

## **Vergütungssystem 2025+ für die Mitglieder des Vorstands der Formycon AG**

### **1. Ziele und Grundsätze des Vergütungssystems 2025+**

Der Aufsichtsrat der Formycon AG mit Sitz in München, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts München unter HRB 200801 („**Gesellschaft**“ und, gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften, „**Formycon-Konzern**“) hat das nachfolgend dargestellte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft („**Vergütungssystem 2025+**“) am 29. April 2025 beschlossen. Das Vergütungssystem 2025+ legt für den Aufsichtsrat der Gesellschaft („**Aufsichtsrat**“) die Rahmenbedingungen für die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft („**Vorstand**“) fest.

Ziel des Vergütungssystems 2025+ ist es, eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu unterstützen und den Vorstandsmitgliedern zugleich eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems 2025+ hat sich der Aufsichtsrat insbesondere an folgenden Grundsätzen orientiert:

- **Strategieorientierung**

Das Vergütungssystem 2025+ leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft, indem geeignete Leistungskriterien definiert und diese mit anspruchsvollen Zielsetzungen versehen werden. Dadurch setzt das Vergütungssystem 2025+ wichtige Anreize für eine ergebnisorientierte Unternehmensführung, nachhaltiges Wachstum sowie die Steigerung des langfristigen Unternehmenswerts.

- **Leistungsorientierung (Pay for Performance) und Angemessenheit**

Die individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder soll in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen stehen. Um dies sicherzustellen, sind die festen und variablen Vergütungskomponenten abhängig vom Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die variablen Vergütungsbestandteile hängen vom Erreichen ambitionierter Erfolgsziele und der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft ab (Pay for Performance).

- **Langfristigkeit und Nachhaltigkeit**

Das Vergütungssystem 2025+ soll die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern. Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu knüpfen, macht die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus und übersteigt die kurzfristige variable Vergütung. Des Weiteren beinhaltet das Vergütungssystem 2025+ Leistungskriterien, die nachhaltiges Handeln der Gesellschaft fördern.

- **Kapitalmarktorientierung**

Um das Handeln der Vorstandsmitglieder auf eine langfristige, positive Entwicklung der Gesellschaft und die Interessen der Aktionäre der Gesellschaft auszurichten, werden die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile aktienbasiert gewährt. Die Ausgestaltung der langfristigen variablen Vergütungskomponenten als Performance Share Units tragen diesem Grundsatz Rechnung.

- **Klarheit und Verständlichkeit**

Das Vergütungssystem 2025+ ist klar und verständlich gestaltet. Es folgt den Vorgaben des Aktiengesetzes und entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK**“), soweit keine Abweichungen von diesen Empfehlungen erklärt werden.

Das Vergütungssystem 2025+ gilt für alle ab dem 1. Januar 2025 abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge. Das Vergütungssystem 2025+ wurde in sämtlichen bestehenden Vorstandsdienstverträgen umgesetzt.

## 2. **Überblick über das Vergütungssystem 2025+**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt. Dabei umfasst die erfolgsunabhängige und somit feste Vergütung die Grundvergütung, Nebenleistungen und ein Versorgungsentgelt, soweit dies individuell vereinbart wird. Zur erfolgsabhängigen und somit variablen Vergütung zählen die kurzfristige variable Vergütung („**STI**“) in Form einer jahresbezogenen Tantieme und die langfristige variable Vergütung („**LTI**“) in Form von (virtuellen) Performance Share Units („**PSU**“). Darüber hinaus sind im Vergütungssystem 2025+ weitere Gestaltungselemente, wie u.a. eine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, Malus- und Clawback-Regelungen sowie Abfindungs-Caps enthalten.

Die nachfolgende Graphik zeigt die Vergütungsbestandteile und die weiteren Gestaltungselemente des Vergütungssystems 2025+, die im Folgenden näher beschrieben werden:

Vergütungssystem 2025+		
Feste Vergütungsbestandteile	Variable Vergütungsbestandteile	
Grundvergütung	<b>Kurzfristige variable Vergütung</b> <u>Erfolgsziele:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Finanzelle Leistungen               <ul style="list-style-type: none"> <li>Einnahmen</li> <li>EBITDA</li> <li>Cashflow</li> </ul> </li> <li>Portfolio</li> <li>Geschäftsbetrieb &amp; Geistiges Eigentum</li> <li>Technologie &amp; Neuerung</li> <li>Unterstützende Funktionen               <ul style="list-style-type: none"> <li>Organisationsentwicklung und Personal</li> <li>IT-Digitalisierung</li> <li>ESG</li> </ul> </li> </ul>	<b>Langfristige variable Vergütung</b> <u>Erfolgsziele:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Performancebedingung 1               <ul style="list-style-type: none"> <li>Pipeline &amp; Innovation</li> <li>Kommerzialisierung &amp; Strategisches Wachstum</li> <li>ESG, Nachhaltigkeit &amp; Kultur</li> </ul> </li> <li>Performancebedingung 2               <ul style="list-style-type: none"> <li>EBITDA</li> </ul> </li> </ul>
Nebenleistungen		
Versorgungsentgelt (sofern vereinbart)	Begrenzung (Cap) der (Gesamt-)Zielerreichung und der Auszahlung in bar: 150 % (des Zielbetrags)	Begrenzung (Cap) der (Gesamt-)Zielerreichung: 200% Begrenzung (Cap) der Auszahlung in Aktien oder in bar: 400 % der Grundvergütung
Höhe der Maximalvergütung		
Maximalvergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands in Abhängigkeit von deren Funktion		
Weitere Gestaltungselemente		
Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback)		
Abfindungs-Cap		

### 3. Vergütungsbestandteile im Einzelnen

#### 3.1 Feste Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten als feste Vergütungsbestandteile eine Grundvergütung, Nebenleistungen und ein Versorgungsentgelt, soweit dies individuell vereinbart wird.

##### 3.1.1 Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste, auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Grundvergütung. Die Höhe der Grundvergütung orientiert sich jeweils am Aufgabenspektrum, Ressortzuschnitt und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Grundvergütung wird üblicherweise in zwölf (12) gleichen Monatsraten jeweils zum Monatsende ausbezahlt. Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird die Grundvergütung zeitanteilig (*pro rata temporis*) gewährt. Die Grundvergütung hat einen Anteil von 30,0 % bis 50,0 % an der Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Die Grundvergütung sichert ein angemessenes Grundeinkommen zur Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Vorstandsmitglieder und soll gleichzeitig dazu dienen, dass die Vorstandsmitglieder keine unangemessenen Risiken eingehen. Dadurch trägt die Grundvergütung zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

##### 3.1.2 Nebenleistungen

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder marktübliche Nebenleistungen. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um Zuschüsse zur gesetzlichen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Bereitstellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung. Ferner bestehen zugunsten der

Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung, eine Rechtsschutzversicherung sowie eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit einem Selbstbehalt, der den aktienrechtlichen Bestimmungen entspricht. Weitere Nebenleistungen können mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart werden.

Die Nebenleistungen für die Vorstandsmitglieder dienen der Übernahme von Kosten und dem Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die mit der Vorstandstätigkeit direkt in Verbindung stehen oder diese fördern.

Zur Gewinnung qualifizierter Kandidaten für den Vorstand kann der Aufsichtsrat die Vergütung erstmalig bestellter Vorstandsmitglieder in angemessener und marktgerechter Weise um eine Antrittsprämie – beispielsweise zur Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen – ergänzen (Sign-on Bonus).

Nebenleistungen haben einen Anteil von 1,0 % bis 5,0 % an der Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Nebenleistungen sind auf maximal 10% der Grundvergütung begrenzt.

### **3.1.3 Versorgungsentgelt**

Den Vorstandsmitgliedern kann jährlich ein Versorgungsentgelt in Höhe von maximal 10,0 % der jeweiligen Grundvergütung gewährt werden. Das Versorgungsentgelt wird wahlweise bar ausgezahlt oder zugunsten einer späteren Versorgungsleistung vollständig oder anteilig durch eine Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt. Das Versorgungsentgelt hat einen Anteil von 0,0 % bis 5,0 % an der Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Das Versorgungsentgelt soll die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder teilweise absichern.

## **3.2 Variable Vergütungsbestandteile**

Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich zu ihrer erfolgsunabhängigen Grundvergütung, den Nebenleistungen und gegebenenfalls dem Versorgungsentgelt eine erfolgsabhängige variable Vergütung. Die variable Vergütung besteht aus zwei Komponenten, einer kurzfristigen variablen Vergütung (STI) in Form einer jahresbezogenen Tantieme und einer langfristigen variablen Vergütung (LTI) in Form von (virtuellen) Performance Share Units (PSU).

STI und LTI unterscheiden sich insbesondere hinsichtlich der gewählten Leistungskriterien sowie des Bemessungszeitraums. Die Leistungskriterien des STI werden über einen Bemessungszeitraum von einem (1) Jahr gemessen, während die Leistungskriterien des LTI über einen Bemessungszeitraum (Performance-Periode) von vier (4) Jahren gemessen werden.

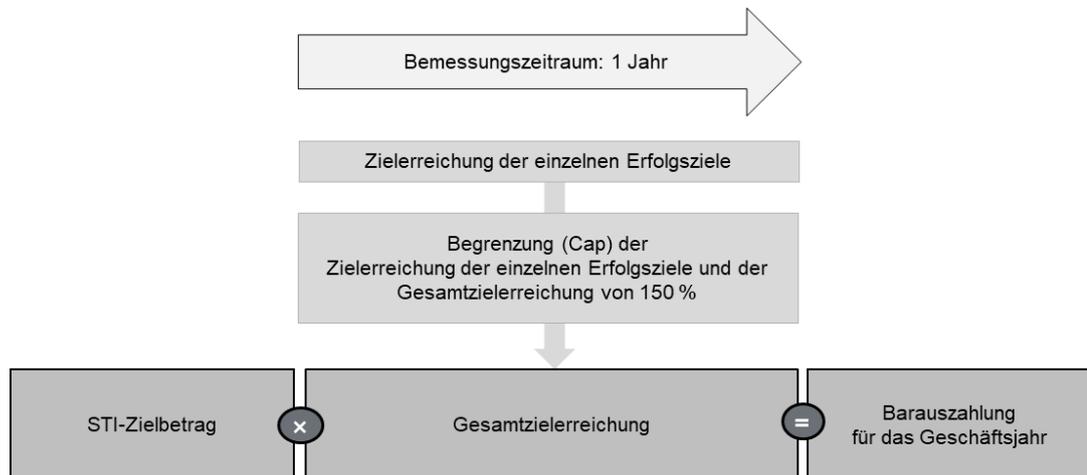
### **3.2.1 Kurzfristige variable Vergütung**

Der STI ist ein erfolgsabhängiger variabler Vergütungsbestandteil mit einjährigem Bemessungszeitraum, der zu einer Barauszahlung führen kann. Die Vorstandsmitglieder werden durch den STI für den Erfolg der Gesellschaft im abgelaufenen Geschäftsjahr belohnt. Der STI sieht finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien vor, die neben strategischen und operativen Erfolgszielen auch nachhaltigkeitsbezogene Erfolgsziele umfassen. Wachstums-, Profitabilitäts- und

Nachhaltigkeitsaspekte werden dabei in ein ausgewogenes Verhältnis gesetzt. Auf diese Weise schafft der STI einen Anreiz für die Umsetzung der Geschäftsstrategie und fördert die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

Die Gesamtzielerreichung des STI beträgt höchstens 150 %, sodass der Auszahlungsbetrag des STI auf maximal 150 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt ist. Der STI hat bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % einen Anteil von 10,0 % bis 25,0 % an der Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Die Funktionsweise des STI ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt:



### *Zielbetrag*

Der Zielbetrag des STI, der bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommen soll, ist jeweils in den Vorstandsdiensverträgen vereinbart („STI-Zielbetrag“). Der STI-Zielbetrag eines Vorstandsmitglieds kann zwischen 20 % und 80 % der Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds betragen.

### *Leistungskriterien*

Die jährliche Höhe des STI ist von der Erreichung bestimmter Leistungskriterien abhängig. Der Aufsichtsrat hat im Einklang mit der strategischen Ausrichtung auf nachhaltiges Wachstum und Profitabilität die nachfolgenden Leistungskriterien für den STI festgelegt:

- **Finanzelle Leistungen**
  - Einnahmen
  - EBIDTA
  - Cashflow
- **Portfolio**
- **Geschäftsbetrieb & Geistiges Eigentum**
- **Technologie & Neuerung**
- **Unterstützende Funktionen**
  - Organisationsentwicklung und Personal
  - IT-Digitalisierung
  - ESG

### *Festlegung der Erfolgsziele und Zielwerte*

Der Aufsichtsrat legt jährlich auf der Grundlage der Leistungskriterien die konkreten Erfolgsziele für den STI fest. Ein Erfolgsziel kann sich auch aus verschiedenen Teilzielen zusammensetzen. Die Festlegung der Erfolgsziele kann für den Vorstand gemeinsam oder für das jeweilige Vorstandsmitglied individuell erfolgen.

Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat jährlich die Gewichtung der Erfolgsziele zueinander und die Zielwerte für die einzelnen Erfolgsziele fest. Dabei bestimmt der Aufsichtsrat für jedes Erfolgsziel die konkreten Zielwerte, die zu einer Zielerreichung von 0 % (Untergrenze), 100 % (Ziel) und 150 % (Cap) führen. Der Aufsichtsrat kann auch zusätzliche Zielwerte festlegen, die zu einer Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % führen. Zudem bestimmt der Aufsichtsrat nach eigenem Ermessen die Methoden, mit denen die Erreichung der Erfolgsziele festgestellt wird.

### *Feststellung der Zielerreichung*

Nach Ablauf des einjährigen Bemessungszeitraums für den STI bestimmt der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Erfolgsziele erreicht sind. Für jedes Erfolgsziel gilt: Wird die Untergrenze für einen Zielwert nicht überschritten, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor. Wird der obere Zielwert erreicht oder überschritten, liegt eine maximale Zielerreichung von 150 % vor (Cap). Die Zielerreichung im jeweils zwischen zwei angrenzenden Zielwerten liegenden Wertebereich wird im Wege der linearen Interpolation ermittelt, sofern der Aufsichtsrat nichts anderes bestimmt hat.

Der Grad der Gesamtzielerreichung errechnet sich, indem die Zielerreichungsgrade der einzelnen Erfolgsziele jeweils mit ihrer Gewichtung multipliziert und anschließend addiert werden. Die Gesamtzielerreichung beträgt höchstens 150 %.

Bei der Bestimmung der Gesamtzielerreichung hat der Aufsichtsrat – der entsprechenden Empfehlung des DCGK folgend – die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen (insbesondere bestimmten außergewöhnlichen wirtschaftlichen, steuerlichen oder vergleichbaren Auswirkungen, die nicht mit der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds in Zusammenhang stehen) in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In diesem Falle kann der Aufsichtsrat die errechnete Gesamtzielerreichung entsprechend erhöhen oder herabsetzen. Für den Fall, dass der Aufsichtsrat beschließt, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, werden die Gründe hierfür angemessen erläutert und offengelegt.

### *Auszahlungsbetrag und Auszahlung*

Die Gesamtzielerreichung wird anschließend mit dem STI-Zielbetrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds multipliziert, um den Auszahlungsbetrag des STI zu bestimmen. Der Auszahlungsbetrag für ein abgelaufenes Geschäftsjahr wird nach entsprechender Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat mit dem nächsten regulären Gehaltslauf in bar an das jeweilige Vorstandsmitglied ausbezahlt. Da die Gesamtzielerreichung auf 150 % begrenzt ist, ist auch der Auszahlungsbetrag des STI auf 150 % des jeweiligen STI-Zielbetrags begrenzt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird der STI zeitanteilig (*pro rata temporis*) gewährt.

Angaben zu den angewendeten Erfolgszielen, Zielwerten, Bereinigungen und der jeweiligen Erreichung der Erfolgsziele werden jeweils im Nachhinein nach Ablauf des Bemessungszeitraums im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr offengelegt.

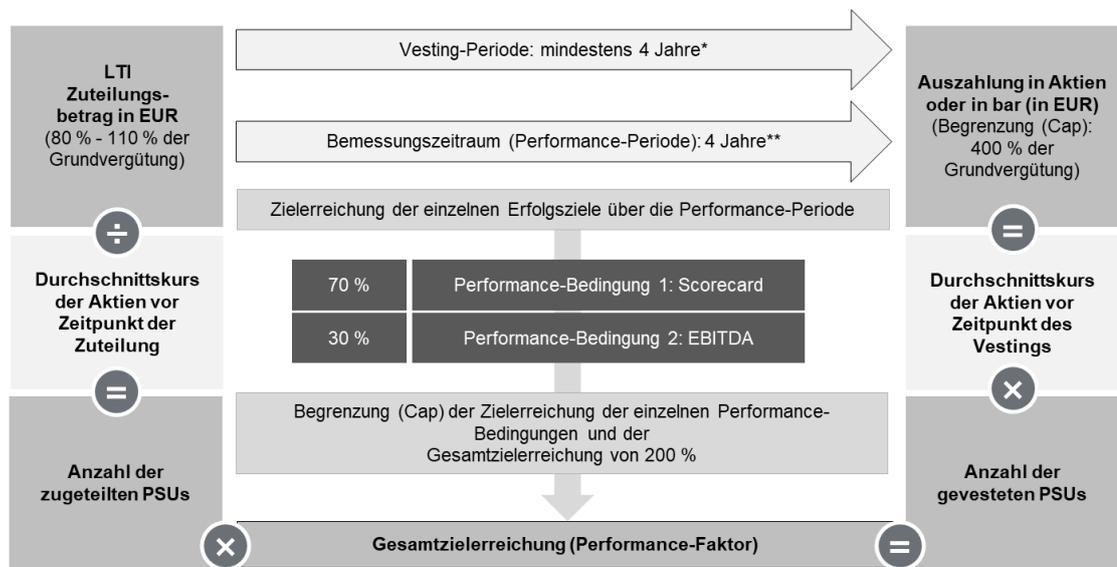
### **3.2.2 Langfristige variable Vergütung**

Der LTI ist ein erfolgsabhängiger variabler Vergütungsbestandteil mit einem vierjährigen Bemessungszeitraum (Performance-Periode), der zu einer Auszahlung in Aktien oder in bar führen kann. Als LTI werden den Vorstandsmitgliedern (virtuelle) Performance Share Units (PSU) zugeteilt. Mit dem LTI sollen die Vorstandsmitglieder die Möglichkeit erhalten, am zukünftigen, langfristigen Erfolg der Gesellschaft zu partizipieren. Dadurch soll die Zielorientierung der Vorstandsmitglieder für den gemeinsamen Erfolg sowie eine Bindung der Vorstandsmitglieder an die Gesellschaft gefördert werden.

Der LTI sieht sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien vor, die sich neben strategischen und operativen Zielsetzungen auch an nachhaltigkeitsbezogenen Zielsetzungen orientieren. Auf diese Weise schafft der LTI einen Anreiz für die Umsetzung der Geschäftsstrategie und fördert die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Gleichzeitig ermöglicht der LTI die Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft. Damit werden die Ziele der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre in Einklang gebracht und die Strategie einer nachhaltigen Steigerung des Shareholder Values gefördert. Durch die mindestens vierjährige Vesting-Periode werden die Vorstandsmitglieder incentiviert, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Die Gesamtzielerreichung (Performance-Faktor) des LTI beträgt höchstens 200 %. Die Auszahlung in Aktien oder in bar ist auf 400 % der jeweiligen jährlichen Grundvergütung begrenzt. Der LTI hat bei einem Performance-Faktor von 100 % einen Anteil von 30,0 % bis 55,0 % an der Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Die Funktionsweise des LTI ist in der nachfolgenden Graphik dargestellt:



\* ab Zuteilungsdatum

\*\* in der Regel ab 1. Januar des Geschäftsjahres, in dem die Zuteilung erfolgt

### Zuteilung und Zuteilungsbetrag

Der LTI wird in jährlichen Tranchen in Form von PSUs zugeteilt. Ein PSU gewährt dem Vorstandsmitglied ein ungesichertes, bedingtes Recht auf die künftige Übertragung bzw. die Ausgabe von Aktien der Gesellschaft und/oder eine Barauszahlung, nicht hingegen Aktienbesitzrechte wie Dividenden, Stimmrechte oder ähnliches.

Die Anzahl der jährlich zugeteilten PSUs ist abhängig von der jeweiligen Grundvergütung des Vorstandsmitglieds. Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied einen Zuteilungsbetrag fest, der zwischen 80 % und 110 % der jährlichen Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds beträgt („**LTI-Zuteilungsbetrag**“). Die Höhe des LTI-Zuteilungsbetrags hängt von der Funktion und der Verantwortlichkeit des jeweiligen Vorstandsmitglieds ab. Die Anzahl der zugeteilten PSUs wird ermittelt, indem der Zuteilungsbetrag durch den Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft dividiert und auf den nächsten ganzen PSU aufgerundet wird. Maßgeblich ist der Durchschnittskurs über einen vom Aufsichtsrat zu bestimmenden Zeitraum, der vor dem jeweiligen Zuteilungsdatum beginnt.

### Leistungskriterien

Zuflüsse aus den PSUs hängen von der Erreichung bestimmter Leistungskriterien sowie der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft ab. Der Aufsichtsrat hat im Einklang mit der strategischen Ausrichtung auf nachhaltiges Wachstum und Profitabilität die nachfolgenden, in Performance-Bedingungen zusammengefassten Leistungskriterien für den LTI sowie die jeweilige Gewichtung dieser Performance-Bedingungen zueinander als Regelfall festgelegt:

Performancebedingung 1	
Pipeline & Innovation	70,0%

Kommerzialisierung & Strategisches Wachstum	
ESG, Nachhaltigkeit & Kultur	
<b>Performancebedingung 2</b>	
EBITDA	30,0 %

Die festgelegten Leistungskriterien reflektieren die langfristigen Unternehmensziele und bestehen aus einer Scorecard mit festgelegten Zielen (Performance-Bedingung 1) und dem über die Performance-Periode bewerteten EBITDA (Performance-Bedingung 2). Die Performance-Bedingung 1 berücksichtigt Ziele aus den Kategorien „Pipeline & Innovation“, „Kommerzialisierung & Strategisches Wachstum“ sowie „ESG, Nachhaltigkeit & Kultur“ und wird innerhalb des Performance-Faktors mit insgesamt 70 % gewichtet. Die Performance-Bedingung 2 adressiert die EBITDA-Performance über die Performance-Periode. EBITDA definiert sich als *Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*, wie jährlich im Konzernabschluss des Formycon-Konzerns in EUR publiziert. Die Performance-Bedingung 2 wird innerhalb des Performance-Faktors mit 30 % gewichtet.

#### *Festlegung der Erfolgsziele und Zielwerte*

Der Aufsichtsrat legt jährlich auf der Grundlage der Leistungskriterien die konkreten Erfolgsziele fest und teilt diese in der Zuteilungsbescheinigung mit. Ein Erfolgsziel kann sich auch aus verschiedenen Teilzielen zusammensetzen. Die Festlegung der Erfolgsziele kann für den Vorstand gemeinsam oder für das jeweilige Vorstandsmitglied individuell erfolgen.

Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat jährlich die Gewichtung der in der Performance-Bedingung 1 zusammengefassten Erfolgsziele zueinander und die Zielwerte für die einzelnen Erfolgsziele fest. Dabei bestimmt der Aufsichtsrat für jedes Erfolgsziel die konkreten Zielwerte, die zu einer Zielerreichung von 0 % (Untergrenze), 100 % (Ziel) und 200 % (Cap) führen. Der Aufsichtsrat kann auch zusätzliche Zielwerte festlegen, die zu einer Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % führen. Zudem bestimmt der Aufsichtsrat nach eigenem Ermessen die Methoden, mit denen die Erreichung der Erfolgsziele festgestellt wird.

#### *Feststellung der Zielerreichung*

Nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode bestimmt der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Erfolgsziele erreicht sind. Die Performance-Periode beginnt, soweit nicht abweichend in der Zuteilungsbescheinigung festgelegt, am 1. Januar des Geschäftsjahres, in dem die Zuteilung der PSUs erfolgt. Für jedes Erfolgsziel gilt: Wird die Untergrenze für einen Zielwert nicht überschritten, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor. Wird der obere Zielwert erreicht oder überschritten, liegt eine Zielerreichung von 200 % vor (Cap). Die Zielerreichung im jeweils zwischen zwei angrenzenden Zielwerten liegenden Wertebereich wird im Wege der linearen Interpolation ermittelt, sofern der Aufsichtsrat nichts anderes bestimmt hat. Die Höhe des Zielerreichungsgrads der Performance-Bedingung 1 errechnet sich, indem die über die vierjährige Performance-Periode ermittelten

Zielerreichungsgrade der einzelnen Erfolgsziele der Performance-Bedingung 1 jeweils mit ihrer Gewichtung multipliziert und anschließend addiert werden.

Die Höhe des Performance-Faktors errechnet sich, indem die über die vierjährige Performance-Periode ermittelten Zielerreichungsgrade der Performance-Bedingung 1 und der Performance-Bedingung 2 jeweils mit ihrer Gewichtung multipliziert und anschließend addiert werden. Der Performance-Faktor beträgt maximal 200 %.

Bei der Bestimmung des Performance-Faktors hat der Aufsichtsrat – der entsprechenden Empfehlung des DCGK folgend – die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen (insbesondere bestimmten außergewöhnlichen wirtschaftlichen, steuerlichen oder vergleichbaren Auswirkungen, die nicht mit der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds in Zusammenhang stehen) in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In diesem Fall kann der Aufsichtsrat den Performance-Faktor entsprechend erhöhen oder herabsetzen. Dies gilt auch für den Fall, dass Kapitalmaßnahmen (z. B. Kapitalerhöhungen, Spin-Offs oder Aktiensplits) durchgeführt werden. Für den Fall, dass der Aufsichtsrat beschließt, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, werden die Gründe hierfür angemessen erläutert und offengelegt werden.

### *Auszahlung*

Auszahlungen aus den PSUs können erst nach Ablauf einer mindestens vierjährigen Vesting-Periode erfolgen, die mit dem Zuteilungsdatum der PSUs beginnt. Die Anzahl der PSUs, die nach Ablauf der Vesting-Periode in Aktien oder in bar ausbezahlt werden können, wird mit Wirkung auf den letzten Tag der Vesting-Periode berechnet, indem die Anzahl der zugeteilten PSUs mit dem Performance-Faktor multipliziert und auf den nächsten ganzen PSU aufgerundet wird.

Die aufgrund des Performance-Faktors berechnete Anzahl an PSUs wird – vorbehaltlich etwaiger Beschränkungen nach geltendem Recht und den Richtlinien der Gesellschaft – ganz oder teilweise im Verhältnis 1:1 in Aktien der Gesellschaft ausbezahlt. Die Gesellschaft kann die PSUs mit eigenen Aktien oder neuen Aktien aus genehmigtem Kapital bedienen. Der Aufsichtsrat kann die PSUs nach eigenem Ermessen auch ganz oder teilweise in bar ausbezahlen. Der Barauszahlungsbetrag für einen PSU entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der Aktien der Gesellschaft. Maßgeblich ist der Durchschnittskurs über einen vom Aufsichtsrat zu bestimmenden Zeitraum, der vor Ablauf der jeweiligen Vesting-Periode beginnt.

Die Auszahlung in Aktien oder in bar ist auf 400 % der jährlichen Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds im Zeitpunkt der Zuteilung der PSUs begrenzt (Cap). Der Wert der Auszahlung bemisst sich dabei nach dem Barauszahlungsbetrag für einen PSU.

Angaben zu den angewendeten Erfolgszielen, Zielwerten, Bereinigungen und der jeweiligen Erreichung der Erfolgsziele werden jeweils im Nachhinein nach Ablauf der Performance-Periode im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr offengelegt.

### 3.3 Keine diskretionären Sonderzahlungen

Der Aufsichtsrat ist im Rahmen des Vergütungssystems 2025+ nicht berechtigt, den Vorstandsmitgliedern diskretionäre bzw. ermessensabhängige Sonderzahlungen für herausragende Leistungen (auch als „Ermessenstantieme“ bekannt) zu gewähren.

## 4. Begrenzungen (Caps) und Maximalvergütung

Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil und eine entsprechende Anreizwirkung des Vergütungssystems 2025+ zu gewährleisten, sind die variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) jeweils so ausgestaltet, dass die Auszahlung vollständig entfallen kann. Zudem sind sowohl für den STI als auch für den LTI bestimmte Begrenzungen (Caps) definiert: Im Rahmen des STI beträgt der Cap für die Gesamtzieelerreichung 150 %, sodass die Auszahlung des STI auf 150 % des jeweiligen STI-Zielbetrags begrenzt ist. Beim LTI beträgt der Cap für den Performance-Faktor 200 %; der Cap für die Auszahlung in Aktien oder in bar ist auf maximal 400 % der jeweiligen jährlichen Grundvergütung festgesetzt. Somit wird die Möglichkeit, im Rahmen des LTI von der Aktienkursentwicklung in der jeweiligen Vesting-Periode zu profitieren, begrenzt.

Zusätzlich sieht das Vergütungssystem 2025+ für die Vorstandsmitglieder eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG („**Maximalvergütung**“) vor. Durch die Maximalvergütung sind – unabhängig vom Zeitpunkt des konkreten Zuflusses – die Leistungen begrenzt, die ein Vorstandsmitglied als Vergütung für ein Geschäftsjahr erhalten kann. Die Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung des jeweiligen Geschäftsjahres (Auszahlung im Geschäftsjahr), die kurzfristige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung im folgenden Geschäftsjahr) und die langfristige variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung in späteren Geschäftsjahren) sowie alle sonstigen Nebenleistungen, Antrittsprämien (Sign-on Bonus) und sonstigen Vergütungen für das jeweilige Geschäftsjahr wie z. B. ein Versorgungsentgelt für das jeweilige Geschäftsjahr (Auszahlung grundsätzlich im Geschäftsjahr).

Die Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied kann jeweils geringer sein als die Summe der potenziell erreichbaren Auszahlungen aus den für ein Geschäftsjahr festgesetzten oder zugeteilten einzelnen Vergütungsbestandteilen. Falls die jeweiligen Auszahlungen eines Vorstandsmitglieds höher wären als die relevante Maximalvergütung, werden die im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung zufließenden Beträge (unabhängig davon, ob sie in bar ausbezahlt oder in Aktien erfüllt werden) so weit reduziert, dass die Maximalvergütung nicht überschritten wird. Die Maximalvergütung gilt auch nach Beendigung der Bestellung als Vorstandsmitglied und der Beendigung des jeweiligen Vorstandsienstvertrags fort.

Die Maximalvergütung (Bruttobetrag) beträgt für

- den Vorstandsvorsitzenden EUR 2.100.000 pro Geschäftsjahr
- den Finanzvorstand EUR 1.900.000 pro Geschäftsjahr und
- die sonstigen ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 1.600.000 pro Geschäftsjahr.

## **5. Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback)**

Der Aufsichtsrat ist unter dem Vergütungssystem 2025+ berechtigt, im Rahmen seines billigen Ermessens variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback), soweit die Umstände des Einzelfalls dies rechtfertigen. Solche rechtfertigenden Umstände liegen insbesondere vor, wenn das Vorstandsmitglied wesentliche Pflichten verletzt oder in sonstiger Weise für erhebliche Pflichtverletzungen verantwortlich ist.

Bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile können auch im Falle einer fehlerhaften Rechnungslegung zurückgefordert werden, insbesondere wenn die der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde liegende Rechnungslegung objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden musste und unter Zugrundelegung einer korrigierten Rechnungslegung ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung geschuldet worden wäre.

Innerhalb dieses Rahmens stellt der Aufsichtsrat sicher, dass entsprechende vertragliche Bestimmungen bestehen, in denen die Voraussetzungen für eine Einbehaltung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile detailliert festgelegt sind und in denen die Folgen, einschließlich des vollständigen oder teilweisen Verfalls einzelner oder sämtlicher variablen Vergütungsbestandteile, geregelt werden. Der Rückforderungsanspruch verjährt grundsätzlich innerhalb von drei (3) Jahren nach Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils.

Die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadenersatz gegenüber der Gesellschaft, insbesondere gemäß § 93 Abs. 2 AktG, bleibt hiervon unberührt.

## **6. Anrechnung von Vergütungen**

Vergütungen, die den Vorstandsmitgliedern für Aufsichtsratsmandate in Gesellschaften des Formycon-Konzerns gewährt werden, werden auf die Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds angerechnet. Des Weiteren kann der Aufsichtsrat beschließen, dass Vergütungen, die den Vorstandsmitgliedern für Aufsichtsratsmandate außerhalb des Formycon-Konzerns gewährt werden, vollständig oder teilweise von der Grundvergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds in Abzug gebracht werden.

## **7. Vergütungsstruktur**

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems 2025+ die konkrete Ziel-Gesamtvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds fest. Die festgelegte Ziel-Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft und übersteigt die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe.

Die Ziel-Gesamtvergütung besteht aus der Summe der für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile. Zur Gesamtvergütung gehören die jährliche Grundvergütung, der jährliche Zielbetrag für den STI und der jährliche Zuteilungswert für den LTI sowie die Nebenleistungen und das Versorgungsentgelt. Bei STI und LTI wird eine Gesamtzielerreichung bzw. ein Performance-Faktor von jeweils 100 % zugrunde gelegt.

Demnach besteht die grundsätzliche Struktur der Ziel-Gesamtvergütung zu rund 31,0 % – 60,0 % aus der festen Vergütung (Grundvergütung mit einem Anteil von rund 30,0 % – 50,0 % an der Ziel-Gesamtvergütung, Nebenleistungen mit einem Anteil von rund 1,0 % – 5,0 % an der Ziel-Gesamtvergütung sowie ein etwaiges Versorgungsentgelt mit einem Anteil von rund 0,0 % – 5,0 % an der Ziel-Gesamtvergütung), zu rund 10,0 % – 25,0 % aus dem STI und zu rund 30,0 % – 55,0 % aus dem LTI.

Rund 40,0 % – 80,0 % der Ziel-Gesamtvergütung betreffen erfolgsbezogene variable Vergütungsbestandteile (STI und LTI). Demnach überschreitet der vorgesehene Anteil der kurz- und langfristigen variablen Vergütung in der Regel den Anteil der festen Vergütung. Der vorgesehene Anteil der langfristigen variablen Vergütung übersteigt wiederum den Anteil der kurzfristigen, variablen Vergütung. Dies unterstreicht die langfristige Ausrichtung der Vergütungsstruktur.

Der konkrete relative Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr hängt von der Funktion des Vorstandsmitglieds sowie den jeweils vom Aufsichtsrat im Rahmen dieses Vergütungssystems 2025+ festgelegten Nebenleistungen, Versorgungsentgelten, Zielbeträgen des STI und den Zuteilungswerten des LTI ab.

Sofern einem Vorstandsmitglied im Rahmen der erstmaligen Bestellung ein Sign-on Bonus gewährt wird, können sich abweichende Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile ergeben.

## **8. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **8.1 Vertragslaufzeit**

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden unter Beachtung der vorgesehenen Regelaltersgrenze jeweils für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und um die Dauer einer etwaigen Wiederbestellung verlängert. Bei einer Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds beträgt die Bestell- und Vertragsdauer in der Regel längstens drei (3) Jahre. Bei einer Wiederbestellung beträgt die Bestell- und Vertragsdauer bis zu fünf (5) Jahre.

### **8.2 Vertragsbeendigung**

Eine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung des Vorstandsdienstvertrags besteht nicht; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Endet die Bestellung zum Vorstandsmitglied vorzeitig, endet der Vorstandsdienstvertrag automatisch, spätestens mit Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf (sog. Koppelungsklausel). Eine automatische Beendigung eines Vorstandsdienstvertrags kann zudem für den Fall vorgesehen werden, dass das Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Vorstandsdienstvertrags dauerhaft arbeitsunfähig wird oder die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat.

Der Aufsichtsrat kann für jeden Vergütungsbestandteil und für jeden Fall, in dem der Vorstandsdienstvertrag oder die Bestellung zum Vorstandsmitglied endet, Ausscheidensregelungen (*Leaver Rules*) festlegen. Dies umfasst Fälle wie etwa den Eintritt in den Ruhestand oder die Arbeitsunfähigkeit, den Tod, die ordentliche Kündigung des Vorstandsdienstvertrags, die Kündigung des Vorstandsdienstvertrags aus wichtigem Grund oder die Abberufung des Vorstandsmitglieds aus dem

Amt aus wichtigem Grund. Für jeden solcher Fälle kann der Aufsichtsrat festlegen, unter welchen Voraussetzungen einzelne oder alle Vergütungsbestandteile vollständig oder teilweise, vorzeitig oder zeitlich verzögert, an die Vorstandsmitglieder bzw. – im Todesfall – an die Erben des betreffenden Vorstandsmitglieds ausbezahlt werden oder verfallen. Eine Auszahlung von variablen Vergütungsbestandteilen erfolgt grundsätzlich in Übereinstimmung mit den Zielvorgaben und Vergleichsparametern sowie den in den jeweiligen Planbedingungen festgelegten Fälligkeitsterminen bzw. Haltedauern, auf die in den Dienstverträgen verwiesen wird bzw. die in den Dienstverträgen mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern vereinbart sind, soweit nicht anders vereinbart.

Der Aufsichtsrat kann für jeden Vergütungsbestandteil nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen auch entsprechende vergütungsbezogene Regelungen für den Fall eines vorübergehenden Widerrufs der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG festlegen.

### **8.3 Abfindung und Übergangsgeld**

Den Vorstandsmitgliedern kann für den Fall einer vorzeitigen Beendigung ihrer Bestellung eine Abfindung gewährt werden. Dies gilt nicht, wenn das Vorstandsmitglied sein Amt als Vorstandsmitglied (außer aus wichtigem Grund) niederlegt oder wenn ein wichtiger Grund zum Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied oder zur Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft besteht.

Die Vorstandsmitgliederverträge sehen in diesem Fall ein Abfindungs-Cap vor. Hiernach sind Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung seiner Vorstandstätigkeit auf zwei (2) Jahresvergütungen, maximal jedoch auf die Vergütung der Restlaufzeit des Vorstandsmitgliedervertrags, begrenzt. Für die Berechnung der maßgeblichen Jahresvergütung darf maximal die jährliche Grundvergütung nebst der jährlichen kurzfristigen variablen Vergütung herangezogen werden.

Für den Fall, dass der Vorstandsmitgliedervertrag durch Zeitablauf endet, kann einem Vorstandsmitglied ein Übergangsgeld bis in Höhe seiner jährlichen Grundvergütung nebst der jährlichen kurzfristigen variablen Vergütung gewährt werden.

### **8.4 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für einen Zeitraum von bis zu zwei (2) Jahren vereinbaren. Sofern ein solches nachvertragliches Wettbewerbsverbot eingreift, können die Vorstandsmitglieder für jedes Jahr des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe von bis zur Hälfte ihrer jeweiligen Grundvergütung erhalten. Zahlungen im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sind mit etwaigen Abfindungszahlungen zu verrechnen.

### **8.5 Kontrollwechsel**

Die Vorstandsmitgliederverträge können Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (*Change of Control*) vorsehen.

Für den Fall eines Kontrollwechsels kann einem Vorstandsmitglied das Recht eingeräumt werden, den Vorstandsmitgliedervertrag mit einer Frist von sechs (6) Monaten zum Ende eines Kalendermonats zu kündigen. Dieses

Sonderkündigungsrecht kann innerhalb von drei (3) Monaten ab dem Zeitpunkt des Bekanntwerdens des Kontrollwechsels ausgeübt werden. Macht ein Vorstandsmitglied von diesem Sonderkündigungsrecht Gebrauch, kann ihm eine Abfindung gewährt werden. Für die Höhe der Abfindung gilt das oben Gesagte.

Die Bedingungen des maßgeblichen Plans für den LTI können zudem eine Regelung enthalten, wonach im Falle eines Kontrollwechsels der Plan für den LTI endet und die Anzahl der zugeteilten PSUs zeitanteilig (*pro rata temporis*) mit einem Performance-Faktor von 100 % bereits mit Beendigung des Plans für den LTI ausbezahlt werden. Der Begriff des „Kontrollwechsels“ kann in dem Plan für den LTI anders definiert werden als im Zusammenhang mit dem Sonderkündigungsrecht des Vorstandsdienstvertrags.

## **9. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat ist für die Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. Der Aufsichtsrat wird dabei von seinem Nominierungs- und Vergütungsausschuss („**Nominierungs- und Vergütungsausschuss**“) unterstützt. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss spricht Empfehlungen an den Aufsichtsrat aus. Die Empfehlungen des Nominierungs- und Vergütungsausschusses sowie sonstige mit der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder und dem Vergütungssystem in Zusammenhang stehende Angelegenheiten werden im Aufsichtsrat erörtert und – soweit erforderlich – beschlossen.

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Im Fall von wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier (4) Jahre, wird das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung vorgelegte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt. Dabei erläutert der Aufsichtsrat alle wesentlichen Änderungen und gibt eine Übersicht, inwieweit Abstimmung und Äußerungen der Aktionäre in Bezug auf das Vergütungssystem und gegebenenfalls die Vergütungsberichte berücksichtigt wurden.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 1 AktG die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem festzusetzen. Nach § 87 Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder dafür zu sorgen, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist sowie die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen überprüft. Zu diesem Zweck werden sowohl externe Vergleichsbetrachtungen (horizontaler Vergleich) als auch interne Vergleichsbetrachtungen (vertikaler Vergleich) angestellt.

- **Horizontalvergleich**

Die externe Vergleichsbetrachtung im Hinblick auf die Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung erfolgt auf Basis eines Vergleichs mit anderen börsennotierten Unternehmen aus einer vergleichbaren Branche und mit einer vergleichbaren Größe und Länderabdeckung. Die für den Horizontalvergleich jeweils herangezogene Vergleichsgruppe wird in dem Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr offengelegt.

- **Vertikalvergleich**

Bei der internen Vergleichsbetrachtung im Hinblick auf die Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung wird die Struktur und Höhe der Vergütung der Mitarbeiter des Formycon-Konzerns berücksichtigt. Hierbei wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder ins Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises der Gesellschaft (Senior Leadership Team) und der Gesamtlehrerschaft der Gesellschaft gesetzt. Im Rahmen des Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungshöhen. Bei der Festsetzung des Vergütungssystems sowie der konkreten Höhe der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter der Gesellschaft.

Zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung ziehen der Nominierungs- und Vergütungsausschuss und der Aufsichtsrat bei Bedarf einen externen Vergütungsexperten hinzu. Dabei wird auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft geachtet. Bei der Entwicklung des vorliegenden Vergütungssystems 2025+ wurden der Nominierungs- und Vergütungsausschuss und der Aufsichtsrat von einem unabhängigen externen Vergütungsexperten unterstützt.

Die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes und die Empfehlungen des DCGK zur Behandlung und Vermeidung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat finden auch beim Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder Anwendung. Der Umgang mit Interessenkonflikten ist auch in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat festgelegt. Danach hat jedes Aufsichtsratsmitglied bestehende und potenzielle Interessenkonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern der Gesellschaft oder bei sonstigen Dritten entstehen bzw. entstehen können, dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats gegenüber unverzüglich offenzulegen. Die Mitglieder des Nominierungs- und Vergütungsausschusses sind hierzu ebenfalls verpflichtet. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder des Nominierungs- und Vergütungsausschusses nicht teilnimmt. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten soll das betreffende Mitglied des Aufsichtsrats sein Amt niederlegen.

## **10. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem 2025+**

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG in Ausnahmefällen vorübergehend vom Vergütungssystem 2025+ abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Derartige Situationen können sowohl auf gesamtwirtschaftlichen als auch

unternehmensbezogenen außergewöhnlichen Umständen beruhen. Abweichungen sind insbesondere bei einer signifikant veränderten strategischen Ausrichtung und in wirtschaftlichen Krisen zulässig, in denen die Vergütung der Vorstandsmitglieder auf Basis des Vergütungssystems 2025+ und die dadurch bewirkte Anreizstruktur im Gesellschaftsinteresse nicht adäquat erscheint. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen keine außergewöhnlichen Umstände in diesem Sinne dar.

Auch im Falle einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem 2025+ muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und der Leistung des Vorstands entsprechen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems 2025+, von denen in Ausnahmefällen vorübergehend abgewichen werden kann, sind die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile sowie die Bemessungsgrundlagen und Schwellen-, Ziel- und Begrenzungswerte der einzelnen Vergütungsbestandteile. Daneben kann der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder aber einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen oder von der Maximalvergütung abweichen, soweit dies zur Sicherstellung eines angemessenen Anreizniveaus der Vergütung der Vorstandsmitglieder erforderlich ist.

Eine vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem 2025+ unter den genannten Umständen erfolgt nur nach eingehender Prüfung der konkreten Umstände und Handlungsalternativen sowie auf der Basis eines Vorschlags des Nominierungs- und Vergütungsausschusses durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss.

Im Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem 2025+ werden im Vergütungsbericht des betreffenden Geschäftsjahres Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems 2025+, von denen abgewichen wurde, gemacht.

\* \* \*