsabhängig und somit variabel werden die kurzfristig variable Vergütung („Einjährige Tantieme“) sowie die langfristig variable Vergütung („Mehrjährige Tantieme“) gewährt. Die Einjährige Tantieme basiert auf der Erreichung kurzfristiger Erfolgsziele. Für das Geschäftsjahr 2025 waren das mit dem Konzern-EBIT, dem Konzernumsatz und dem durchschnittlich gebundenen Working Capital finanzielle Leistungskriterien. Daneben wurden mit der Lost Time Accident Frequency Rate und der CO₂e-Intensität zwei ESG-bezogene (Environment – Social – Governance) Leistungskriterien berücksichtigt. Die Mehrjährige Tantieme ist seit dem 1. Januar 2025 als virtueller Performance Share Plan ausgestaltet und beruht auf der Erreichung langfristiger Erfolgsziele über einen Bemessungszeitraum von drei Jahren. Sie wird den Vorstandsmitgliedern als aktienbasierte Vergütung auf Basis virtueller Aktien gewährt. Die virtuellen Aktien werden in jährlichen Tranchen zugeteilt. Die Tranchen haben eine dreijährige Performance-Periode. Die Performance-Periode einer jeden Tranche beginnt grundsätzlich am 1. Januar des Geschäftsjahres, für das die Mehrjährige Tantieme gewährt wird. Die Performance-Periode endet am 31. Dezember des zweiten Geschäftsjahres, das auf das Geschäftsjahr folgt, für das die Mehrjährige Tantieme gewährt wird. Zu Beginn der Performance-Periode wird den Vorstandsmitgliedern jeweils eine vorläufige Zahl virtueller Aktien zugeteilt. Diese Zahl errechnet sich aus dem Quotienten des im Dienstvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds vereinbarten individuellen Zielbetrags und dem durchschnittlichen Schlusskurs der Vossloh Aktie über die letzten 40 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode. Zum Ende dieses Zeitraums wird anhand der Erreichung der Leistungskriterien die Zahl der final zuzuteilenden virtuellen Aktien ermittelt. Der Auszahlungsbetrag für die Mehrjährige Tantieme ergibt sich dann aus der Multiplikation der Zahl final zugeteilter virtueller Aktien mit wiederum dem durchschnittlichen Schlusskurs der Vossloh Aktie über die letzten 40 Handelstage am Ende der Performance-Periode zuzüglich der während der Performance-Periode gewährten Dividenden und unter Berücksichtigung etwaiger Kapitalmaßnahmen (Total Shareholder Return, kurz TSR). Die Leistungskriterien der Mehrjährigen Tantieme für das Geschäftsjahr 2025 sind der Return on Capital Employed (ROCE) sowie die relative Performance der Aktie der Vossloh AG im Vergleich zur durchschnittlichen Kursentwicklung der Performance-Indizes DAX, MDAX und SDAX in der Bemessungsperiode der Geschäftsjahre 2025 bis 2027.

Daneben sieht das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder seit dem 1. Januar 2025 Aktienerwerbs- und -haltevorschriften (Share Ownership Guideline) vor. Jedes Vorstandsmitglied soll mindestens einen Betrag in Höhe von 100 % der festen Bruttojahresvergütung (ohne Versorgungsentgelt und Nebenleistungen) des jeweiligen Vorjahres in Vossloh Aktien investieren beziehungsweise entsprechend erworbene Aktien während der Dauer der Anstellung halten.

Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird zudem der Höhe nach durch eine einzelvertraglich festgelegte Maximalvergütung begrenzt. Die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2025 beträgt für den amtierenden Vorstandsvorsitzenden 4.000.000 € brutto p.a. und für die weiteren Mitglieder des Vorstands jeweils 2.500.000 € brutto p.a.

Der Aufsichtsrat hatte im Geschäftsjahr 2025 keinen Anlass, von der Möglichkeit eines Einbehalts oder einer Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen (sogenannter Malus- und Clawback-Regelungen) Gebrauch zu machen.

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Tabelle, die sich an den Mustertabellen der Europäischen Kommission (Draft Guidelines on the Standardised Presentation of the Remuneration Report) orientiert, enthält Angaben über die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Im Vergütungsbericht wird neben der Grundvergütung für das jeweilige Berichtsjahr hinsichtlich der Einjährigen und der Mehrjährigen Tantieme als gewährt und geschuldet diejenige Vergütung ausgewiesen, deren Bemessungsperiode zum Ende des Berichtsjahres abgelaufen ist und die im Frühjahr 2026 nach Feststellung des Jahresabschlusses auf Basis der jeweiligen Zielerreichung zur Auszahlung kommt.

Entsprechend diesem Begriffsverständnis werden dem Geschäftsjahr 2025 als gewährte und geschuldete Vergütung die Einjährige Tantieme 2025 aller Mitglieder des Vorstands und die Mehrjährige Tantieme 2024 des amtierenden Vorstandsvorsitzenden (dessen Altvertrag für die Mehrjährige Tantieme des Geschäftsjahres 2024 noch einen zweijährigen Bemessungszeitraum vorsah) sowie die Mehrjährige Tantieme 2023 der weiteren Vorstandsmitglieder (jeweils bereits mit dreijährigem Bemessungszeitraum) zugeordnet.

€		Feste Vergütung	Nebenleistungen/ Versorgungsentgelt ¹	Summe Grundvergütung	Einjährige Tantieme ²	Mehrjährige Tantieme	Summe variable Vergütung	Gesamte Vergütung	Verhältnis zur gesamten Vergütung	
Gewährte und geschuldete Vergütung ²									Anteil Grundvergütung	Anteil variable Vergütung
Oliver Schuster Vorsitzender des Vorstands seit 1.10.2019, Mitglied des Vorstands seit 1.3.2014	2024	600.000	26.611	626.611	814.178	619.753	1.433.931	2.060.542	30 %	70 %
	2025	833.000	24.274	857.274	519.395	714.000	1.233.395	2.090.669	41 %	59 %
Dr. Thomas Triska Mitglied des Vorstands seit 1.11.2020	2024	450.000	17.366	467.366	503.952	544.000	1.047.952	1.515.318	31 %	69 %
	2025	450.000	129.866	579.866	322.383	544.000	866.383	1.446.249	40 %	60 %
Jan Furnivall Mitglied des Vorstands seit 1.11.2020	2024	450.000	6.375	456.375	503.952	544.000	1.047.952	1.504.327	30 %	70 %
	2025	450.000	129.001	579.001	322.383	544.000	866.383	1.445.384	40 %	60 %

¹ Diese Spalte umfasst bei den Herren Dr. Triska und Furnivall auch das zusätzliche Versorgungsentgelt von jeweils 120 T€, das nach freiem Ermessen für eine zusätzliche Altersvorsorge verwendet werden kann. Vgl. hierzu die Erläuterungen im Abschnitt „Altersversorgung“.

² Rückstellungen für Versorgungszusagen werden mangels Zufluss und Fälligkeit nicht als „gewährt und geschuldet“, sondern separat im Abschnitt „Altersversorgung“ ausgewiesen.

Die in der vorstehenden Tabelle dargestellte Vergütung des Vorstands entspricht den Zielsetzungen des Vergütungssystems. Die Vergütung fördert die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem Anreize für ein dauerhaftes und nachhaltiges Unternehmenswachstum gesetzt werden. An dem Unternehmenserfolg partizipieren die Mitglieder des Vorstands durch entsprechende Leistungskriterien und ambitionierte Zielvereinbarungen.

Die Erfolgsziele, deren Gewichtung sowie – im Fall der aktienkursorientierten Komponenten der Mehrjährigen Tantieme – die prozentualen Zielwerte sind in den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder vereinbart worden. Die konkreten Zielwerte für die Einjährige Tantieme und den ROCE als Bestandteil der Mehrjährigen Tantieme für das Geschäftsjahr 2025 wurden vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegt. Im Zuge der Überarbeitung des Vergütungssystems wurde die Gewichtung der Vergleichsindizes für die relative Performance der Vossloh Aktie angepasst. Der Aufsichtsrat hatte am 20. Dezember 2024 beschlossen, dass diese Gewichtung auch für laufende Tranchen der Mehrjährigen Tantieme Anwendung findet, um eine einheitliche Grundlage für die sachgerechte Incentivierung der Vorstandsmitglieder zu schaffen.

Der Aufsichtsrat hatte in seiner Sitzung vom 13. Dezember 2024 beschlossen, dass für Zwecke der Zielerreichung des ROCE für das Geschäftsjahr 2025 die Werte aus dem geprüften und gebilligten Konzernabschluss (inklusive Konsolidierung von Sateba) um die Effekte, die sich aus dem Sateba-Erwerb im Geschäftsjahr 2025 ergeben, bereinigt werden. Durch die Bereinigung wird ein Gleichlauf der Vergleichswerte geschaffen, da auch die Zielwerte noch auf Basis des Konsolidierungskreises ohne Sateba vereinbart wurden. Diese Vorgehensweise wird auch für die noch ausstehenden Tranchen der Mehrjährigen Tantieme angewendet. Das Vergütungssystem sieht ausdrücklich die Möglichkeit vor, dass der Aufsichtsrat bei der Feststellung der Zielerreichung Sondereinflüssen in angemessenem Rahmen Rechnung trägt (insbesondere bei M&A-Transaktionen). In Anwendung dieser Vorgehensweise wurden für das die Einjährige Tantieme betreffende Erfolgskriterium durchschnittliches Working Capital sowie die beiden ESG-bezogenen Leistungskriterien die Werte ohne Effekte aus dem Sateba-Erwerb beziehungsweise für das Erfolgskriterium EBIT der Wert vor den Effekten aus der Purchase Price Allocation verwendet.

Die Ziel- und Schwellenwerte sowie die festgestellte Zielerreichung sind in Bezug auf die einzelnen Erfolgsziele in der nachfolgenden Übersicht angegeben. Hinsichtlich der Einjährigen Tantieme für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat von der im Vergütungssystem und den Anstellungsverträgen vorgesehenen Möglichkeit, die Einjährige Tantieme unter bestimmten Voraussetzungen herabzusetzen oder zu erhöhen, nach pflichtgemäßem Ermessen Gebrauch gemacht. Der Zielbonus wurde auf Basis der Leistungsbeurteilung der Vorstandsmitglieder jeweils um 20 % erhöht, um den besonderen Leistungen im abgelaufenen Rekord-Geschäftsjahr, insbesondere unter Berücksichtigung der makroökonomischen Herausforderungen sowie den in vielen Ländern anzutreffenden haushaltspolitischen Unsicherheiten und deren Auswirkungen auf das Geschäft von Vossloh Rechnung zu tragen. Die vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegten Zielwerte wurden dabei nicht (nachträglich) geändert.

	Bestand- teil der variablen Vergütung	Angewendete Leistungskriterien	Relative Gewichtung der Leistungskriterien untereinander (in %)	Schwellenwerte für Zielerreichung¹		Festgestellte Leistung	Zielerrei- chungsgrad (in %)	
				0 % Zielerreichung bei Unterschreitung des Zielwerts um (in %)	170 %/200 % Zielerreichung bei Überschreitung des Zielwerts um (in %)			
Leistungskriterien inklusive Zielkorridor für im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete variable Vergütung								
Oliver Schuster	Einjährige Tantieme	Konzern-EBIT (Mio.€)	60	-18,5	9,8	119,6	80,9	
		Konzernumsatz (Mio.€)	20	-11,0	6,5	1.343,2	80,3	
		durchschnittlich gebundenes Working Capital (Mio.€)	10	20,1	-9,7	215,7	97,9	
		Lost Time Accident Frequency Rate	5	30,2	-15,1	12,3	176,2	
		CO₂e-Intensität	5	30,2	-15,1	25,4	127,5	
	Mehrjährige Tantieme	durchschnittlicher ROCE (Return on Capital Employed) (%)	48	-24,6	7,0	10,7	75,0	
		Absolute Performance der Vossloh Aktie (€)	26	-6,9	4,7	74,91	1.037,6	
		Relative Performance der Vossloh Aktie (%)	26	-22,3	26,2	88,4	644,7	
	Dr. Thomas Triska	Einjährige Tantieme	Konzern-EBIT (Mio.€)	60	-18,5	9,8	119,6	80,9
			Konzernumsatz (Mio.€)	20	-11,0	6,5	1.343,2	80,3
durchschnittlich gebundenes Working Capital (Mio.€)			10	20,1	-9,7	215,7	97,9	
Lost Time Accident Frequency Rate			5	30,2	-15,1	12,3	176,2	
CO₂e-Intensität			5	30,2	-15,1	25,4	127,5	
Mehrjährige Tantieme		durchschnittlicher ROCE (Return on Capital Employed) (%)	32	-35,4	11,3	10,6	212,5	
		Absolute Performance der Vossloh Aktie (€)	34	-10,1	7,1	76,78	650,0	
		Relative Performance der Vossloh Aktie (%)	34	-22,3	26,2	93,9	443,1	
Jan Furnivall	Einjährige Tantieme	Konzern-EBIT (Mio.€)	60	-18,5	9,8	119,6	80,9	
		Konzernumsatz (Mio.€)	20	-11,0	6,5	1.343,2	80,3	
		durchschnittlich gebundenes Working Capital (Mio.€)	10	20,1	-9,7	215,7	97,9	
		Lost Time Accident Frequency Rate	5	30,2	-15,1	12,3	176,2	
		CO₂e-Intensität	5	30,2	-15,1	25,4	127,5	
	Mehrjährige Tantieme	durchschnittlicher ROCE (Return on Capital Employed) (%)	32	-35,4	11,3	10,6	212,5	
		Absolute Performance der Vossloh Aktie (€)	34	-10,1	7,1	76,78	650,0	
		Relative Performance der Vossloh Aktie (%)	34	-22,3	26,2	93,9	443,1	

¹Die Begrenzung der Einjährigen Tantieme beträgt nach dem neuen Vergütungssystem 200 %. Für die Mehrjährige Tantieme 2024 des amtierenden Vorstandsvorsitzenden und die Mehrjährige Tantieme 2023 der übrigen Vorstandsmitglieder gilt jeweils der Maximalwert von 170 %.

An ehemalige Vorstandsmitglieder wurden im Berichtsjahr insgesamt 1.212.095 € (Vorjahr: 1.181.466 €) Ruhegelder gezahlt.

Frühere Mitglieder
des Vorstands

Beginnend mit dem Berichtsjahr gewährt die Gesellschaft den Herren Dr. Triska und Furnivall ein nicht zweckgebundenes jährliches Versorgungsentgelt in Höhe von derzeit 120.000 €, das nach Wahl der Vorstandsmitglieder in eine wertgleiche Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden kann (Entgeltumwandlung). Bei Inanspruchnahme der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung wird diese über eine Unterstützungskasse durchgeführt. Die letztere Möglichkeit wird von Herrn Dr. Triska wahrgenommen. Der daraus resultierende Barwert der späteren Altersversorgung betrug 170.676,90 € zum 31. Dezember 2025 (Vorjahr: 93.925,64 €). Aufwand für die Gesellschaft beziehungsweise eine Rückstellung resultierte daraus nicht, da der Anspruch über eine Rückdeckungsversicherung finanziert wird und die Beiträge allein von Herrn Dr. Triska geleistet werden.

Altersvorsorge

Auf Basis seines Altvertrags besteht zugunsten des amtierenden Vorstandsvorsitzenden eine Versorgungszusage, die bei Ausscheiden aus dem Unternehmen Pensionszahlungen bei Erreichen einer Altersgrenze von 63 Jahren vorsieht. Abhängig von der Dauer der Vorstandstätigkeit beträgt der jährliche Ruhegeldanspruch nach drei Jahren der Zugehörigkeit jeweils 1 % pro vollem Dienstjahr Zugehörigkeit, vom vierten Jahr an jeweils 2 % pro weiterem vollen Dienstjahr Zugehörigkeit bis maximal 40 % der zugrunde zu legenden durchschnittlichen Fixvergütung während der letzten drei Jahre vor dem Ausscheiden aus dem Unternehmen. Nach dem Tod steht der hinterbliebenen Ehepartnerin das Ruhegeld in Höhe von 60 % des zuletzt an das Vorstandsmitglied zu zahlenden Betrags zu. Der Anspruch ist teilweise durch eine Rückdeckungsversicherung finanziert. Aufgrund dieser Regelung ist der amtierende Vorstandsvorsitzende von der Gewährung des Versorgungsentgelts ausgeschlossen.

Der Barwert der Versorgungszusage und die Zuführung nach handelsrechtlichen Vorschriften sowie der Versorgungsaufwand gemäß IFRS ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

€		Versorgungszusagen nach handelsrechtlichen Vorschriften		Versorgungsaufwand nach IFRS
		Im Geschäftsjahr zugeführter Betrag	Barwert der Pensionsverpflichtung	
Versorgungszusagen				
Oliver Schuster	2024	959.354	3.557.342	202.220
Vorsitzender des Vorstands seit 1.10.2019	2025	1.477.475	5.034.817	228.922

Für den Fall der einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses enthalten die Vorstandsverträge Zusagen auf Auszahlung der voraussichtlichen Vergütung für die reguläre Restlaufzeit des Vertrags, sofern die Beendigung nicht auf einer einseitigen und ohne wichtigen Grund erfolgten Niederlegung durch das Vorstandsmitglied oder einem Widerruf der Bestellung aus einem Grund beruht, der auch einen wichtigen Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses darstellt. Die Zusagen sind jedoch in jedem Fall auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt (sogenannter Abfindungs-Cap). Die Auszahlung der variablen Vergütung, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfällt, erfolgt gemäß dem Vergütungssystem nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und zu den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten. Gleiches gilt im Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change-of-Control-Regelung).

Zusagen bei
vorzeitiger Beendigung
der Tätigkeit

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütung des Aufsichtsrats im Jahr 2025

Die Vergütung des Aufsichtsrats beruht auf § 17 der Satzung der Gesellschaft und dem von der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 beschlossenen Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats, das seit dem 1. Januar 2023 ohne Einschränkung angewendet wird.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit außer dem Ersatz ihrer Auslagen und entsprechend der Anregung G.18 des DCGK eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 50.000 € brutto jährlich. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache und sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der genannten Vergütung. Die Mitgliedschaft je Ausschuss wird durch einen Zuschlag von einem Viertel der Grundvergütung abgegolten. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Dreifache des Zuschlags für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss. Soweit der Aufsichtsratsvorsitzende Mitglied in Ausschüssen ist, erhält er keine zusätzliche Vergütung für die Ausschusstätigkeit.

Daneben erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats zusätzlich für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie (physisch oder virtuell) teilgenommen haben, ein Sitzungsgeld in Höhe von 2.000 € brutto. Nehmen die Mitglieder des Aufsichtsrats am selben Tag an mehreren Sitzungen des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse teil, wird das Sitzungsgeld insgesamt nur einmal gewährt. Für eine Beschlussfassung im Wege des Umlaufverfahrens wird kein Sitzungsgeld gewährt.

Angeichts der bisherigen Rückmeldungen der Aktionärinnen und Aktionäre zu der Vergütung des Aufsichtsrats, zuletzt auf der Hauptversammlung am 7. Mai 2025, gab es keinen Anlass, die Vergütung oder die Berichterstattung hierüber zu hinterfragen.

Die nachfolgende Tabelle enthält Angaben über die den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 AktG:

	2025					2024				
	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit/ Sitzungsgelder		Gesamt	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit/ Sitzungsgelder		Gesamt
	€	%	€	%		€	%	€	%	€
Prof. Dr. Rüdiger Grube, Vorsitzender	150.000	89	18.000	11	168.000	150.000	85	26.000	15	176.000
Frank Markus Weber, stellvertretender Vorsitzender (seit dem 7.5.2025)	75.000	82	16.000	18	91.000	–	–	–	–	–
Dr. Roland Bosch	91.667	78	26.000	22	117.667	50.000	55	40.500	45	90.500
Ulrich M. Harnacke, stellvertretender Vorsitzender (bis zum 7.5.2025)	57.292	88	8.000	12	65.292	75.000	47	84.000	53	159.000
Dr. Bettina Volkens	75.000	81	18.000	19	93.000	50.000	59	34.500	41	84.500
Marcel Knüpfer	75.000	74	26.000	26	101.000	50.000	47	55.958	53	105.958
Martin Klaes	50.000	74	16.000	24	66.000	50.000	74	18.000	26	68.000
Gesamt	573.958		128.000		701.958	425.000		258.958		683.958

Vergleichende Darstellung der Entwicklung der Organvergütung, der Ertragslage und der Arbeitnehmervergütung

Die nachfolgende Tabelle vergleicht die Entwicklung der Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat mit der Entwicklung der Ertragslage der Vossloh AG und des Vossloh Konzerns und der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung.

	2022 ggü. 2021	2023 ggü. 2022	2024 ggü. 2023	2025 ggü. 2024
Vorstandsvergütung¹				
Oliver Schuster (CEO)	9 %	–4 %	9 %	1 %
Dr. Thomas Triska (CFO)	3 %	53 %	18 %	–5 %
Jan Furnivall (COO)	3 %	54 %	18 %	–4 %
Aufsichtsratsvergütung¹				
Prof. Dr. Rüdiger Grube (Vorsitzender)	0 %	43 %	2 %	–5 %
Frank Markus Weber (stellvertretender Vorsitzender seit dem 7.5.2025)	–	–	–	–
Dr. Roland Bosch	0 %	94 %	–7 %	30 %
Ulrich M. Harnacke (stellvertretender Vorsitzender bis zum 7.5.2025)	0 %	68 %	–5 %	–1 %
Martin Klaes (seit dem 24.5.2023)	–	–	10 %	–3 %
Marcel Knüpfer	0 %	91 %	39 %	–5 %
Andreas Kretschmann (bis zum 24.5.2023)	0 %	65 %	–	–
Dr. Bettina Volkens	0 %	94 %	–13 %	10 %
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag nach HGB (Vossloh AG)	–928 %	247 %	–27 %	–113 %
EBIT nach IFRS (Vossloh Konzern)	8 %	26 %	7 %	6 %
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalentbasis				
Arbeitnehmervergütung ²	2 %	8 %	5 %	0,3 %

¹ In Vorjahren zeitanteilig ermittelt, soweit erforderlich

² Löhne und Gehälter gemäß IFRS (ohne nicht fortgeführte Aktivitäten); Zahl Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis ohne Vorstandsmitglieder der AG

Die bei der Ermittlung der Veränderungsraten angesetzte Vergütung der jeweiligen Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat entspricht dabei jeweils der im Sinne des § 162 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß dem oben näher erläuterten Begriffsverständnis der Gesellschaft. Hinsichtlich der Ertragslage wird auf die im jeweiligen Einzelabschluss der Vossloh AG ausgewiesenen Jahresergebnisse gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB und zusätzlich auf das EBIT des Vossloh Konzerns abgestellt. Bezüglich der Arbeitnehmervergütung wird die durchschnittliche Vergütung ohne Lohnnebenkosten aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Vossloh Konzerns auf Vollzeitäquivalentbasis einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz und der Teilzeitarbeitskräfte herangezogen. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Vossloh AG erhalten, bleibt diese Vergütung unberücksichtigt.

Werdohl, 16. März 2026

Vossloh AG

Der Vorstand
Oliver Schuster, Dr. Thomas Triska, Jan Furnivall

Der Aufsichtsrat
Prof. Dr. Rüdiger Grube

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Vossloh Aktiengesellschaft, Werdohl

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Vossloh Aktiengesellschaft, Werdohl, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Vossloh Aktiengesellschaft, Werdohl, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Vossloh Aktiengesellschaft, Werdohl, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 28./29. Oktober 2025 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Düsseldorf, den 16. März 2026

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Nicole Meyer
Wirtschaftsprüferin

gez. Guido Flore
Wirtschaftsprüfer