

Sartorius AG

System zur Vergütung der Mitglieder
des Vorstands gemäß § 87a AktG

Das nachfolgend näher dargestellte Vergütungssystem für den Vorstand (das "**Vergütungssystem 2025**") wurde vom Aufsichtsrat im Dezember 2024 verabschiedet. Es aktualisiert und ändert punktuell das bisherige, von der Hauptversammlung am 29. März 2023 gebilligte Vergütungssystem (das "**Vergütungssystem 2023**"). Dies betrifft insbesondere die Einführung eines geänderten nicht-finanziellen Erfolgsparameters im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung, die Anhebung der jeweiligen Regel-Obergrenze (Cap) für den Auszahlungsbetrag variabler Vergütungskomponenten und die Anpassung des Grenzwertes der Maximalvergütung für andere Vorstandsmitglieder als den Vorstandsvorsitzenden. Ferner soll die aktienbasierte Komponente der Langfristvergütung künftig ausschließlich als Aktienvergütung ausgestaltet werden. Demgemäß werden im Rahmen von Neuverträgen keine Zuteilungen mehr unter dem bisherigen Phantom Stock Plan erfolgen.

A. Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens zu berücksichtigen. Dementsprechend beinhaltet das Vergütungssystem neben festen Vergütungsbestandteilen auch kurz- und langfristige variable Vergütungsbestandteile.

Die Unternehmensstrategie zielt auf profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts ab. Aus dieser Zielsetzung ist die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand der Sartorius AG abgeleitet: Die kurzfristige variable Vergütung hängt von jährlichen Unternehmenszielen ab, die an wesentlichen Kennzahlen für ein profitables Wachstum des Unternehmens ausgerichtet sind; sie kann daneben auch für die Unternehmensentwicklung bedeutsame nicht-finanzielle Ziele berücksichtigen. Die Langfristvergütung hängt zum einen von mindestens einem Unternehmensziel ab, welches ein nachhaltiges und langfristiges Wachstum des Konzerns abbildet, und zum anderen von der langfristigen Kursentwicklung der Aktien der Gesellschaft, welche unmittelbar die Wertentwicklung des Unternehmens widerspiegelt; daneben kann ein Teil der Langfristvergütung auch an der Erfüllung nicht-finanzieller Ziele des Unternehmens ausgerichtet werden, die aus der Unternehmensstrategie abgeleitet werden und für eine langfristige positive Weiterentwicklung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind. Somit setzt das Vergütungssystem Anreize im Sinne einer langfristig und nachhaltig positiven Entwicklung des Unternehmens.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist einfach, klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („**DCGK**“) mit Ausnahme etwaiger, in der jeweiligen Entsprechenserklärung begründeter Abweichungen.

B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

I. Vergütungskomponenten

1. Überblick über die einzelnen Vergütungsbestandteile

Die Vergütung setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die festen erfolgsunabhängigen Bestandteile sind das feste Jahresgehalt und Nebenleistungen. Die variablen erfolgsabhängigen Bestandteile bestehen aus kurzfristigen Komponenten mit einjähriger Bemessungsgrundlage und langfristigen Komponenten mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage. Daneben bestehen Versorgungszusagen, die unter anderem von der Höhe des Eigenbeitrags abhängen, den das jeweilige Vorstandsmitglied durch Entgeltumwandlung variabler Vergütungsanteile erbringt, und die daher in Teilen ebenfalls variabel ausgestaltet sind.

2. Feste Vergütungskomponenten

a. Feste Jahresvergütung

Die feste Jahresvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere am Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Die feste Jahresvergütung wird in zwölf Monatsraten ausbezahlt. Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Festgehalt anteilig gezahlt.

b. Nebenleistungen

Neben der festen Jahresvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen und weiteren finanziellen Leistungen.

Als Regelleistung werden den Vorstandsmitgliedern jeweils als Dienstwagen ein Kraftfahrzeug zur Verfügung gestellt, das auch privat genutzt werden kann, sowie eine Unfallversicherung zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossen. Ferner unterhält die Gesellschaft eine zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung).

Der Aufsichtsrat kann entscheiden, dass bei Bedarf auch geeignete weitere Sachleistungen, beispielsweise Sicherheitsdienstleistungen oder medizinische Vorsorgeleistungen, erbracht bzw. entsprechende Kosten erstattet werden können.

Neu eintretenden Vorstandsmitgliedern können ferner Ausgleichsleistungen für Vergütungs- | Versorgungsansprüche gewährt werden, die ihnen aufgrund ihres Wechsels zur Gesellschaft verloren gehen. Ferner können Umzugskosten und für einen vom Aufsichtsrat festzulegenden Übergangszeitraum auch weitere Kosten bis zur Höhe eines individualvertraglich festzulegenden, angemessenen Maximalbetrags erstattet werden, die mit dem Wechsel zur Gesellschaft verbunden sind, insbesondere Kosten für Heimfahrten einschließlich Nebenkosten und für doppelte Haushaltsführung. Für Vorstandsmitglieder mit Wohnsitz außerhalb Deutschlands können von der Gesellschaft auch dauerhaft hiermit verbundene Kosten (insbesondere Kosten für Heimflüge einschließlich Nebenkosten und für doppelte Haushaltsführung) übernommen werden. Durch solche Leistungen soll sichergestellt werden, dass die Gesellschaft die bestmöglichen Kandidatinnen und Kandidaten für eine Tätigkeit im Vorstand gewinnen kann.

3. Variable erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Zusätzlich zur erfolgsunabhängigen Festvergütung erhalten alle Vorstandsmitglieder variable erfolgsabhängige Vergütungskomponenten, die auf Basis der Erreichung von anspruchsvollen, im Voraus vereinbarten Zielen bemessen werden. Mit diesem Ansatz sollen Leistungen angemessen honoriert werden. Die variablen Vergütungskomponenten sind in kurzfristige Ziele mit einjähriger Bemessungsgrundlage sowie langfristige Ziele mit in der Regel vierjähriger Bemessungsgrundlage unterteilt. Sie leiten sich aus finanziellen wie nichtfinanziellen Parametern ab, über die das Unternehmen im Rahmen seiner Berichterstattung regelmäßig berichtet. Die Zielerreichung jedes Einzelziels wird durch den Vergleich von Ist- und entsprechendem Zielwert errechnet.

Der Aufsichtsrat nimmt im Falle außerplanmäßiger Einflüsse Bereinigungen des Ist-Werts vor, um eine tatsächlich leistungsgerechte Vergütung des Vorstands sicherzustellen. Diese Bereinigungen können zu Erhöhungen wie auch zu Verminderungen der Ist-Werte und damit der Zielerreichungen führen. Als außerplanmäßige Einflüsse kommen nur wesentliche, nicht in der operativen Planung berücksichtigte Geschäftsveränderungen in Betracht wie Unternehmensverkäufe oder -zukäufe, Umstrukturierungen oder Änderungen in Steuer- oder Rechnungslegungsvorschriften. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außerplanmäßige Einflüsse.

Bei unterjährigem Ein- oder Austritt wird die variable Vergütung grundsätzlich anteilig ermittelt und festgelegt. Variable Vergütungskomponenten können für den Fall des unterjährigen Ein- oder Austritts statt einer erfolgsabhängigen Ermittlung jedoch auch einen pauschalierten Barausgleich vorsehen.

a. Kurzfristige variable Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage

Zusätzlich zu den festen Vergütungsbestandteilen haben alle Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage.

Zielparameter

Die kurzfristige variable Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage setzt sich aus mehreren Einzelkomponenten zusammen, die jeweils auf unterschiedliche Zielparameter ausgerichtet sind.

Derzeit bestehen drei Einzelkomponenten, die sich auf finanzielle Teilziele für Umsatz | Auftragseingang, underlying EBITDA und den dynamischen Verschuldungsgrad beziehen. Die finanziellen Teilziele werden durch die Mitarbeitermotivation als nicht-finanzielles Teilziel ergänzt.

Der Zielparameter Umsatz | Auftragseingang misst den Durchschnittswert aus Umsatz und Auftragseingang und ist eine

wesentliche Wachstumskennziffer. Der Zielparameter underlying EBITDA stellt das um Sondereffekte bereinigte Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Amortisation dar; es handelt sich dabei um eine zentrale Ertragskennziffer des Konzerns, mit welcher die operative Entwicklung des Konzerns – auch international besser vergleichbar – dargestellt werden kann. Der Zielparameter dynamischer Verschuldungsgrad berechnet sich als Quotient aus Nettoverschuldung und underlying EBITDA und ist eine wichtige Kenngröße für die Fremdfinanzierungspotenziale des Konzerns. Der Zielparameter Mitarbeitermotivation wird derzeit zweimal pro Jahr im Rahmen konzernweiter Mitarbeiterbefragungen erhoben.

Zur Entwicklung der finanziellen Zielparameter berichtet die Gesellschaft regelmäßig im Rahmen ihrer Finanzberichterstattung. Sie stellen wesentliche Steuerungselemente für profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts dar und dienen so der Umsetzung der übergeordneten strategischen Zielsetzung des Unternehmens. Der nicht-finanzielle Zielparameter Mitarbeitermotivation ist ein Indikator für nachhaltige Mitarbeiterbindung, die für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt und damit für die langfristig erfolgreiche Weiterentwicklung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung ist; dadurch fördert auch dieser Zielparameter die übergeordnete strategische Zielsetzung des Unternehmens.

Das Vergütungssystem gibt die derzeit verwendeten Zielparameter bewusst nicht starr vor. Der Aufsichtsrat kann weitere finanzielle und/oder nicht-finanzielle Zielparameter festsetzen und/oder bestehende Zielparameter durch andere Zielparameter ersetzen. Dabei sind im Falle finanzieller Zielparameter solche Zielparameter zu verwenden, zu deren Entwicklung die Gesellschaft im Rahmen ihrer periodischen Finanzberichterstattung mindestens einmal jährlich berichtet. Sofern zusätzlich nicht-finanzielle Zielparameter verwendet werden, sind diese an Zielen auszurichten, die aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und für eine langfristige positive Weiterentwicklung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind. Der Aufsichtsrat wird bei einer Anpassung der finanziellen Zielparameter darauf achten, dass die jeweiligen Zielparameter in ihrer Gesamtheit auch weiterhin wesentliche Steuerungselemente für ein profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts darstellen. Mindestens ein Zielparameter ist an Kennziffern auszurichten, welche die Entwicklung des Geschäftsvolumens und/oder des Ertrags messen.

Messung der Zielerreichung und Auszahlung

Der Aufsichtsrat bestimmt für jeden Zielparameter eine Formel, anhand derer in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad die Auszahlungshöhe der zugehörigen Einzelkomponente ermittelt wird. Dabei legt der Aufsichtsrat auch jeweils (i) eine Mindestzielerreichung fest, bei deren Unterschreitung die Auszahlung Null beträgt, und (ii) eine maximale Zielerreichung, bei deren Überschreitung die Auszahlungshöhe nicht mehr zunimmt. Damit ist der Auszahlungsbetrag für jedes Teilziel auf einen maximalen Prozentsatz des individuellen Zielbetrags begrenzt (Cap). Dieser Cap liegt derzeit für alle Teilziele bei 150 %. Der Aufsichtsrat kann diesen Cap künftig auch abweichend festlegen.

Für jede Einzelkomponente der kurzfristigen variablen Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage wird vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres ein individueller Zielbetrag für jedes Vorstandsmitglied festgelegt, auf dessen Basis der konkrete Auszahlungsbetrag anhand der für das betreffende Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichung ermittelt wird. Die Ziele sind für die einzelnen Vorstandsmitglieder gemäß ihrem Verantwortungsbereich gewichtet und können bei Spartenverantwortung außer auf Bemessungsgrößen für den Konzern auch auf Bemessungsgrößen für die jeweilige Sparte bezogen sein.

Bei finanziellen Zielparametern leitet der Aufsichtsrat den Zielwert, bei dem der volle Zielbetrag ausgezahlt wird (= 100% Zielerreichung), aus dem genehmigten Budget für das betreffende Geschäftsjahr ab. Der Zielerreichungsgrad wird durch Vergleich mit dem Ist Ergebnis bestimmt, das sich aus dem geprüften und gebilligten Konzernabschluss der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr ergibt. Soweit nicht-finanzielle Zielparameter an Werten ausgerichtet werden, über die im nicht-finanziellen Konzernbericht bzw. in der nicht-finanziellen Konzernklärung für das maßgebliche Geschäftsjahr berichtet wird, bestimmt sich der Zielerreichungsgrad durch Vergleich der Zielwerte mit den betreffenden Ist Ergebnissen.

Die jährliche kurzfristige variable Vergütung wird in dem auf die Gewährung folgenden Geschäftsjahr abgerechnet und ausgezahlt.

Die jährliche kurzfristige variable Vergütung wird in dem auf die Gewährung folgenden Geschäftsjahr abgerechnet und ausgezahlt.

b. Langfristige variable Vergütungsbestandteile

Die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile bemessen sich bei allen Vorstandsmitgliedern derzeit an der Entwicklung des Jahresüberschusses und der CO₂ äquivalenten Emissionsintensität, beide gemessen über einen vierjährigen Bemessungszeitraum. Ferner nehmen alle Vorstandsmitglieder über eine Aktienvergütung als weitere Komponente der langfristigen variablen Vergütung an der Kursentwicklung der Sartorius-Aktien über einen mindestens vierjährigen Bemessungszeitraum teil. Damit sind auch die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile an Parametern ausgerichtet, die profitables Wachstum und eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts bzw. die Erreichung von aus der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens abgeleiteten Klimazielen messen, und dienen so der Umsetzung der übergeordneten strategischen Zielsetzung des Unternehmens.

Das Vergütungssystem gibt die nicht-aktienbasierten Zielparameter der langfristigen variablen Vergütung nicht in starrer Weise vor. Der Aufsichtsrat kann als nicht-aktienbasierte Zielparameter mit mindestens vierjähriger Bemessungsgrundlage auch weitere finanzielle und | oder nicht-finanzielle Zielparameter festsetzen und | oder die bestehenden Zielparameter durch andere Zielparameter ersetzen. Dabei sind im Falle finanzieller Zielparameter jeweils Zielparameter zu verwenden, zu deren Entwicklung die Gesellschaft im Rahmen ihrer Finanzberichterstattung regelmäßig berichtet. Der Aufsichtsrat wird bei einer Anpassung der finanziellen Zielparameter darauf achten, dass die jeweiligen Zielparameter in ihrer Gesamtheit auch weiterhin wesentliche Steuerungselemente für ein profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts darstellen. Sofern zusätzlich nicht-finanzielle Zielparameter verwendet werden, sind diese an Zielen auszurichten, die aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und für eine langfristige positive Weiterentwicklung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind. Mindestens ein nicht-börsenkursbezogener Zielparameter der Langfristvergütung ist dabei an Kennziffern auszurichten, welche die langfristige Entwicklung des Geschäftsvolumens und | oder des Ertrags messen. Der Aufsichtsrat bestimmt ferner für jeden nicht-börsenkursbezogenen Zielparameter eine Formel, anhand derer in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad die Auszahlungshöhe der zugehörigen Einzelkomponente ermittelt wird. Dabei legt der Aufsichtsrat auch jeweils (i) eine Mindestzielerreichung fest, bei deren Unterschreitung die Auszahlung Null beträgt, und (ii) eine maximale Zielerreichung, bei deren Überschreitung die Auszahlungshöhe nicht mehr zunimmt. Damit ist der Auszahlungsbetrag für jedes Teilziel auf einen maximalen Prozentsatz des individuellen Zielbetrags begrenzt (Cap).

Für jede der nicht-aktienbasierten Einzelkomponenten der langfristigen variablen Vergütung wird vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres ein separater individueller Zielbetrag für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Auf dessen Basis wird jeweils anhand der für die betreffenden Geschäftsjahre festgestellten Zielerreichung der zugehörigen Ziele der konkrete Auszahlungsbetrag ermittelt.

Dem jeweiligen Vorstandsmitglied wird als weitere langfristige variable Vergütungskomponente zusätzlich eine Vergütung in Form von Aktien der Gesellschaft (Aktienvergütung) mit einer Mindesthaltefrist von vier Jahren gewährt. Über die dadurch vermittelte Teilnahme an der Kursentwicklung der Aktien der Gesellschaft wird die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts als übergeordnete strategische Zielsetzung des Unternehmens gefördert. Die anteilig auf ein Geschäftsjahr entfallende Aktienvergütung ist dabei jeweils mindestens genauso hoch zu gewichten, wie der jährliche Gesamt-Zielbetrag für die nicht-aktienbasierten Einzelkomponenten der langfristigen variablen Vergütung.

Konzernjahresüberschuss

Die Einzelkomponente bezogen auf den Konzernjahresüberschuss hat einen Bemessungszeitraum von vier aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren und beginnt mit dem Geschäftsjahr der Zuteilung der betreffenden Tranche. Die Zuteilung einer neuen Tranche erfolgt rollierend für jedes Geschäftsjahr der Bestellungszeit. Der Auszahlungsbetrag für die jeweilige Tranche richtet sich nach dem individuellen Zielbetrag und der Gesamtzielerreichung für den zugehörigen Bemessungszeitraum, die dem Durchschnitt der Zielerreichung für jedes der vier Geschäftsjahre des betreffenden Bemessungszeitraums entspricht. Der Aufsichtsrat legt jährlich für jedes Geschäftsjahr einen Zielwert für den Konzernjahresüberschuss in Euro fest, der aus dem vom Aufsichtsrat genehmigten Jahresbudget für das betreffende Geschäftsjahr abgeleitet wird. Zur Ermittlung der Zielerreichung für ein Geschäftsjahr wird der im geprüften und gebilligten Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesene

Konzernjahresüberschuss exklusive Amortisation (Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Unternehmenszusammenschlüssen gemäß IFRS 3) mit dem vom Aufsichtsrat jeweils festgelegten Zielwert verglichen.

Die Auszahlungshöhe wird anhand des individuellen Zielbetrags und einer vom Aufsichtsrat festgelegten Formel bestimmt. Sie sieht (i) eine Mindestzielerreichung vor, bei deren Unterschreitung die Auszahlung Null beträgt, und (ii) eine maximale Zielerreichung, bei deren Überschreitung die Auszahlungshöhe nicht mehr zunimmt. Damit ist der Auszahlungsbetrag jeweils auf einen maximalen Prozentsatz des individuellen Zielbetrags begrenzt (Cap). Dieser Cap liegt derzeit einheitlich bei 150 % und wird bei einem Zielerreichungsgrad von 125 % erreicht. Der Aufsichtsrat kann diesen Cap künftig jedoch auch abweichend festlegen.

Die Auszahlung dieser Vergütungskomponente erfolgt nach Ablauf des vierten Geschäftsjahres des Bemessungszeitraums für die betreffende Tranche.

Reduktion CO₂-äquivalente Emissionsintensität

Die Einzelkomponente bezogen auf die Reduktion der CO₂-äquivalenten Emissionsintensität hat einen Bemessungszeitraum von vier Geschäftsjahren und beginnt mit dem Geschäftsjahr der Zuteilung der betreffenden Tranche. Die Zuteilung einer neuen Tranche erfolgt rollierend für jedes Geschäftsjahr der Bestellungszeit. Der Auszahlungsbetrag für die jeweilige Tranche richtet sich nach dem individuellen Zielbetrag und der Zielerreichung für den zugehörigen Bemessungszeitraum. Der Aufsichtsrat legt jährlich für jede Tranche einen Zielwert für die durchschnittliche jährliche Reduktion der CO₂-äquivalenten Emissionsintensität während des Bemessungszeitraums fest, der dem für diesen Zeitraum jeweils aktuellen Zielwert der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens (derzeit 10 % Reduktion pro Geschäftsjahr gemessen am Basiswert für 2019) entspricht und dessen Startwert sich aus der geprüften nicht-finanziellen Konzernerklärung für das Vorjahr ergibt. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird als Endwert der in der geprüften nicht-finanziellen Konzernerklärung ausgewiesene Ist-Wert der CO₂-äquivalenten Emissionsintensität zugrunde gelegt, der im jeweils letzten Geschäftsjahr des vierjährigen Bemessungszeitraums der jeweiligen Tranche erreicht wurde. Dabei werden Fortschritte in der verfügbaren Datenqualität berücksichtigt, indem Korrekturen von Basiseffekten und Erfassungsungenauigkeiten vorgenommen werden.

Die Auszahlungshöhe wird anhand des individuellen Zielbetrags und einer vom Aufsichtsrat festgelegten Formel bestimmt. Sie sieht (i) eine Mindestzielerreichung vor, bei deren Unterschreitung die Auszahlung Null beträgt, und (ii) eine maximale Zielerreichung, bei deren Überschreitung die Auszahlungshöhe nicht mehr zunimmt. Damit ist der Auszahlungsbetrag jeweils auf einen maximalen Prozentsatz des individuellen Zielbetrags begrenzt (Cap). Dieser Cap liegt derzeit einheitlich bei 150 % und wird bei einem Zielerreichungsgrad von 150 % erreicht. Der Aufsichtsrat kann diesen Cap künftig jedoch auch abweichend festlegen.

Die Auszahlung dieser Vergütungskomponente erfolgt ebenfalls nach Ablauf des vierten Geschäftsjahres des Bemessungszeitraums für die betreffende Tranche.

Aktienvergütung

Den Vorstandsmitgliedern wird zusätzlich eine Vergütung in Form von Aktien der Gesellschaft gewährt, die einer mindestens vierjährigen Haltefrist ab Beginn der jeweiligen Bestellungszeit unterliegen. Mit diesen Aktien nimmt das begünstigte Vorstandsmitglied somit für einen mehrjährigen Zeitraum an positiven und negativen Kursentwicklungen teil. Bei den gewährten Aktien kann es sich um eigene Stamm- und/oder eigene Vorzugsaktien der Gesellschaft handeln. Für Zwecke der Aktienvergütung wird vom Aufsichtsrat für die jeweilige Bestellungszeit ein Gesamtzuteilungswert festgelegt, der anhand des aktuellen Börsenkurses der betreffenden Aktiengattung zum Zeitpunkt der Zusage in eine entsprechende Anzahl von Aktien umgerechnet wird. Die betreffenden Aktien werden sodann zu Beginn der Bestellungszeit sämtlich auf den Begünstigten übertragen, dürfen aber vom Begünstigten nicht vor Ablauf der Haltefrist veräußert werden. Für den Fall eines vorzeitigen Ausscheidens des Begünstigten aus dem Vorstand kann ferner vorgesehen werden, dass die gewährten Aktien, abhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens, ganz oder teilweise verfallen und vom Begünstigten an die Gesellschaft zurückzuübertragen sind.

4. Versorgungszusagen

Die Mitglieder des Vorstands erhalten jeweils beitragsbezogene Versorgungszusagen ab der ersten Wiederbestellung. Auf Wunsch des betreffenden Vorstandsmitglieds schließt die Gesellschaft für die Dauer des Dienstverhältnisses eine entsprechende Versicherung ab, auf welche die jeweiligen Versorgungsbeiträge eingezahlt werden. Soweit keine anderwei-

tigen Versorgungsleistungen während der ersten Beststellungszeit gewährt wurden, können entsprechende Versorgungsbeiträge auch nachträglich für die erste Beststellungszeit gewährt werden.

Der Versorgungsbeitrag besteht aus einem Basisbeitrag in Höhe von bis zu 14 % der jeweiligen jährlichen Festvergütung. Auf Wunsch kann das betreffende Vorstandsmitglied aus dem Brutto-Betrag, der an das Vorstandsmitglied im betreffenden Geschäftsjahr als kurzfristige variable Vergütung und als langfristige auf den Konzernjahresüberschuss entfallende variable Vergütung ausgezahlt wird, einen Anteil von bis zu 7 % im Wege der Entgeltumwandlung als Eigenbeitrag einzahlen; macht ein Vorstandsmitglied von diesem Recht Gebrauch, leistet die Gesellschaft ihrerseits einen Zusatzbeitrag in gleicher Höhe (sog. Matching Contribution).

Die Versorgungsleistung kann nach näherer Maßgabe der Versicherungsbedingungen nach Wahl des Vorstandsmitglieds in Form von Ruhegeld als Rente oder Einmalzahlung für die Fälle Alter und Invalidität sowie in Form von Hinterbliebenengeld für Witwen und Waisen ausgezahlt werden. Die Gesellschaft garantiert weder das eingezahlte Kapital noch eine jährliche Verzinsung.

Für alle Versorgungszusagen ist die Vollendung des 65. Lebensjahres als reguläre Altersgrenze vorgesehen. Vorruhestandsregelungen bestehen, außer für den Fall der Invalidität, nicht.

Soweit für einzelne Vorstandsmitglieder in der Vergangenheit weitere Versorgungsleistungen gewährt oder zugesagt wurden, bleiben diese unberührt und die entsprechenden Versorgungsansprüche bestehen unverändert fort.

5. Sonstige Vergütungskomponenten

Das Vergütungssystem sieht vor, dass der Aufsichtsrat bei außerordentlichen Leistungen eines Vorstandsmitglieds eine Sondervergütung nach billigem Ermessen gewähren kann.

Für im Rahmen der Vorstandstätigkeit gemachte Erfindungen (Diensterfindungen) kann dem betreffenden Vorstandsmitglied eine gesonderte Vergütung entsprechend den gesetzlichen Regelungen für Arbeitnehmererfindungen gewährt werden.

II. Ziel-Gesamtvergütung; relativer Anteil fester und variabler Vergütungskomponenten

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied entsprechend des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs des Vorstandsmitglieds individuell eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Die Ziel-Gesamtvergütung bezieht sich jeweils auf ein volles Geschäftsjahr und setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei den als Nebenleistung zugesagten Sachleistungen wird dabei jeweils der für die Lohnsteuer maßgebliche Wert angesetzt. Die von der Gesellschaft zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossene D&O-Versicherung wird dabei nicht gesondert berücksichtigt, da es sich hierbei nicht um eine Vergütungsleistung im engeren Sinne handelt. Nicht berücksichtigt werden im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung ferner etwaige gesonderte Vergütungen für Diensterfindungen, da es sich bei Diensterfindungen um keine von der Gesellschaft eingeplanten Leistungen des Vorstandsmitglieds handelt.

Bei den variablen Bestandteilen wird, soweit eine Zielmessung erfolgt, jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt. Für die Aktienvergütung wird der anteilig auf jedes Jahr der zugehörigen Beststellungszeit entfallende Zuteilungswert angesetzt.

Bei den Versorgungszusagen wird für Zwecke der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung unterstellt, dass die Vorstandsmitglieder von ihrem Recht zur Entgeltumwandlung variabler Vergütungsbestandteile (auf Basis einer 100 % Zielerreichung) im maximal zugelassenen Umfang Gebrauch machen und die Gesellschaft daher auch einen entsprechenden Zusatzbeitrag als Matching Contribution leistet. Werden bei der ersten Wiederbestellung nachträglich auch entsprechende Versorgungsbeiträge für die erste Beststellungszeit gewährt, werden diese Beträge für Zwecke der Ziel-Gesamtvergütung jedoch nicht der neuen, sondern der vorherigen Beststellungszeit zugeordnet.

Der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) liegt beim Vorstandsvorsitzenden zwischen 20 % und 45 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der kurz- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile zwischen 50 % und 75 %. Bei den weiteren Vorstandsmitgliedern liegt der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) zwischen 30 % und 60 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der kurz- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile zwischen 35 % und 65 %. Dabei ist der Anteil der langfristigen variablen Ziel-Vergütung jeweils höher als der Anteil der kurzfristigen variablen Ziel-Vergütung. Der Anteil der Versorgungszusagen liegt jeweils zwischen 0 % und 10 % (jeweils einschließlich) der Ziel-Gesamtvergütung. Im Falle von einmalig oder für einen begrenzten Zeitraum gewährten Vergütungskomponenten kann von den vorstehenden relativen Anteilen der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung für einzelne Geschäftsjahre auch abgewichen werden.

III. Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung (Clawback und Malus)

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Gesellschaft in den nachfolgend dargestellten Fällen gegen Vorstandsmitglieder einen Anspruch auf Rückzahlung ausgezahlter variabler Vergütung hat bzw. eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung reduzieren kann:

1. Performance Clawback und Performance Malus

Liegt dem Anspruch auf Zahlung der jährlichen kurzfristigen variablen Vergütung und der Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage bezogen auf die Einzelkomponente des Konzernjahresüberschusses ein testierter und gebilligter Konzernabschluss zugrunde, der objektiv fehlerhaft war und der daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden musste, und wäre unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer Anspruch auf Zahlung variabler Vergütungsbestandteile entstanden, kann die Gesellschaft den entsprechenden Betrag der Überbezahlung von dem jeweiligen Vorstandsmitglied zurückfordern (Performance Clawback) oder, soweit eine Auszahlung noch nicht erfolgt ist, den Auszahlungsbetrag entsprechend reduzieren (Performance Malus).

2. Compliance Clawback und Compliance Malus

Wenn das Vorstandsmitglied grob fahrlässig oder vorsätzlich die Sorgfaltspflichten eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters nach § 93 Absatz 1 AktG verletzt, ist die Gesellschaft berechtigt, von dem jeweiligen Vorstandsmitglied die für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem die Pflichtverletzung stattgefunden hat, ausgezahlte jährliche kurzfristige variable Vergütung und/oder die Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage ganz oder teilweise zurückzufordern (Compliance Clawback). Soweit die betreffende variable Vergütung noch nicht ausbezahlt wurde, ist die Gesellschaft unter den Voraussetzungen des vorstehenden Satzes auch berechtigt, diese vollständig oder in Teilen zu reduzieren (Compliance Malus).

Eine Pflicht zur Rückerstattung durch das Vorstandsmitglied besteht nicht, wenn seit der Auszahlung der jeweiligen variablen Vergütungsbestandteile bis zur Geltendmachung des Anspruchs mehr als drei Jahre vergangen sind. Im Falle der Aktienvergütung gilt als Auszahlungszeitpunkt dabei der Zeitpunkt der Aktienübertragung bzw. – soweit ein späterer Unverfallbarkeitszeitpunkt (Vesting) vereinbart ist – der spätere Unverfallbarkeitszeitpunkt. Der Einwand der Entreicherung gemäß § 818 Absatz 3 BGB ist ausgeschlossen. Die Geltendmachung von Schadensersatz nach § 93 AktG bleibt unberührt.

IV. Maximalvergütung für einzelne Vorstandsmitglieder

Die Gesamtvergütung bestehend aus Festgehalt einschließlich Nebenleistungen, Versorgungsaufwand, etwaigen Vergütungen für Dienstleistungen und den kurz- und langfristigen variablen Vergütungsteilen für ein Geschäftsjahr ist – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem anderen Zeitpunkt ausgezahlt wird – für den Vorstandsvorsitzenden insgesamt auf einen Betrag von maximal € 6.000.000,00 brutto und bei jedem anderen Vorstandsmitglied auf einen Betrag von maximal € 4.000.000,00 brutto begrenzt. Die Maximalvergütung berücksichtigt die jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen festen und erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten einschließlich des Versorgungsaufwands. Als Nebenleistungen gewährte Sachleistungen werden mit ihrem für die Lohnsteuer maßgeblichen Wert angesetzt. Hinsichtlich der Aktienvergütung wird im Rahmen der Maximalvergütung der anteilig auf ein Jahr entfallende Zuteilungswert angesetzt

V. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Erstbestellungen erfolgen jeweils für höchstens drei Jahre, Verlängerungen der Bestellungszeit für bis zu fünf Jahre.

Eine ordentliche Kündigung der Dienstverträge ist ausgeschlossen. Der Dienstvertrag kann daher nur einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag oder durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund beendet werden. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft kann insbesondere auch im Falle eines Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund nach § 84 Absatz 3 AktG erfolgen. In diesem Fall gelten, sofern nicht zugleich ein wichtiger Grund für eine fristlose außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB besteht, die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB.

2. Entlassungsentschädigungen

Die Vorstandsdienstverträge sehen vor, dass ein Vorstandsmitglied eine Abfindung für den Fall der außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft erhält, sofern das Vorstandsmitglied den Grund für die vorzeitige Beendigung nicht zu verantworten hat. Die Höhe der Abfindung beträgt maximal zwei Jahresvergütungen, höchstens jedoch die Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen bzw. zu gewähren wäre.

Ferner kann die Gesellschaft auch im Falle einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit Abfindungsleistungen gewähren oder zusagen, deren Höhe wiederum auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt ist und die nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet.

Abfindungsleistungen sind für Zwecke der festgesetzten Maximalvergütung (ggf. anteilig) jeweils demjenigen Geschäftsjahr zuzuordnen, für welches sie gewährt werden; dies gilt unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem anderen Zeitpunkt ausgezahlt werden bzw. zufließen.

3. Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsdienstverträge sehen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu zwei Jahren nach Beendigung des Anstellungsvertrags vor. Für den Fall, dass nicht auf das Wettbewerbsverbot verzichtet oder es nicht aufgehoben wird, ist von der Gesellschaft für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung zu zahlen, deren Höhe die Hälfte der zuletzt gewährten Bezüge im Regelfall nicht überschreiten soll. Bei der Festlegung der Bemessungsgrundlage für die Karenzentschädigung können variable Vergütungskomponenten insbesondere auch geeignet pauschaliert und/oder mit ihrem Zielbetrag angesetzt werden. Eine etwaige, im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsvertrags an das Vorstandsmitglied zu zahlende Abfindung ist auf die Karenzentschädigung in voller Höhe anzurechnen.

VI. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben festgesetzt und von diesem regelmäßig überprüft. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Präsidialausschuss unterstützt. Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats bereitet die Entscheidung des Gesamtgremiums vor und unterbreitet entsprechende Vorschläge, über die der Aufsichtsrat eingehend berät und beschließt.

Dabei überprüft der Aufsichtsrat insbesondere auch die Angemessenheit der Vergütung im Vergleich zur Vorstandsvergütung innerhalb der Peer Group der Gesellschaft (horizontale Angemessenheit). Die Peer Group wird dabei vom Aufsichtsrat festgelegt und umfasst vergleichbare in- und ausländische Unternehmen, die aufgrund der Branche, der Größe und des Umsatzes vergleichbar sind.

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems und dessen Umsetzung berücksichtigt der Aufsichtsrat ferner die Vergütung des oberen Führungskreises (Senior Management) und der restlichen Belegschaft bezogen auf die deutschen Konzerngesellschaften (vertikale Angemessenheit) und stellt hierzu deren jeweilige Vergütung der Vergütung des Vorstands gegenüber. Der obere Führungskreis wird für diese Zwecke vom Aufsichtsrat definiert als die Gruppe von Führungskräften der ersten

beiden Managementebenen unterhalb des Vorstands. Der Aufsichtsrat betrachtet dabei nicht nur die aktuelle Vergütungsrelation, sondern auch, wie sich diese im Zeitablauf entwickelt. Eine Überprüfung der vertikalen Angemessenheit nach diesen Grundsätzen liegt auch dem vorliegenden Vergütungssystem zugrunde.

Bei Bedarf beauftragt der Aufsichtsrat zur Überprüfung der vertikalen und horizontalen Angemessenheit einen externen Vergütungsberater. Bei der Mandatierung externer Vergütungsberater wird auf deren Unabhängigkeit geachtet. Die eingeschalteten Vergütungsberater werden von Zeit zu Zeit gewechselt. Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung auch die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Ein etwaiger Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems wird vom Aufsichtsrat behandelt wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds auch. Das betreffende Aufsichtsratsmitglied hat daher einen Interessenkonflikt gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen und wird an der Beschlussfassung bzw. auch an der Beratung nicht teilnehmen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Präsidialausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat Änderungen vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Bei der Angleichung von Altverträgen an das Vergütungssystem 2025 ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Angleichung – soweit sie die bestehende Vertragslaufzeit des betreffenden Vertrages betrifft – auch auf einzelne Vergütungskomponenten bzw. einzelne Aspekte der betreffenden Vergütungskomponente zu beschränken. Die im Vergütungssystem 2025 vorgesehene Maximalvergütung findet auch auf Altverträge sowie eine für zurückliegende Geschäftsjahre vereinbarte Vergütung Anwendung.

Die laufenden Vorstandsdiensverträge der derzeitigen Vorstandsmitglieder entsprechen dem geltenden Vergütungssystem 2023. Sie sehen zugleich aber bereits Regelungen vor, aufgrund derer für die Vergütung, die für Zeiträume ab dem Beginn des laufenden Geschäftsjahres gewährt wird, die Regelungen des Vergütungssystems 2025 zur Anwendung kommen; soweit erforderlich, stehen diese Regelungen unter dem Vorbehalt der Billigung des Vergütungssystems 2025 durch die ordentliche Hauptversammlung des Jahres 2025. Von der Umstellung auf das Vergütungssystem 2025 ausgenommen ist die aktienbasierte Komponente der Langfristvergütung, die nach den laufenden Vorstandsdiensverträgen der derzeitigen Vorstandsmitglieder weiterhin als Kombination aus Aktienvergütung und Teilnahme am Phantom Stock Plan ausgestaltet ist. Eine Umstellung der aktienbasierten Komponente der Langfristvergütung auf eine reine Aktienvergütung nach den geänderten Vorgaben des Vergütungssystems 2025 ist bis auf weiteres nur für Neuverträge geplant.

C. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat ist gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG berechtigt, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Erforderlich für eine Abweichung ist ein Aufsichtsratsbeschluss, in dem die Gründe, die Art und Weise sowie der vorgesehene Zeitraum der Abweichung im Einzelfall zu erläutern sind. Auf Basis eines solchen Beschlusses sind Abweichungen vom Vergütungssystem für alle Vergütungskomponenten möglich. Eine Abweichung von der festgelegten Maximalvergütung ist ausgeschlossen.

D. Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder im Überblick

Die nachfolgende Grafik gibt einen schematischen Überblick über das Vergütungssystem.

Vergütungssystem für den Vorstand | Überblick

		Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile		Maximaler Zufluss (in% des Zielbetrags)	Maximalvergütung	Weitere Gestaltungsmerkmale
Fix	Bar	Festvergütung	Grundvergütung	+ Nebenleistungen	100%	Maximaler Zufluss aller baren Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr	Karenzentschädigung für nachvertragliches Wettbewerbsverbot (50% der zuletzt gewährten Bezüge)
		Versorgungsleistungen	Basisbeitrag		100%		
Variabel	Bar	Kurzfristige variable Vergütung	Zusatzbeitrag (Matching Contribution)		150%		Abfindungs-Cap bei vorzeitiger Vertragsbeendigung
			Umsatz Auftragseingang (Konzern und/oder Sparte)	40%	150%		
			Underlying EBITDA (Konzern und/oder Sparte)	40%			
			Dynamischer Verschuldungsgrad (Konzern und/oder Sparte)	10%			
	Mitarbeitermotivation (Konzern und/oder Sparte)	10%					
	Langfristige variable Vergütung	Aktien	Konzernjahresüberschuss		25%	150%	
Reduktion der CO ₂ -äquivalenten Emissionsintensität			25%	150%			
		Aktienvergütung		50%	Einmalzuteilung; danach keine Zuflussmessung	Anteiliger Zuteilungswert der Aktienvergütung für das betreffende Geschäftsjahr	Außergewöhnliche Leistungen