

Greiffenberger AG
Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

1. Satzungswortlaut

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 13 der Satzung der Greiffenberger AG („**Gesellschaft**“) geregelt, der nach Wirksamwerden der der Hauptversammlung am 26. August 2025 unter Tagesordnungspunkt 9 lit. b) vorgeschlagenen Satzungsänderung wie folgt lautet:

- „(1) Den Mitgliedern des Aufsichtsrates werden die in Ausübung ihres Amtes entstandenen Auslagen erstattet, zu denen auch die anfallende Mehrwertsteuer gehört.
- (2) Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für seine Tätigkeit
 - a) eine feste Vergütung in Höhe von Euro 12.000,00 für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat sowie
 - b) ein Sitzungsentgelt in Höhe von Euro 1.500,00 (i) für jede Teilnahme an Sitzungen, die anstelle einer Präsenzsitzung per Telefonkonferenz, per Videokonferenz oder als Kombination von Präsenzsitzung, Telefon- und/oder Videokonferenz stattfinden, solange die Gesamtzahl der Sitzungen im Kalenderjahr (einschließlich Präsenzsitzungen) nicht mehr als zwölf beträgt und (ii) für jede höchstpersönliche Teilnahme an Präsenzsitzungen.

Die feste Vergütung gemäß lit. a) wird mit dem Ende des Geschäftsjahres fällig. Das Sitzungsentgelt gemäß lit. b) wird mit dem Ende der jeweiligen Sitzung fällig.

Die Regelungen dieses Abs. 2 gelten für die Zeit ab Beginn des zum Zeitpunkt der Eintragung der diesbezüglichen Satzungsänderung im Handelsregister der Gesellschaft laufenden Geschäftsjahres.

- (3) Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds gemäß Abs. 2.
- (4) Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die Vergütung gemäß Abs. 2 lit. a) zeitanteilig. Satz 1 gilt entsprechend für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seinen Stellvertreter.“

2. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung

Das System entspricht insgesamt den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK**“). Entsprechend der Anregung in G.18 Satz 1 DCGK sind für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

ausschließlich fixe Vergütungsbestandteile nebst Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen. Die Fixvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und leistet so einen mittelbaren Beitrag „zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft“ (vgl. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG). Das Vergütungssystem incentiviert Aufsichtsratsmitglieder zugleich, sich proaktiv für die „Förderung der Geschäftsstrategie“ (vgl. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG) einzusetzen, indem entsprechend G.17 DCGK der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden, der besonders eng an der Besprechung strategischer Fragen beteiligt ist (D.5 DCGK), sowie seines Stellvertreters angemessen berücksichtigt wird.

3. Vergütungsbestandteile

Die beiden festen Vergütungsbestandteile, die Basisvergütung und die Zusatzvergütung für eine Ausschusstätigkeit, ergeben sich wie folgt:

Die feste jährliche Vergütung beträgt für den Aufsichtsratsvorsitzenden jährlich EUR 24.000, für seinen Stellvertreter EUR 18.000 sowie für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder jährlich je EUR 12.000, jeweils zuzüglich der auf die Vergütung anfallenden Umsatzsteuer. Im Falle, dass ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat nicht während des gesamten Geschäftsjahrs angehört, wird die Vergütung zeitanteilig gewährt.

Hinzu kommt die Erstattung der durch die Ausübung des Amts entstehenden Auslagen. Zudem erstattet die Gesellschaft eine etwaig auf Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Ferner erhalten die Aufsichtsratsmitglieder ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 1.500,00 (i) für jede Teilnahme an Sitzungen, die anstelle einer Präsenzsitzung per Telefonkonferenz, per Videokonferenz oder als Kombination von Präsenzsitzung, Telefon- und/oder Videokonferenz stattfinden, solange die Gesamtzahl der Sitzungen im Kalenderjahr (einschließlich Präsenzsitzungen) nicht mehr als zwölf beträgt und (ii) für jede höchstpersönliche Teilnahme an Präsenzsitzungen. Auch hinsichtlich des Sitzungsgeldes erhält der Aufsichtsratsvorsitzende das Doppelte, d.h. EUR 3.000,00 je Sitzungsteilnahme, und sein Stellvertreter das Eineinhalbfache und somit EUR 2.250,00 je Sitzungsteilnahme.

4. Keine variable Vergütung; keine vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte

Da das Vergütungssystem keine variablen Vergütungsbestandteile beinhaltet, entfallen Angaben gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4, 6, 7 AktG. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird von der Hauptversammlung bewilligt, so dass keine vertraglichen vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG abgeschlossen werden.

5. Aufschubzeiten

Die feste Vergütung wird mit dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahres fällig. Das Sitzungsentgelt wird mit dem Ende der jeweiligen Sitzung fällig. Weitere Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen bestehen nicht.

6. Einbeziehung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Eine rechtlich verbindliche Verknüpfung ist nicht in der Satzung verankert, entspricht nicht der Funktionsverschiedenheit des nicht operativ tätigen Aufsichtsrats und würde die Entscheidungsfreiheit der Aktionäre über die Vergütung des Aufsichtsrats ungebührlich einschränken.

7. Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem und die konkrete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder werden in der Satzung festgesetzt. Zuständig für eine Änderung der Vergütung im Wege einer Satzungsänderung ist die Hauptversammlung.

Die Hauptversammlung beschließt die gemäß § 113 Abs. 3 AktG auch mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Ein bestätigender Beschluss ist zulässig und setzt die einfache Stimmenmehrheit voraus. Kommt ein bestätigender Beschluss nicht zustande, so ist spätestens in der darauf folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorzulegen. Eine materielle Änderung des in der Satzung festgesetzten Vergütungssystems und der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erfordern einen Beschluss mit satzungsändernder Mehrheit.

Es findet eine regelmäßige Überprüfung der Vergütung des Aufsichtsrats durch die Verwaltung statt. Hierbei werden insbesondere die zeitliche Inanspruchnahme, der Umfang der wahrzunehmenden Aufgaben und die finanzielle Situation der Gesellschaft berücksichtigt sowie ggf. ein Vergleich mit dem Vergütungssystem anderer, der Gesellschaft vergleichbarer Gesellschaften. Sollten Vorstand und Aufsichtsrat hierbei Anlass für eine Änderung sehen, werden sie der Hauptversammlung ein angepasstes Vergütungssystem unterbreiten. Mindestens alle vier Jahre wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung vorgelegt.

Interessenkonflikte im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem des Aufsichtsrats sind in der Vergangenheit nicht vorgekommen. Etwaigen Interessenkonflikten bei der Überprüfung des Vergütungssystems wirkt die gesetzliche Kompetenzordnung entgegen, da die letztendliche Entscheidungsbefugnis über die Aufsichtsratsvergütung der Hauptversammlung zugewiesen ist und dieser ein Beschlussvorschlag sowohl von Vorstand als auch Aufsichtsrat unterbreitet wird, mithin bereits in den gesetzlichen Regelungen ein System der gegenseitigen Kontrolle vorgesehen ist. Im Übrigen gelten die allgemeinen Regeln für Interessenkonflikte, wonach solche insbesondere offenzulegen und angemessen zu behandeln sind.