

# **VERGÜTUNGSBERICHT**

**Müller – Die lila Logistik SE, Besigheim**

**Geschäftsjahr 2025**

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren.....	1
2. Vergütung des geschäftsführenden Direktoriums .....	7
3. Vergütungssystem für den Verwaltungsrat .....	9
4. Vergütungen der Mitglieder für die Verwaltungsratsstätigkeit inklusive Sitzungsgeld .....	10
5. Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für persönlich erbrachte Leistungen .....	12
6. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG.....	13

## Vergütungsbericht

Der nachfolgende Vergütungsbericht erläutert die Struktur und die Höhe der Vergütung des Verwaltungsrats sowie des geschäftsführenden Direktoriums. Der Vergütungsbericht berücksichtigt die Regelungen des § 162 AktG sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), sofern die Gesellschaft den Empfehlungen entsprochen hat bzw. entspricht.

### 1. Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren

Der Verwaltungsrat der Müller – Die lila Logistik SE hat das nachfolgende System zur Vergütung der geschäftsführenden Direktoren der Müller – Die lila Logistik SE beschlossen. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022, bekanntgegeben am 27. Juni 2022.

Für die Festlegung des Vergütungssystems der geschäftsführenden Direktoren ist der Verwaltungsrat zuständig. Das Geschäftsmodell der Müller – Die lila Logistik SE und der mit ihr i.S.d. § 15 AktG verbundenen Unternehmen (nachfolgend gemeinsam: „Lila Logistik Gruppe“) soll auch weiterhin im Hinblick auf die wirtschaftlichen Herausforderungen zukunftsorientiert fortentwickelt und in Bezug auf die strategischen Entscheidungen fokussiert werden. Hierdurch soll Mehrwert geschaffen werden – für Kunden und Aktionäre, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für das Unternehmen selbst.

Das Vergütungssystem der geschäftsführenden Direktoren ist eng mit dieser Strategie verknüpft und leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der beschriebenen Unternehmensziele. Auf dieser Basis hat das Vergütungssystem zum Ziel, die geschäftsführenden Direktoren entsprechend ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten und dabei nicht nur die persönliche Leistung des jeweiligen geschäftsführenden Direktors, sondern auch die Lage der Gesellschaft und den Unternehmenserfolg zu berücksichtigen.

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Durch die Einbeziehung der Hauptsteuerungskennzahlen der Müller – Die lila Logistik SE in die Vergütung wird eine steigende Ertragskraft der Müller – Die lila Logistik SE incentiviert.

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die festen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlten Grundvergütung, einer jährlichen Mindestprämie mit Zahlungsaufschub bis zum März des auf das jeweilige Geschäftsjahr folgenden Jahres. Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive – „STI“) und einer langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive – „LTI“). Die nachstehende Tabelle zeigt die Vergütungsbestandteile sowie ihre Bemessungsgrundlagen und Parameter im Überblick:

<b>Feste Vergütung</b>	Jährliches Grundgehalt	Feste Vergütung, die in zwölf monatlichen Raten gezahlt wird
	Mindestprämie	Feste jährliche Vergütung, die im Folgejahr ausbezahlt wird
	Altersversorgung	Beitragsorientierte oder leistungsorientierte Zusage von Ruhegehältern
	Nebenleistungen	Private Nutzung des Dienstwagens Versicherungen (Unfallversicherung, D&O-Versicherung)

<b>Kurzfristige variable Vergütung (STI)</b>	Typus	Jährlicher Zielbonus mit finanziellen Leistungskriterien
	Mögliche Zielerreichung	0 % bis 200 %
	Begrenzung	200 % des Zuteilungsbeitrags
	Leistungszeitraum	ein Geschäftsjahr
	Zahlungszeitpunkt	Nach dem Ende des Geschäftsjahres im März des Folgejahres
	Leistungskriterien	20 % Umsatz 80 % EBT, bereinigt um nicht cash-flow-wirksame Ertragsbestandteile

<b>Langfristige variable Vergütung (LTI)</b>	Typus	Mehrjähriger Zielbonus mit finanziellen Leistungskriterien
	Mögliche Zielerreichung	0 % bis 200 %
	Begrenzung	200 % des Zuteilungsbetrags
	Leistungszeitraum	drei Jahre (Geschäftsjahre)
	Abrechnung und Zahlungszeitpunkt	Nach dem Ende des dritten Geschäftsjahres im März des Folgejahres
	Leistungskriterien	20 % Umsatz 80 % EBT, bereinigt um nicht cash-flow-wirksame Ertragsbestandteile

<b>Malus/Clawback</b>	Rückforderung von variablen Gehaltsbestandteilen in bestimmten Fällen
-----------------------	---

Der Anteil der erfolgsunabhängigen Komponenten (jährlicher Grundgehalt, Mindestprämie und Nebenleistungen) liegt bei rund 79 % bis 87 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der erfolgsabhängigen Komponenten als variable Bestandteile bei rund 16 % bis 18 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegen die Anteile des STI-Zielbetrags und des LTI-Zielbetrags an der Ziel-Gesamtvergütung jeweils bei rund 8 % bis 9 %. Die nachstehende Tabelle zeigt die Vergütungsstruktur sowie die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung im Überblick:

## Vergütungsstruktur

	<b>Langfristige variable Vergütung</b> (Long Term Incentive - LTI)	8 % bis 9 %
+	<b>Kurzfristige variable Vergütung</b> (Short Term Incentive - STI)	8 % bis 9 %
+	<b>Altersversorgung und Nebenleistungen</b>	22 % bis 26 %
+	<b>Grundgehalt und feste Mindestprämie</b>	57 % bis 61 %
=	<b>Gesamtvergütung</b>	

### Feste Vergütungsbestandteile

Beim jährlichen Grundgehalt handelt es sich um eine fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, die in monatlichen Raten gezahlt wird. Ferner erhalten die geschäftsführenden Direktoren eine fest vereinbarte, erfolgsunabhängige jährliche Mindestprämie, die nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahrs ausbezahlt wird.

Die Gesellschaft gewährt den geschäftsführenden Direktoren für deren Altersversorgung beitragsorientierte oder leistungsorientierte Zusagen für Ruhegehälter. Teilweise wird die Altersversorgung im Wege der Gehaltsumwandlung gewährt. Diese Zusagen sind im Rahmen dieses Vergütungssystems als „Altersversorgung und Nebenleistungen“ berücksichtigt. Die Pensionsansprüche können über den Zeitraum bis zum altersbedingten Ausscheiden aus der Gesellschaft mit Vollendung des 65. Lebensjahres erdient werden. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden vor Erreichung der Altersgrenze werden die Pensionen ab der Vollendung des 65. Lebensjahres entsprechend anteilig gewährt. Geschäftsführenden Direktoren, die besonders lange für die Gesellschaft als Organ (einschließlich einer Organschaft vor der Umwandlung in der AG) tätig waren, kann der Verwaltungsrat die Unverfallbarkeit der betrieblichen Altersversorgung im Falle eines Ausscheidens vor Rentenbeginn auch der Höhe nach zusagen. Dies soll grundsätzlich nicht vor Ablauf von 15 Jahren organschaftlicher Anstellung geschehen. Im Falle von Altersversorgungszusagen, die sich rätierlich aufbauen (z.B. beitragsorientierten Zusagen), kann die Unverfallbarkeitszusage auch durch die Zusage von Beitragsleistungen über das Ausscheiden hinaus umgesetzt werden. Versorgungsleistungen zählen nicht zu den gewährten bzw. geschuldeten Vergütungen, sondern werden erst mit Beendigung des Dienstverhältnisses berichtspflichtig.

Als Nebenleistung wird den geschäftsführenden Direktoren jeweils ein angemessener Dienstwagen zur Verfügung gestellt, der auch privat genutzt werden kann.

Die Gesellschaft schließt zudem zugunsten der geschäftsführenden Direktoren eine Unfallversicherung mit angemessenen Versicherungsleistungen ab, die auch Unfälle im Privatbereich abdeckt. Ferner werden die geschäftsführenden Direktoren als versicherte Personen in den Versicherungsschutz einer Rechtsschutz- und Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für Organmitglieder (sog. D&O-Versicherung) einbezogen, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden. Für Pensionszusagen gegenüber dem geschäftsführenden Direktorium wurden Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen.

### **Variable Vergütungsbestandteile und ihre Leistungskriterien**

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) wird anhand folgender Parameter der Lila Logistik Gruppe bemessen:

- Umsatz des Geschäftsjahres – gewichtet mit 20 %
- Ergebnis vor Steuern (Earnings before Taxes – EBT), bereinigt um nicht cash-flow-wirksame Ertragsbestandteile des Geschäftsjahres – gewichtet mit 80 %

Diese Parameter werden im Rahmen der jährlichen Budgetplanung vom Verwaltungsrat verabschiedet und dienen dann als Grundlage für die Messung der Zielerreichung des jeweiligen Geschäftsjahres. Zur Berechnung der STI werden die erreichten IST-Parameter ins Verhältnis zu den Budget-Parametern gesetzt. Die sich daraus ergebende prozentuale Zielerreichung wird mit der im jeweiligen Dienstvertrag der geschäftsführenden Direktoren vereinbarten Mindestprämie multipliziert. Die STI ist auf eine maximale Zielerreichung von 200 % begrenzt. Die kurzfristige variable Vergütung (STI) wird im März des auf das jeweilige Geschäftsjahr folgenden Jahres ausbezahlt. Eine darüber hinausgehende Aufschubzeit für die Auszahlung besteht nicht.

### **Bemessung und Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung (LTI)**

Die langfristige variable Vergütung (LTI) wird anhand folgender Parameter der Lila Logistik Gruppe bemessen:

- Mittelwert des Umsatzes der vergangenen drei Geschäftsjahre – gewichtet mit 20 %
- Mittelwert des Ergebnisses vor Steuern (Earnings before Taxes – EBT), bereinigt um nicht cash-flow-wirksame Ertragsbestandteile der vergangenen drei Geschäftsjahre – gewichtet mit 80 %

Als Grundlage für den Mehrjahresvergleich dient jeweils eine vom Verwaltungsrat verabschiedete Planung für die kommenden drei Geschäftsjahre der Lila Logistik Gruppe. Die sich aus dieser Planung ergebenden Mittelwerte der korrespondierenden Geschäftsjahre werden ins Verhältnis zu der tatsächlichen Entwicklung der Lila Logistik Gruppe in den jeweils zurückliegenden drei Jahren gesetzt. Die sich daraus ergebende prozentuale Zielerreichung wird mit der im jeweiligen Dienstvertrag der geschäftsführenden Direktoren vereinbarten Mindestprämie multipliziert. Die LTI ist auf eine maximale Zielerreichung von 200 % begrenzt. Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung (LTI) erfolgt jeweils im März nach Ablauf des Leistungszeitraums von jeweils drei Geschäftsjahren. Eine darüber hinausgehende Aufschubzeit für die Auszahlung besteht nicht.

### **Ausrichtung der variablen Vergütung auf die Unternehmensstrategie**

Die direkte Anbindung der variablen Vergütungsbestandteile an die Leistungskriterien des Konzernumsatzes und des Konzernergebnisses vor Steuern (Earnings before Taxes – EBT) incentiviert die Ausrichtung der Geschäftstätigkeit auf eine stetige Steigerung der Ertragskraft der Lila Logistik Gruppe und sichert damit die strategische Ausrichtung der variablen Vergütung. Die Ziele sind für alle geschäftsführenden Direktoren gleichermaßen maßgebend. Für die variable Vergütung werden hingegen keine nichtfinanziellen Leistungskriterien herangezogen. Die Gesellschaft hat das Thema Nachhaltigkeit bereits frühzeitig in ihre Unternehmensstrategie eingebunden (Gewinner des Deutschen Nachhaltigkeitspreises 2011 in der Kategorie kleinere und mittlere Unternehmen). Als publizitätspflichtige Gesellschaft erstellt sie jährlich eine Nachhaltigkeitserklärung (bis 2023: CSR-Bericht), welche die bereits seit über einem Jahrzehnt vorangetriebenen und weiter entwickelten Nachhaltigkeitsparameter dokumentiert. Da dieser Themenkomplex bereits vielfältig in der Lila Logistik Gruppe verankert ist, wurde auf die explizite

Einbeziehung von nichtfinanziellen Leistungskriterien als Grundlage für die Bemessung der variablen Vergütung verzichtet. Eine nachhaltige Unternehmensführung wird sich letztlich immer auch in einer nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung widerspiegeln.

### **Änderung von Leistungskriterien und Ermessenstantieme**

Eine Möglichkeit zur nachträglichen Änderung der Leistungskriterien oder der Anforderungen für die Berechnung der Vergütungsbestandteile der STI oder der LTI oder der für sie geltenden Begrenzungen ist in den Dienstverträgen der geschäftsführenden Direktoren nicht vorgesehen. Der Verwaltungsrat kann jedoch im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, insbesondere falls sich der Geschäftsumfang der Lila Logistik Gruppe, z.B. aufgrund der Akquisition oder Veräußerung von Unternehmensteilen, wesentlich ändert, die Vergütungsbestandteile der STI und der LTI nach billigem Ermessen sachgerecht durch Vereinbarungen mit den geschäftsführenden Direktoren für den nachfolgenden Zeitraum anpassen. Bei Vorliegen besonderer Umstände kann der Verwaltungsrat zudem nach seinem Ermessen den geschäftsführenden Direktoren im Einzelfall zusätzlich eine Ermessenstantieme für die in einem vorangehenden Geschäftsjahr erbrachten Leistungen gewähren. Der Verwaltungsrat kann in Ausübung pflichtgemäßen Ermessens nach Ablauf eines Geschäftsjahres die Zahlung einer Ermessenstantieme beschließen. Wird die Zahlung einer Ermessenstantieme beschlossen, so darf die Summe aller Tantiemen (Jahrestantieme, Langfristantieme, Ermessenstantieme) für dieses Geschäftsjahr den Betrag der Maximaltantieme nicht überschreiten.

### **Maximalvergütung**

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der geschäftsführenden Direktoren als Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich der festen und der variablen Vergütungsbestandteile ist – unabhängig von dem Zeitpunkt der jeweiligen Auszahlung – nach oben absolut begrenzt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung auf Basis der aktuellen Dienstverträge beträgt in 2025 1.369 T€.

### **Möglichkeit zur Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile**

Die Dienstverträge der geschäftsführenden Direktoren enthalten Regelungen, welche die Reduzierung (Malus) bzw. die Rückforderung (Clawback) von noch nicht ausbezahlten bzw. bereits ausbezahlten variablen Vergütungen unter bestimmten Voraussetzungen ermöglichen. Hiervon sind alle variablen Bestandteile der Vergütung, also sowohl die STI als auch die LTI, umfasst. Die Gesellschaft ist insbesondere berechtigt, eine bereits gezahlte variable Vergütung zurückzufordern, wenn die Zielerreichung auf einem strafbaren Verhalten beruht. Die Rückforderung muss spätestens neun Monate nach der Auszahlung geltend gemacht werden. Der Verwaltungsrat entscheidet hierüber im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen. Der Verwaltungsrat berücksichtigt bei seiner Entscheidung insbesondere die Bedeutung der verletzten Pflicht, das Gewicht des Verursachungsbetrags und die Höhe eines etwaigen Schadens. Zudem behält sich der Verwaltungsrat vor, etwaige anderweitige Ansprüche nach dem Dienstvertrag sowie nach gesetzlichen Vorschriften, z. B. Schadensersatzansprüche, geltend zu machen. Dies gilt auch, soweit variable Vergütungen zu Unrecht ausbezahlt oder gewährt wurden, insbesondere weil sie aufgrund unrichtiger Daten bemessen worden sind.

### **Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung**

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren orientiert sich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex an der üblichen Höhe und Struktur der Vergütung von geschäftsführenden Direktoren und Vorstandsmitgliedern bei vergleichbaren Unternehmen sowie an der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten des Unternehmens. Zusätzlich werden die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen geschäftsführenden Direktors und das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt. Zur Sicherstellung der Angemessenheit führt der Verwaltungsrat regelmäßig einen Vertikalvergleich durch. Hierbei wird die unternehmensinterne Vergütungsstruktur begutachtet, indem die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren ins Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises gesetzt wird. Den oberen Führungskreis hat der Verwaltungsrat zu diesem Zweck abgegrenzt, indem er die Geschäftsführer und die Leiter der zentralen Fachabteilungen der Lila Logistik Gruppe einbezieht. Neben dem Status quo wird hierbei auch die zeitliche Entwicklung der Verhältnisse betrachtet. Der horizontale Vergleich mit Vorständen bzw. geschäftsführenden Direktoren anderer Unternehmen vergleichbarer Größenordnung und Unternehmensverfassung ist nur eingeschränkt möglich, da hier meistens kein Zugang zu entsprechenden Informationen gegeben ist.

### **Laufzeiten und Regelungen zur Beendigung der Verträge der geschäftsführenden Direktoren sowie Entlassungsentschädigungen**

Die Bestellung der geschäftsführenden Direktoren erfolgt üblicherweise für drei Jahre bei der Erstbestellung und für fünf Jahre bei weiteren Bestellungen. Die Laufzeit der Dienstverträge ist hierzu korrespondierend ebenfalls befristet. Ein ordentliches Kündigungsrecht ist beidseitig ausgeschlossen, der Verwaltungsrat kann jedoch einen geschäftsführenden Direktor jederzeit ohne Angabe von Gründen von seinem Amt abberufen. Eine solche Abberufung wirkt zugleich als Kündigung des Dienstvertrags mit einer Frist von neun Monaten zum Ende des Monats. Zusätzlich erhält der geschäftsführende Direktor in diesem Fall eine Abfindung, die sich an der Restlaufzeit des Dienstvertrags orientiert und durch einen Abfindungs-Cap begrenzt wird. Weitere Leistungen der Gesellschaft an einen ausgeschiedenen geschäftsführenden Direktor können aus den Zusagen der betrieblichen Altersversorgung resultieren. Der Verwaltungsrat kann in Dienstverträgen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren, gemäß dessen es dem geschäftsführenden Direktor für die Dauer von 18 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses untersagt ist, mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten. In diesem Fall kann sich die Gesellschaft verpflichten, dem geschäftsführenden Direktor für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung zu bezahlen, die für jeden Monat des Verbots 75 % der vom geschäftsführenden Direktor zuletzt bezogenen monatlichen Gesamtvergütung erreicht. Die Gesellschaft kann den geschäftsführenden Direktoren für den Fall ihres Ablebens vor Ende der Amtszeit in den Anstellungsverträgen zusagen zu prüfen, ob dem Ehegatten oder Lebenspartner und Kindern des geschäftsführenden Direktors wegen außergewöhnlicher Leistungen oder Verdienste eine angemessene, einmalige zusätzliche Sonderzahlung als Übergangsleistung gewährt werden kann, und gegebenenfalls eine entsprechende Leistung nach billigem Ermessen zusagen und gewähren.

### **Einmalzahlungen in Zusammenhang mit Vertragsverhandlungen (Antritts- und Halteprämien)**

Der Verwaltungsrat kann im Zuge von Vertragsverhandlungen über die Anwerbung von geschäftsführenden Direktoren eine Einmalzahlung zusagen, wenn diese zur Gewinnung eines geeigneten Kandidaten zu angemessenen Konditionen erforderlich ist und eine mehrjährig (mindestens zwei Jahre) laufende Rückzahlungsverpflichtung für die Fälle enthält, dass der geschäftsführende Direktor das Anstellungsverhältnis seinerseits vorzeitig löst oder dass keine nachhaltige Unternehmensentwicklung

erreicht wird. Im Zuge von Verhandlungen über die Verlängerung eines Anstellungsvertrages sollen Halteprämien nur ausnahmsweise gewährt werden, wenn sich der geschäftsführende Direktor über mehrere Beststellungszeiträume in hervorragender Weise bewährt hat und die Leistung erforderlich ist, um den geschäftsführenden Direktor für die weitere Beststellungsperiode zu gewinnen. Die Einmalzahlung darf den Durchschnitt der jährlichen Grundgehälter der geschäftsführenden Direktoren aus den letzten drei vorangegangenen Jahren nicht überschreiten.

### **Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems, Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten**

Der Verwaltungsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Die Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts 2024 erfolgte unter TOP 6 der Ordentlichen Hauptversammlung der Müller – Die lila Logistik SE am 4. Juni 2025. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Verwaltungsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor. Alle zu ändernden, zu verlängernden oder neu abzuschließenden Verträge mit den geschäftsführenden Direktoren basieren auf diesem Vergütungssystem. Der Verwaltungsrat überprüft das Vergütungssystem regelmäßig, wenn eine Wiederbestellung eines geschäftsführenden Direktors ansteht sowie im Rahmen der jährlichen Abgabe der Entsprechenserklärung. Der Verwaltungsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Verwaltungsratsmitglieder vermieden und ggf. aufgelöst werden. Dabei hat jedes Verwaltungsratsmitglied Interessenkonflikte gegenüber dem Verwaltungsrat anzuzeigen, soweit dieser nicht offensichtlich ist. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass ein Mitglied des Verwaltungsrats zugleich zum geschäftsführenden Direktor bestellt ist. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Verwaltungsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Verwaltungsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Verwaltungsrats nicht teilnimmt.

## **2. Vergütung des geschäftsführenden Direktoriums**

Die Bezüge des geschäftsführenden Direktoriums betragen gemäß IFRS-Rechnungslegung im abgelaufenen Geschäftsjahr 1.369 T€ (Vorjahr: 1.122 T€) und setzten sich wie folgt zusammen:

Angaben in T€	<b>2025</b>	<b>2024</b>
<b>Fixe Vergütungsbestandteile</b>	869	872
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>	500	250

Die folgende Tabelle stellt die den in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 tätigen geschäftsführenden Direktoren gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung nach § 162 AktG dar. Dementsprechend enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen geschäftsführenden Direktoren im Berichtsjahr 2025 zum einen tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) und zum anderen alle rechtlich fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“). Die variable Vergütung wird als „geschuldete Vergütung“ betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde. Somit werden alle Bonuszahlungsbeträge für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs

erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und zeigt die Verbindung zwischen Leistung und Vergütung im jeweiligen Berichtsjahr auf.

Geschäftsführen- des Direktorium		Fixe Vergütung	rel. Anteil	kurzfr. variable Vergü- tung	rel. Anteil	langfr. variable Vergü- tung	rel. Anteil	Gesamt- vergü- tung	Maximal- vergü- tung
Michael Müller (CEO)	2025	557 T€	64%	150 T€	18%	150 T€	18%	857 T€	857 T€
	2024	557 T€	78%	75 T€	11%	75 T€	11%	707 T€	
Rupert Früh (CFO)	2025	312 T€	60%	100 T€	20%	100 T€	20%	512 T€	512 T€
	2024	315 T€	76%	50 T€	12%	50 T€	12%	415 T€	

Der Dienstzeitaufwand für das Geschäftsjahr 2025 beträgt 110 T€ (Vorjahr: 121 T€).

Von der unter bestimmten Voraussetzungen bestehenden Möglichkeit, bereits ausbezahlte variable Vergütungen der geschäftsführenden Direktoren zurückzufordern (Clawback), wurde kein Gebrauch gemacht, da die Voraussetzungen nicht eingetreten sind.

An ausgeschiedene Mitglieder des geschäftsführenden Direktoriums bzw. deren Hinterbliebene wurden folgende Zahlungen geleistet:

Ausgeschiedene und Hinterbliebene		Gesamtvergütung
Marcus Hepp *	2025	26 T€
	2024	28 T€
Jochen Haberkorn **	2025	0 T€
	2024	75 T€
Alfred Benk ***	2025	24 T€
	2024	24 T€

\* Zahlungen an Hinterbliebene

\*\* Zahlungen an ausgeschiedene Mitglieder des geschäftsführenden Direktoriums

\*\*\* Zahlungen an ein ehemaliges Vorstandsmitglied der früheren Müller – Die lila Logistik AG

Für ausgeschiedene Mitglieder des geschäftsführenden Direktoriums bzw. deren Hinterbliebene sind Pensionsrückstellungen in Höhe von 805 T€ gebildet.

### Vergleichende Darstellung

Nachfolgende Tabelle zeigt die Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung der Mitglieder des geschäftsführenden Direktoriums über die letzten fünf Geschäftsjahre.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des handelsrechtlichen Jahresüberschusses der Gesellschaft und des bereinigten EBT (Konzern) dargestellt, welches die operative Leistungsfähigkeit der Gesellschaft veranschaulichen soll.

## Vergütungsentwicklung 2025-2020

	Veränderung 2025 vs 2024	Veränderung 2024 vs 2023	Veränderung 2023 vs 2022	Veränderung 2022 vs 2021	Veränderung 2021 vs 2020
<b>Ertragskennziffern</b>					
Jahresüberschuss nach HGB	59,8%	12,4%	161,8%	-144,9%	978,9%
EBT (bereinigt)	52,5%	74,0%	167,7%	-181,5%	81,5%
<b>GFD-Mitglieder</b>					
Michael Müller	21,2%	13,0%	3,5%	-15,3%	4,8%
Rupert Früh	23,4%	10,9%	8,7%	-8,7%	7,0%
Marcus Hepp (bis 7. Dezember 2022)	-	-	-	-4,7%	12,4%
Jochen Haberkorn (bis 4. April 2022)	-	-	-	-18,7%	-
<b>Arbeitnehmer Konzern</b>	4,7%	-15,7%	8,5%	2,2%	20,1%
	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Jahresüberschuss nach HGB	6.402	4.006	3.563	-5.766	12.839
EBT (inkl. Immobilieneffekte)	6.839	4.486	2.578	6.429	13.872
EBT (bereinigt)	6.839	4.486	2.578	-3.810	4.672
Durchschnittsvergütung Arbeitnehmer *	45	43	51	47	46

\* Vollzeitbeschäftigte der deutschen Konzerngesellschaften

### 3. Vergütungssystem für den Verwaltungsrat

Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder wird gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 der Satzung der Gesellschaft, § 38 Abs. 1 SEAG i.V.m. § 113 Abs. 1 Satz 1 und 2 AktG von der Hauptversammlung festgelegt. Die Verwaltungsratsvergütung orientiert sich an den Aufgaben und der Verantwortung der Verwaltungsratsmitglieder. Die Vergütung enthält zwei Komponenten:

- einen fixen Bestandteil und
- ein von der persönlichen Teilnahme an einer Verwaltungsratssitzung abhängiges Sitzungsgeld.

Die Beschlussfassung über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats erfolgte unter TOP 8 der Ordentlichen Hauptversammlung der Müller – Die lila Logistik SE am 4. Juni 2025. Die Ausgestaltung der Verwaltungsratsvergütung bei der Müller – Die lila Logistik SE ist von dem Grundgedanken getragen, neben einer angemessenen Festvergütung durch Funktionszuschläge den höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden des Verwaltungsrats und seines Stellvertreters zu berücksichtigen. Damit wird insbesondere auch die Empfehlung G.17 Deutscher Corporate Governance Kodex umgesetzt. Ferner wird dem für die einzelnen Sitzungen anfallenden Zeitaufwand durch ein angemessenes Sitzungsgeld Rechnung getragen.

Jedes Mitglied des Verwaltungsrats erhält je Geschäftsjahr eine feste Vergütung in Höhe von 20 T€. Der Vorsitzende des Verwaltungsrats erhält je Geschäftsjahr eine feste Vergütung in Höhe von 160 T€.

Der stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats erhält je Geschäftsjahr eine feste Vergütung in Höhe von 40 T€. Vorsitzende von Ausschüssen des Verwaltungsrats erhalten keine zusätzliche feste Vergütung.

Jedes Mitglied des Verwaltungsrats erhält ferner für seine persönliche – physische, virtuelle oder telefonische – Teilnahme an einer Sitzung des Verwaltungsrats oder an einer Hauptversammlung ein Sitzungsgeld in Höhe von 0,5 T€. Finden an einem Tag sowohl eine Sitzung als auch eine Hauptversammlung statt, fällt das Sitzungsgeld nur einmal an.

Einzelne Mitglieder des Verwaltungsrats können zu geschäftsführenden Direktoren bestellt werden. Sofern ein Verwaltungsratsmitglied zugleich geschäftsführender Direktor ist und bereits aufgrund jener Stellung als geschäftsführender Direktor eine Vergütung erhält, erhält dieses Verwaltungsratsmitglied keine gesonderte Vergütung für seine Tätigkeit als Verwaltungsratsmitglied.

#### 4. Vergütungen der Mitglieder für die Verwaltungsratsstätigkeit inklusive Sitzungsgeld

Für die Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats der Müller – Die lila Logistik SE betrug die Vergütung im abgelaufenen Geschäftsjahr 106 T€ (Vergütung im Vorjahr: 127 T€).

Die folgende Tabelle stellt die den in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 tätigen Verwaltungsräten gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG dar. Dementsprechend enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen Verwaltungsräten im Berichtsjahr 2025 zum einen tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) und zum anderen alle rechtlich fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

Mitglieder des Verwaltungsrats		Grundvergütung	rel. Anteil	Sitzungsgeld	rel. Anteil	Gesamtvergütung	rel. Anteil
Michael Müller *	2025	0 T€	-	0 T€	-	0 T€	-
	(Vorsitzender VWR)	2024	0 T€	-	0 T€	-	-
Christoph Schubert **	2025	57 T€	95%	3 T€	5%	60 T€	100%
	(Stellv. Vorsitzender des VWR)	2024	34 T€	89%	4 T€	11%	38 T€
Per Klemm	2025	18 T€	90%	2 T€	10%	20 T€	100%
	(Mitglied des VWR)	2024	15 T€	83%	3 T€	17%	18 T€
Dr.-Ing. Peer Schreiner	2025	11 T€	85%	2 T€	15%	13 T€	100%
	(Mitglied des VWR)	2024	0 T€	-	0 T€	-	-
Christian Schorndorfer	2025	11 T€	85%	2 T€	15%	13 T€	100%
	(Mitglied des VWR)	2024	0 T€	-	0 T€	-	-
Joachim Limberg ***	2025	0 T€	-	0 T€	-	0 T€	-
	2024	68 T€	96%	3 T€	4%	71 T€	100%

\* CEO, deshalb keine gesonderte Vergütung für Tätigkeit als Vorsitzender des Verwaltungsrats

\*\* Stellvertretender Vorsitzender seit 19. November 2024

\*\*\* Mitglied des Verwaltungsrats bis 11. Oktober 2024

### Vergleichende Darstellung

Nachfolgende Tabelle veranschaulicht die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Verwaltungsrats.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des handelsrechtlichen Jahresüberschusses der Gesellschaft und des bereinigten EBT (Konzern) dargestellt, welches die operative Leistungsfähigkeit der Gesellschaft veranschaulichen soll.

### Vergütungsentwicklung 2025-2020

	Veränderung 2025 vs 2024	Veränderung 2024 vs 2023	Veränderung 2023 vs 2022	Veränderung 2022 vs 2021	Veränderung 2021 vs 2020
<b>Ertragskennziffern</b>					
Jahresüberschuss nach HGB	59,8%	12,4%	161,8%	-144,9%	978,9%
EBT (bereinigt)	52,5%	74,0%	167,7%	-181,5%	81,5%
<b>VWR-Mitglieder</b>					
Michael Müller	-	-	-	-	-
Christoph Schubert	57,9%	66,7%	42,5%	0,0%	49,5%
Per Klemm	11,1%	-2,7%	15,6%	0,0%	110,5%
Dr.-Ing. Peer Schreiner (Mitglied VWR seit 2025)	-	-	-	-	-
Christian Schorndorfer (Mitglied VWR seit 2025)	-	-	-	-	-
Joachim Limberg (Mitglied VWR bis 2024)	-	-16,1%	0,0%	20,0%	-
<b>Arbeitnehmer Konzern</b>	4,7%	-15,7%	8,5%	2,2%	20,1%
	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Jahresüberschuss nach HGB	6.402	4.006	3.563	-5.766	12.839
EBT (inkl. Immobilieneffekte)	6.839	4.486	2.578	6.429	13.872
EBT (bereinigt)	6.839	4.486	2.578	-3.810	4.672
Durchschnittsvergütung Arbeitnehmer *	45	43	51	47	46

\* Vollzeitbeschäftigte der deutschen Konzerngesellschaften.

## **5. Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für persönlich erbrachte Leistungen**

Im Geschäftsjahr 2025 ergaben sich, wie im Vorjahr, keine Vergütungsansprüche der Mitglieder des Verwaltungsrats für persönlich erbrachte Leistungen.

Besigheim, 25. März 2026

Michael Müller  
Verwaltungsratsvorsitzender und CEO

Christoph Schubert  
Stellvertretender Verwaltungsratsvorsitzender

Per Klemm  
Mitglied des Verwaltungsrats

Dr. Ing. Peer Schreiner  
Mitglied des Verwaltungsrats

Christian Schorndorfer  
Mitglied des Verwaltungsrats

Rupert Früh  
CFO

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

**An die Müller – Die lila Logistik SE, Besigheim**

### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der Müller – Die lila Logistik SE für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 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 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 geschäftsführenden Direktoriums und des Verwaltungsrats**

Das geschäftsführende Direktorium und der Verwaltungsrat 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.

Stuttgart, den 25. März 2026

Rödl Audit GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Difflipp  
Wirtschaftsprüfer

Froese-Hasenmaier  
Wirtschaftsprüferin