

**VERÖFFENTLICHUNG DES BESCHLUSSES UND DES SYSTEMS ZUR
VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER GEMÄSS §120A ABS.2 AKTG**

Der ordentlichen Hauptversammlung der Pfeiffer Vacuum Technology AG am Dienstag, den 2. Mai 2023, wurde unter Tagesordnungspunkt 7 „Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Pfeiffer Vacuum Technology AG“ das geänderte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Billigung vorgelegt.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Pfeiffer Vacuum Technology AG wurde mit folgendem Ergebnis gebilligt:

Bei 7.999.768 Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden (= 81,07% des Grundkapitals) sind 7.111.231 Ja-Stimmen (88,89%) und 888.537 Nein-Stimmen (11,11%) abgegeben worden.

**System für die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Pfeiffer Vacuum
Technology AG
gemäß § 87a AktG und Grundsatz 24 des Deutschen Corporate Governance
Kodex 2022**

1. Grundlagen

Nach § 87a AktG beschließt der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften ein klares und verständliches System für die Vergütung der Vorstandsmitglieder. Satz 2 der Norm bestimmt hierfür einen Katalog von Mindestangaben zu den Vergütungsbestandteilen, soweit diese vorgesehen sind. Der Grundsatz 24 des Deutschen Corporate Governance Kodex 2022 wiederholt die gesetzliche Bestimmung und gibt in seinen G.1 ff. Empfehlungen zu weiteren Angaben in dem Vergütungssystem und für die Festlegung der Vorstandsvergütung. Das nachfolgend wiedergegebene Vergütungssystem, das der ordentlichen Hauptversammlung 2023 zur Zustimmung vorgelegt werden soll, trägt den gesetzlichen Vorgaben Rechnung und entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex 2022, abgesehen von G.10 (überwiegende Gewährung variabler Vergütungsbestandteile in Aktien oder aktienbasiert sowie vierjährige Wartefrist für die Zuteilung).

2. Zuständigkeit und Verfahren

Das System für die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat im Plenum beschlossen. Der Personalausschuss unterbreitet hierfür einen Vorschlag. Bei Bedarf können der Aufsichtsrat und der Personalausschuss zu ihrer Unterstützung externe Vergütungsexperten hinzuziehen. Wird hiervon Gebrauch gemacht, wird auf deren Unabhängigkeit von Vorstand und Unternehmen geachtet. Bei der Festsetzung und der Umsetzung des Vergütungssystems sowie bei seiner Überprüfung beachtet der Aufsichtsrat die Bestimmungen des Aktiengesetzes, des Deutschen Corporate Governance Kodex und seiner Geschäftsordnung zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten.

Nach der Festlegung durch den Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung mit dem Beschlussvorschlag vorgelegt, es zu billigen (Say on Pay). An das der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegte System ist der Aufsichtsrat grundsätzlich gebunden. Ausnahmsweise kann der Aufsichtsrat vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Systems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig erscheint. Die Entscheidung hierüber obliegt dem Gesamtaufsichtsrat, wobei die besondere außergewöhnliche Situation und die Notwendigkeit einer vorübergehenden Abweichung durch Beschluss festzustellen sind.

Der Aufsichtsrat überprüft die Angemessenheit der Vorstandsvergütung regelmäßig. Dabei wird er von dem Personalausschuss unterstützt. Besteht Anlass für eine Anpassung, gibt der Personalausschuss dem Aufsichtsrat hierfür Empfehlungen. Hält der Aufsichtsrat eine wesentliche Änderung des Vergütungssystems für geboten, legt er das geänderte System der Hauptversammlung zur Billigung vor. Im Übrigen erfolgt eine Vorlage des Vergütungssystems an die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre.

Billigt die Hauptversammlung das ihr vorgelegte Vergütungssystem nicht, wird der Aufsichtsrat eine sorgfältige Überprüfung vornehmen. Alsdann legt der Aufsichtsrat der nächsten Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor, wobei Anpassungen beschrieben werden und auch erläutert wird, inwiefern Hinweise von Aktionären berücksichtigt worden sind.

3. Grundsätze für die Vorstandsvergütung

Bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung lässt sich der Aufsichtsrat von den folgenden Grundsätzen leiten:

- Die Mitglieder des Vorstands sollen dazu angehalten werden, auf die Erreichung der strategischen Unternehmensziele hinzuwirken. In deren Mittelpunkt stehen (i) die Sicherstellung einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung und Wertsteigerung, (ii) die Steigerung des Marktanteils und des weiteren Wachstums, (iii) der Ausbau der globalen Präsenz, insbesondere in ausgewählten Wachstumsmärkten, (iv) die Verfolgung einer an der Kundenzufriedenheit orientierten Vertriebspolitik, sowie (v) die Verfolgung von Nachhaltigkeitszielen, zu denen insbesondere eine Steigerung der Effizienz im Umgang mit Energie und Rohstoffen gehört. Als Leistungskriterien im Rahmen der variablen Vergütung kommen deshalb finanzielle und nicht-finanzielle Ziele in Betracht, wobei der Aufsichtsrat den nicht-finanziellen Parametern besondere Bedeutung beimisst. Es soll deshalb auch die Möglichkeit bestehen, ausschließlich nicht-finanzielle Ziele festzusetzen.
- Insbesondere die langfristige variable Vergütung ist ein wesentlicher Bestandteil der Vergütungsstruktur, der die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung und die Geschäftsstrategie unterstützen soll.
- Die Vergütung soll der Größe und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen.
- Die Vergütung soll dem individuellen Leistungsbeitrag angemessen entsprechen; damit geht einher, dass besondere Leistungen mit einer entsprechend höheren Vergütung honoriert werden, während das Verfehlen von Leistungszielen zu spürbaren Abschlägen bei der Vergütungshöhe führt.

- Im Vergleich zu Unternehmen ähnlicher Größenordnung soll die Vergütung attraktiv sein, um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder zu gewinnen und auf Dauer zu halten.
- Die Vergütung soll zu einer Harmonisierung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denjenigen der Aktionäre und der weiteren Stakeholder beitragen. Den variablen, performance-abhängigen Vergütungsbestandteilen kommt deshalb eine wesentliche Bedeutung zu.

Nach Maßgabe dieser Grundsätze legt der Aufsichtsrat, unterstützt durch seinen Personalausschuss, die Struktur der Vorstandsvergütung fest und bestimmt die Höhe und das anteilige Gewicht der einzelnen Vergütungsbestandteile mit dem Ziel, die Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

4. Verfahren zur Festsetzung der Höhe der Vorstandsvergütung und zur Überprüfung der Angemessenheit

Die Festsetzung der konkreten Höhe der Vergütung insgesamt sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile erfolgt für die einzelnen Vorstandsmitglieder auf der Basis des der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystems. Dabei überprüft der Aufsichtsrat die Gesamtvergütung sowie die einzelnen Vergütungskomponenten auf ihre Angemessenheit. Insbesondere wird dabei sichergestellt, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht übersteigt, sofern nicht besondere Gründe dies rechtfertigen.

Die Prüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung erfolgt auf horizontaler Ebene auf der Basis eines Vergleichs mit einer Gruppe anderer Unternehmen aus Deutschland mit vergleichbarer Größe, insbesondere aus dem Bereich der Maschinenbauindustrie, wobei für diesen Marktvergleich insbesondere die Kennzahlen Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung berücksichtigt werden.

Daneben erfolgt eine vertikale Überprüfung der Angemessenheit und der Üblichkeit der Vergütung im Vergleich mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen für den oberen Führungskreis der Gesellschaft sowie für die Belegschaft insgesamt, wobei auch die Entwicklung der Vergütung in zeitlicher Hinsicht berücksichtigt wird. Dabei stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Abweichung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands von derjenigen des oberen Führungskreises und der Belegschaft durch die besonderen Anforderungen an die Mitglieder des Vorstands und deren gesteigerte Verantwortung gerechtfertigt wird. Zum oberen Führungskreis zählt der Aufsichtsrat zu diesem Zweck die Positionen Chief Financial Officer, Chief Technology Officer, Chief People and Culture Officer, Chief Information Officer und Chief Sales Officer. Die Belegschaft im Übrigen setzt sich aus den außertariflichen und den tariflichen

Mitarbeitern der Gesellschaft sowie ihren nachgeordneten Konzerngesellschaften zusammen.

Auf dieser Grundlage setzt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied zunächst dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest und bestimmt sodann deren einzelnen Bestandteile.

5. Struktur und Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung umfasst sowohl erfolgsunabhängige, feste Bestandteile als auch erfolgsabhängige, variable Bestandteile. Sie setzt sich aus drei Hauptkomponenten zusammen: einem jährlichen Festgehalt („Festgehalt“), einer jahresbezogenen Tantieme („Zieltantieme“) als kurzfristiger, erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil, und einer auf einen dreijährigen Bemessungszeitraum bezogenen, langfristigen variablen Vergütung („LTI“). Hinzu kommen marktübliche Nebenleistungen wie u.a. Dienstwagen (ggf. mit Fahrer) und Versicherungsleistungen, außerdem Versorgungszusagen, die ebenfalls Teil des Vergütungssystems sind.

An der Summe der drei Hauptkomponenten der Vergütung beträgt der Anteil des Festgehalts 45-50%, der Anteil der jahresbezogenen Tantieme 22-25% und der Anteil der langfristigen variablen Vergütung 23-26% im Falle einer Zielerreichung von 100%. Die jährlichen Schwankungen unterliegenden Nebenleistungen belaufen sich auf bis zu circa 10%, die Versorgungszusagen auf bis zu circa 10-18% des Jahresfestgehaltes eines Vorstandsmitglieds. Bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung ergeben sich danach für die einzelnen Vergütungsbestandteile prozentuale Anteile von circa:

Festvergütung:	43-46%
Jahresbezogene Tantieme:	21-23%
Langfristige Variable:	22-24%
Nebenleistungen:	bis zu 4,5%
Versorgungszusage:	bis zu 8,5%

Der Aufsichtsrat hat das Recht, die einjährige und die langfristige variable Vergütung unter bestimmten Voraussetzungen, insbesondere bei vorsätzlicher Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten oder anderer wesentlicher Handlungsprinzipien der Gesellschaft, nach billigem Ermessen teilweise oder ganz herabzusetzen („Malus“) oder, soweit bereits ausgezahlt, zurückzufordern („Clawback“) – dazu unten Ziff. 11.

6. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

6.1 Jährliches Festgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein jährliches Festgehalt. Es wird in zwölf gleichen Teilbeträgen am Ende eines Monats gezahlt, und zwar letztmalig für den Monat, in dem der Anstellungsvertrag endet. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt erfolgt die Zahlung pro rata temporis. Bei der Bestimmung der Höhe des Festgehalts wird zwischen dem Vorsitzenden des Vorstands und ordentlichen Vorstandsmitgliedern differenziert.

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen von dem Vorstandsmitglied nicht verschuldeten Grund eintritt, wird das Festgehalt für die Dauer von zwölf Monaten, längstens aber bis zu dem vertraglich bestimmten Ende des Anstellungsverhältnisses, weitergewährt unter Anrechnung von Schadensersatzansprüchen, die im Zusammenhang mit der Dienstverhinderung stehen.

6.2 Nebenleistungen

Im Rahmen der festgelegten Maximalvergütung (siehe unten Ziff. 13) erhält das Vorstandsmitglied marktübliche Nebenleistungen. Dazu gehören (i) die Zurverfügungstellung eines angemessenen Personenkraftwagens unter Übernahme der Betriebskosten zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie (ii) die Unterhaltung einer angemessenen Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für Unternehmensleiter mit Selbstbehalt (D&O-Versicherung) und einer Unfallversicherung. Im Übrigen werden dem Vorstandsmitglied Auslagen z.B. für Dienstreisen, Repräsentation und Bewirtung von Geschäftspartnern im Rahmen des Angemessenen erstattet.

Für den Dienstwagen wird jeweils eine angemessene Obergrenze der Bruttoanschaffungskosten vereinbart. Den Wert der privaten Nutzung des Dienstwagens hat das Vorstandsmitglied als Sachbezug zu versteuern.

Im Rahmen der D&O-Versicherung ist den Vorstandsmitgliedern das Recht eingeräumt, auf Kosten der Gesellschaft mit einem Selbstbehalt in der in § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG vorgeschriebenen Mindesthöhe in den Versicherungsschutz eingeschlossen zu werden. Die Gesellschaft verpflichtet sich, den Versicherungsschutz auch nach dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aus dem Vorstand für die Zeit der Verjährungsfrist im Sinne des § 93 Abs. 6 AktG in angemessenem Umfang aufrechtzuerhalten.

Die Gesellschaft versichert die Vorstandsmitglieder für die Dauer ihres Anstellungsvertrags in angemessener Höhe gegen Unfall.

6.3 Versorgungszusage

Im Rahmen der festgelegten Maximalvergütung (Ziff. 13) kann die Gesellschaft während der Laufzeit des jeweiligen Anstellungsvertrags jährlich einen angemessenen festen Betrag in eine geeignete, externe Unterstützungskasse einzahlen oder im

Rahmen eines vergleichbaren Versorgungssystems gewähren, soweit anwendbar pro rata temporis. Die Leistungen der Altersversorgung richten sich nach dem jeweiligen Leistungsplan der Unterstützungskasse bzw. des alternativ gewählten Versorgungssystems.

6.4 Sonstiges

Im Einzelfall können im Rahmen der festgelegten Maximalvergütung (Ziff. 13) bei dem Abschluss eines Anstellungsvertrags mit einem neuen Vorstandsmitglied Sonderzahlungen zum angemessenen Ausgleich etwaiger Einbußen aufgrund des Unternehmenswechsels zugesagt und weitere Nebenleistungen wie etwa die Kostenübernahme von Umzugskosten u.ä. gewährt werden.

7. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sind eine jahresbezogene Tantieme („Zieltantieme“) und eine langfristige variable Vergütung, die auf einen dreijährigen Bemessungszeitraum bezogen ist (LTI).

7.1 Zieltantieme

Für das jeweilige Geschäftsjahr wird eine jahresbezogene Tantieme in Abhängigkeit von der Erreichung vorab festgelegter Ziele zugesagt. Für den Fall vollständiger Zielerreichung (100%) wird ein fester Bruttobetrag als „Zieltantieme“ festgelegt. Bei nicht vollständiger Zielerreichung wird die Tantieme anteilig entsprechend dem Zielerreichungsgrad gewährt.

Beispiel: Werden die Ziele zu 95% erreicht, beträgt die Tantieme 95% der Zieltantieme.

Die jahresbezogene Zieltantieme kann sich an finanziellen und an nichtfinanziellen, strategischen Zielen orientieren, die sich auf Gesamtziele für den Vorstand insgesamt und individuelle Ziele für das jeweilige Vorstandsmitglied aufteilen. Der Anteil der nichtfinanziellen Ziele kann bis zu 100% und soll nicht weniger als 50% der Ziele insgesamt betragen. Für die Leistungskriterien zur Verfolgung finanzieller Ziele wird zur Unterstützung einer wertorientierten Unternehmensführung auf wesentliche finanzielle Steuerungsgrößen abgestellt, wobei vor allem die Steigerung von EBIT und EBITDA, der EBIT- und EBITDA-Marge sowie ROCE in Betracht kommen. Für die Leistungskriterien zur Förderung der nichtfinanziellen, strategischen Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele legt der Aufsichtsrat jährlich sachliche Schwerpunkte fest, bei denen sowohl die Gesamtverantwortung des Vorstands als auch individuelle Verantwortlichkeiten für einzelne Vorstandsbereiche berücksichtigt werden. Zu nennen sind insoweit namentlich die Steigerung der Kundenzufriedenheit, die Verbesserung der Compliance-Systeme, die Steigerung der Effizienz bei dem Umgang mit Energie und

Rohstoffen, die Verbesserung der Qualität, die pünktliche Lieferung, die Neukundengewinnung, die Verbesserungen in den Vertriebsprozessen, Optimierungen im Beschaffungs- und Produktionsprozess, Optimierungen und neue Produkte in Forschung und Entwicklung, der Ausbau und die Optimierung der Produktion, Ausbau und Optimierung von Marketing-Aktivitäten und Aktivitäten in den neuen Medien, Verbesserungen in der IT, Verbesserungen der Marktfähigkeit, Verbesserungen und Optimierungen in der Digitalisierung, erhöhte Internationalisierung, Verbesserungen der Prozesse im Finanzwesen oder in anderen administrativen Bereichen, Ausbau der Produktpalette sowie Ausbau der Serviceorganisation.

Die maßgeblichen Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegt. Die Erreichung der Leistungskriterien stellt der Aufsichtsrat, unterstützt durch den Personalausschuss, nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fest, indem er den Grad der tatsächlichen Zielerreichung ermittelt und in das Verhältnis zur angenommenen Zielerreichung von 100% setzt.

Die jahresbezogene Tantieme wird im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr gezahlt. Falls der Anstellungsvertrag während des Geschäftsjahres endet, wird die Tantieme zeitanteilig ermittelt. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

Die maximale Höhe der zur Auszahlung kommenden Zieltantieme ist auf den Zielwert bei vollständiger Zielerreichung von 100% begrenzt.

Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit in einem Geschäftsjahr von mehr als 91 Tagen wird die - in Abhängigkeit der jeweiligen tatsächlichen Zielerreichung für dieses Geschäftsjahr berechnete - Zieltantieme entsprechend der Gesamtzahl der Fehltage zeitanteilig gekürzt. Betragen die Zeiten vorübergehender Arbeitsunfähigkeit in einem Geschäftsjahr zusammengerechnet mehr als 182 Tage, wird für dieses Geschäftsjahr keine Zieltantieme gewährt.

7.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

Neben der jahresbezogenen Zieltantieme wird eine langfristige variable Vergütung in Abhängigkeit von der Erreichung bestimmter festgelegter Ziele während eines dreijährigen Bemessungszeitraums gewährt. Dazu wird zum 1. Januar eines jeden Kalenderjahres dem Vorstandsmitglied ein in EUR bestimmter Ausgangswert einer langfristigen variablen Brutto-Vergütung zugeteilt („zugeteilter Ausgangswert“). Ob und in welcher Höhe hieraus am Ende eines jeweiligen Drei-Jahres-Zeitraums eine Bonus-Zahlung erfolgt, bestimmt sich im Ausgangspunkt nach der Entwicklung eines oder mehrerer, für den jeweiligen Drei-Jahres-Zeitraum für das jeweilige Vorstandsmitglied festgesetzter Key Performance Indicators (nachfolgend lit. a) und b)). Der sich hieraus ergebende Betrag unterliegt in Abhängigkeit von dem im Jahresdurchschnitt tatsächlich erfolgten CO₂-Ausstoß der Gesellschaft in Asslar der Anpassung und kommt nach näherer Maßgabe von nachfolgend lit. c) zur Auszahlung. Im Einzelnen gilt:

- (a) Vor Beginn eines jeden Drei-Jahres-Zeitraums legt der Aufsichtsrat einen Key Performance Indicator („KPI“) für diesen Drei-Jahres-Zeitraum fest. Ausgangspunkt für die Bemessung ist der vom Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Drei-Jahres-Zeitraums als maßgeblich festgesetzte KPI-Wert („Ausgangs-KPI“), mit dem die in den drei Folgejahren erzielten KPI-Werte verglichen werden. Im zweiten und dritten Jahr des jeweiligen Drei-Jahres-Zeitraums wird der jeweils erzielte KPI-Wert zusätzlich auch mit dem im jeweiligen Vorjahr erzielten KPI-Wert („Vorjahres-KPI“) verglichen, wobei es auf denjenigen KPI-Wert ankommt, der höher ist. Als anrechenbarer Teilbetrag entfällt auf jedes Jahr des Drei-Jahres-Zeitraums (maximal, siehe sogleich unter lit b)) ein Drittel des zugeteilten Ausgangswerts. Für die Bestimmung der KPIs im Rahmen des LTI kommen finanzielle und nicht-finanzielle, strategische Zielparameter in Betracht, wobei jeweils dieselben wesentlichen finanziellen Steuerungsgrößen bzw. Leistungskriterien wie im Rahmen der Zieltantieme in Betracht kommen (siehe oben, unter Ziff. 7.1).

Im Einzelnen gilt:

Wenn der im ersten Jahr des Drei-Jahres-Zeitraums erzielte KPI-Wert höher liegt als der Ausgangs-KPI, wird hierfür ein Drittel des zugeteilten Ausgangswerts in Anrechnung gebracht.

Liegt der KPI-Wert im ersten Jahr des Drei-Jahres-Zeitraums nicht höher als der Ausgangs-KPI, jedoch höher als EUR 0 (bzw. Wert 0 der jeweiligen KPI-Werteinheit), wird hierfür der prozentuale Anteil von einem Drittel des zugeteilten Ausgangswerts in Anrechnung gebracht, der dem prozentualen Anteil des in diesem Jahr erreichten KPI-Wert an dem Grundwert des um den Betrag von EUR 1 (bzw. Wert 1 der jeweiligen KPI-Werteinheit) erhöhten Ausgangs-KPI entspricht.

Beispiel (KPI ist EBITDA): Wenn das um EUR 1 erhöhte Ausgangs-EBITDA (das von dem Aufsichtsrat vor Beginn des maßgeblichen Drei-Jahres-Zeitraums als maßgeblich festgesetzte EBITDA) EUR 101 beträgt und das am Ende des ersten Jahres des Drei-Jahres-Zeitraums erreichte EBITDA EUR 75, beträgt der prozentuale Anteil 74,26%, sodass sich ein Anrechnungsbetrag in Höhe von 74,26% eines Drittels des zugeteilten Ausgangswerts ergibt.

Wenn der im zweiten Jahr des Drei-Jahres-Zeitraums erzielte KPI-Wert höher liegt als der Vorjahres-KPI-Wert und zugleich höher liegt als der Ausgangs-KPI, wird auch hierfür ein Drittel des zugeteilten Ausgangswerts in Anrechnung gebracht. Entsprechendes gilt für das dritte Jahr des Drei-Jahres-Zeitraums.

Liegt der KPI-Wert des zweiten Jahres des Drei-Jahres-Zeitraums nicht höher als der Vorjahres-KPI-Wert und als der Ausgangs-KPI, jedoch höher als EUR 0 (bzw. Wert 0 der jeweiligen KPI-Werteinheit), so wird für dieses Jahr der prozentuale Anteil von einem Drittel des zugeteilten Ausgangswerts in Anrechnung gebracht, der dem prozentualen Anteil des in diesem Jahr erreichten KPI an dem Grundwert des um EUR 1 erhöhten Vorjahres-KPI-Wert oder des um EUR 1 (bzw. jeweils Wert 1 der jeweiligen KPI-Werteinheit) erhöhten Ausgangs-KPI entspricht, wobei das höhere dieser beiden KPI-Werte maßgeblich ist. Entsprechendes gilt alsdann für das dritte Jahr des Drei-Jahres-Zeitraums.

Beispiel: Wenn im Ausgangsbeispiel oben nach dem im ersten Jahr des Drei-Jahres-Zeitraums erzielten EBITDA von EUR 75 im zweiten Jahr ein EBITDA von EUR 80 erzielt wird, ist der maßgebliche Referenzwert das Ausgangs-EBITDA, weil dieses (EUR 100) höher ist als das Vorjahres-EBITDA (EUR 75). Der prozentuale Anteil am Grundwert des um EUR 1 erhöhten Ausgangs-EBITDA beträgt 79,21%, so dass sich für das zweite Jahr ein Anrechnungsbetrag in Höhe von 79,21% eines Drittels des zugeteilten Ausgangswerts ergibt.

- (b) Alternativ zur Festlegung eines einzigen KPI (soeben lit. a)) kann der Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Drei-Jahres-Zeitraums auch mehrere KPIs (finanzielle oder nicht-finanzielle Ziele wie oben unter lit. a) beschrieben) sowie deren Gewichtung untereinander für diesen Drei-Jahres-Zeitraum festlegen. Für die Bemessung des hiervon abhängigen Anteils der LTI-Vergütung gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend.
- (c) Am Ende des Drei-Jahres-Zeitraums werden die sich für jedes Jahr dieses Zeitraums ergebenden Anrechnungsbeträge vom Aufsichtsrat, unterstützt durch den Personalausschuss, ermittelt und die sich hieraus ergebende

Gesamtsumme im Anschluss an die nächste ordentliche Hauptversammlung nach Ablauf des jeweiligen Drei-Jahres-Zeitraums wie folgt ausgezahlt: Die Gesamt-Summe wird zu 100% ausgezahlt (Auszahlungsbetrag), sofern in dem jeweiligen Drei-Jahres-Zeitraum im jährlichen Durchschnitt der vom Aufsichtsrat für diesen Drei-Jahres-Zeitraum festgesetzte Höchst-CO₂-Ausstoß der Gesellschaft am Standort Asslar („Höchst-CO₂-Ausstoß“) eingehalten wird. Liegt der im Drei-Jahres-Durchschnitt tatsächlich erfolgte CO₂-Ausstoß der Gesellschaft am Standort Asslar höher als der Höchst-CO₂-Ausstoß, aber bei höchstens 125% des Höchst-CO₂-Ausstoßes, wird der Auszahlungsbetrag umgekehrt proportional und linear entsprechend der Zielverfehlung vermindert. Ist die Zielverfehlung noch größer, entfällt jedwede Auszahlung. Liegt der im Drei-Jahres-Durchschnitt tatsächlich erfolgte CO₂-Ausstoß der Gesellschaft niedriger als der Höchst-CO₂-Ausstoß, wird der Auszahlungsbetrag umgekehrt proportional und linear entsprechend des niedrigeren tatsächlich erfolgten CO₂-Ausstoßes der Gesellschaft erhöht, maximal aber nur bis zu einem Auszahlungsbetrag von 125% des Gesamtbetrags (Cap).

Den Höchst-CO₂-Ausstoß legt der Aufsichtsrat jeweils vor Beginn eines jeden Drei-Jahres-Zeitraums fest. Die maximale Höhe der zur Auszahlung kommenden langfristigen variablen Vergütung ist auf 125% des zugeteilten Ausgangswerts begrenzt.

- (d) Wenn der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds endet, ohne dass sich ein neuer Anstellungsvertrag unmittelbar anschließt und zu diesem Zeitpunkt ein Drei-Jahres-Zeitraum einer vertraglich in Aussicht gestellten langfristigen variablen Vergütung noch nicht abgelaufen ist, gilt für noch nicht vollendete Drei-Jahres-Zeiträume das Folgende:
 - (aa) Es wird keine langfristige variable Vergütung für noch nicht vollendete Drei-Jahres-Zeiträume gewährt, wenn das Dienstverhältnis von der Gesellschaft wirksam außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt worden ist.
 - (bb) Es wird eine zeitanteilige langfristige variable Vergütung für noch nicht vollendete Drei-Jahres-Zeiträume gezahlt, wenn die feste Laufzeit dieses Anstellungsvertrags oder eines sich an einen abgelaufenen Anstellungsvertrag jeweils unmittelbar anschließenden Anstellungsvertrags mit der Gesellschaft (i) aufgrund des vertraglich vereinbarten Fristablaufs, (ii) vorzeitig aufgrund dauernder Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds oder (iii) vorzeitig wegen Vollendung des 65. Lebensjahres

geendet hat. Die zeitanteilige langfristige variable Vergütung berechnet sich in diesen Fällen wie folgt:

- (aaa) Endet der Anstellungsvertrag in oder nach dem Zeitpunkt, zu dem zwei Jahre (aber noch nicht drei Jahre) eines Drei-Jahres-Zeitraums abgelaufen sind, so wird der Betrag gewährt, der der Summe der nach den Bestimmungen oben ermittelten Teilbeträge für die ersten zwei Jahre des jeweiligen Drei-Jahres-Zeitraums entspricht.
- (bbb) Endet der Anstellungsvertrag in oder nach dem Zeitpunkt, zu dem ein Jahr (aber noch nicht zwei Jahre) eines Drei-Jahres-Zeitraums abgelaufen ist, so wird der Betrag gewährt, der der Summe der nach den Bestimmungen oben ermittelten Teilbeträge für das erste Jahr des jeweiligen Drei-Jahres-Zeitraums entspricht.
- (ccc) Endet der Anstellungsvertrag vor dem Zeitpunkt, zu dem ein Jahr eines Drei-Jahres-Zeitraums abgelaufen ist, wird insoweit keine langfristige variable Vergütung für den jeweiligen Drei-Jahres-Zeitraum gewährt.
- (ddd) Die langfristige variable Vergütung wird auch im Falle des Endes eines Anstellungsvertrags zum jeweils vertraglich geltenden Fälligkeitszeitpunkt gezahlt.

8. Keine nachträgliche Anpassung

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter im Rahmen der variablen Vergütung ist ausgeschlossen. Unberührt bleibt das Recht des Aufsichtsrats, entsprechend der Empfehlung G.11 DCGK 2022 außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen (dazu unten Ziff. 12).

9. Unterjähriger Eintritt

Bei unterjährigem Eintritt in den Vorstand kann das Vorstandsmitglied anstelle einer anteiligen variablen Vergütung eine angemessene Garantietantieme erhalten, die im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres gezahlt wird.

10. Anrechnung von Bezügen bei Wahrnehmung anderer Aufgaben

Bezüge aus Aufsichtsratsmandaten und ähnlichen Ämtern sowie aus der Wahrnehmung von Leitungsfunktionen, die das Vorstandsmitglied in verbundenen Unternehmen wahrnimmt, werden auf das Festgehalt angerechnet.

Soweit das Vorstandsmitglied zusätzliche Aufgaben in Aufsichtsräten, Beiräten oder ähnlichen Organen von nicht mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen übernimmt, hat der Aufsichtsrat das Recht zu entscheiden, ob und in welchem Umfang eine aus solchen Tätigkeiten resultierende Vergütung auf das Festgehalt angerechnet wird.

11. Malus und Clawback, sonstige Rückzahlung der Vergütung

Ergänzend zu den Regelungen gemäß § 87 Abs. 2 AktG gilt für den Fall, dass das Vorstandsmitglied in seiner Eigenschaft als Mitglied des Vorstandes vorsätzlich eine wesentliche Pflichtverletzung begeht, nämlich die Verletzung

- einer Sorgfaltspflicht im Sinne von § 93 AktG,
- einer Pflicht nach dem Anstellungsvertrag, oder

anderer wesentlicher Handlungsprinzipien der Gesellschaft, beispielsweise gemäß des Code of Conduct oder von Compliance Guidelines sowie aller gültigen, schriftlich verfassten Richtlinien,

dass der Aufsichtsrat der Gesellschaft die nicht ausgezahlte variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr gewährt wurde, in dem die Verletzung erfolgte, teilweise oder ganz (d.h. auf null) kürzen kann („Malus“), und zwar nach billigem Ermessen (§ 315 BGB). Bei einer vorsätzlichen Verletzung einer wesentlichen Pflicht kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) auch den Bruttobetrag einer variablen Vergütung, die bereits ausgezahlt wurde, ganz oder teilweise zurückfordern („Clawback“), und zwar für das Geschäftsjahr, in dem die Verletzung aufgetreten ist.

Ein Clawback ist nicht zulässig, wenn ein Pflichtverstoß nach dem Ende des Anstellungsvertrages eingetreten ist. Ein Clawback kann also nur auf Verstöße während der Dauer des Anstellungsvertrags gestützt werden.

Im Übrigen hat das Vorstandsmitglied bereits ausbezahlte variable Vergütungen zurückzuzahlen, wenn und soweit

- sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der geprüfte und genehmigte konsolidierte Jahresabschluss, der der Berechnung des Zahlungsbetrages zugrunde lag, fehlerhaft war und daher nach den einschlägigen Rechnungslegungsstandards korrigiert werden muss, und

- auf der Grundlage des korrigierten, geprüften konsolidierten Jahresabschlusses und des einschlägigen Vergütungssystems ein geringerer oder gar kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet gewesen wäre.

Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds ist nicht erforderlich. Ein Rückzahlungsanspruch kann nicht geltend gemacht werden, wenn das Ende des betreffenden Geschäftsjahres mehr als fünf Jahre zurückliegt.

12. Recht zur Abweichung bei außergewöhnlichen Entwicklungen

Der Aufsichtsrat kann bei außergewöhnlichen Entwicklungen vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung und von in den Anstellungsverträgen mit Mitgliedern des Vorstands vereinbarten Vergütungsbestandteilen nach billigem Ermessen abweichen, wenn dies (i) zur Aufrechterhaltung der Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft angemessen und notwendig ist, (ii) die Vergütung des Vorstandsmitglieds weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und (iii) die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft nicht überfordert wird. Die Vergütungsbestandteile, von denen abgewichen werden kann, sind (i) das Festgehalt, (ii) die jeweils festgelegten Ziele der Jahrestantieme sowie (iii) die Zielwerte und Berechnungsvorgaben der langfristigen variablen Vergütung.

Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschaftskrise) in Betracht, die die ursprünglichen Zielkriterien und/oder finanziellen Anreize des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Eine Abweichung bzw. Ergänzung der Vergütungsbestandteile ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung bzw. Ergänzung feststellt.

13. Höchstgrenze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Der Gesamtbetrag aller an ein Vorstandsmitglied ausgezahlten Vergütungen, einschließlich aller Beiträge zur Altersversorgung und aller Nebenleistungen („Maximal-

Gesamtvergütung“) sowie Vergütungen für die Wahrnehmung externer Mandate wird für jedes Geschäftsjahr auf einen maximalen Bruttobetrag begrenzt. Die jährliche Maximalvergütung beläuft sich für den Vorsitzenden des Vorstands auf brutto EUR 1,6 Mio. und für jedes ordentliche Vorstandsmitglied auf brutto EUR 1,0 Mio.

Beginnt oder endet der Anstellungsvertrag während eines bestimmten Geschäftsjahres, so wird die Maximal-Gesamtvergütung für das jeweilige Geschäftsjahr pro rata temporis berechnet.

Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung wird gegebenenfalls in dem Umfang gekürzt, in dem eine volle Auszahlung die Maximal-Gesamtvergütung übersteigen würde.

14. Hinterbliebenenversorgung

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Anstellungsvertrags, erhält sein Ehepartner, ersatzweise die unterhaltsberechtigten Kinder des Vorstandsmitglieds (letztere als Gesamtgläubiger), das zeitanteilige Festgehalt für den Sterbemonat und gegebenenfalls für maximal die zwölf nächstfolgenden Monate weiter, längstens jedoch bis zu dem Endtermin des Anstellungsvertrags. Soweit das Vorstandsmitglied bei unterstelltem Vertragsende zum Zeitpunkt des Todesfalls Anspruch auf eine (zeitanteilige) Zieltantieme hätte, kann auch der Ehepartner, ersatzweise die unterhaltsberechtigten Kinder des Vorstandsmitglieds (letztere als Gesamtgläubiger), Zahlung einer solchen (zeitanteiligen) Zieltantieme verlangen.

15. Vertragsdauer

Anstellungsverträge werden im Regelfall für die Dauer der Bestellung zum Vorstandsmitglied abgeschlossen. Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Anstellungsvertrags dauernd vollständig arbeitsunfähig, so endet der Anstellungsvertrag spätestens sechs Monate nach dem Ende des Monats, in dem die dauernde vollständige Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist. Dauernde vollständige Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied aus gesundheitlichen Gründen voraussichtlich auf Dauer nicht in der Lage ist, die ihm obliegenden Aufgaben zu erfüllen. Die dauernde vollständige Arbeitsunfähigkeit wird im Zweifel durch das Gutachten eines von Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied einvernehmlich benannten Arztes festgestellt. Falls das Vorstandsmitglied seit zwölf Monaten ununterbrochen arbeitsunfähig ist, gilt die dauernde vollständige Arbeitsunfähigkeit als festgestellt.

16. Abfindungs-Cap; keine Abfindung bei Kontrollwechsel

Die im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages ohne wichtigen Grund ggf. zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen dürfen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrags nicht überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Cap wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Für den Fall eines Kontrollwechsels werden keine Leistungen zugesagt.

17. Wettbewerbsverbot

Vorstandsmitglieder dürfen während der Dauer ihres Anstellungsvertrages nicht für ein Unternehmen tätig werden oder an einem Unternehmen beteiligt sein, das mit der Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen im Wettbewerb steht oder in wesentlichem Umfang Geschäftsbeziehungen zu der Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen unterhält. Unzulässig ist auch eine freiberufliche oder beratende Tätigkeit für ein solches Unternehmen.

Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wird, findet die Karenzentschädigung auf eine Abfindungszahlung aus Anlass der Beendigung des Anstellungsvertrages Anrechnung.