

Greiffenberger AG **Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands**

1. Einleitung und Grundsätze

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Greiffenberger AG („**Vergütungssystem 2025+**“) ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet. Die Grundlage hierfür ist die erfolgreiche Fortführung der eingeleiteten Transformation des Greiffenberger-Konzerns mit dem Ziel, langfristig steigende positive Ergebnisse zu erreichen, die sich auch in einem steigenden Börsenkurs niederschlägt. Das Vergütungssystem leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem 2025+ setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Greiffenberger-Konzerns. Die damit verbundenen strategischen und operativen Leistungsindikatoren sollen als Zielgrößen in der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert werden.

Das Vergütungssystem 2025+ zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten. Dabei soll auch der persönlichen Leistung jedes Vorstandsmitglieds der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens sowie der Üblichkeit der Vergütung angemessen Rechnung getragen werden. Das Vergütungssystem 2025+ soll die Festsetzung einer wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten.

2. Darstellung des Verfahrens zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem wird gemäß § 87a Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat festgesetzt. Das bisherige Vergütungssystem wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vom 23. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 84,10 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Im Rahmen der regulären Befassung mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und der kontinuierlichen Überprüfung des aktuellen Vergütungssystems kam der Aufsichtsrat zur Erkenntnis, dass sich das bisherige Vergütungssystem aus Sicht des Aufsichtsrats bewährt hat und es daher weitestgehend beibehalten werden soll. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat ein lediglich teilweise weiterentwickeltes Vergütungssystem 2025+ beschlossen. Inhaltlich wurden im vorliegenden Vergütungssystem 2025+ insbesondere die Zusammensetzung (einschließlich der Höhe) der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die vorgesehene Maximalvergütung angepasst. Außerdem sieht das Vergütungssystem 2025+ angesichts der derzeitigen Restrukturierungsphase der Gesellschaft die Möglichkeit einer alternativen langfristig variablen Vergütung vor. Darüber hinaus wurden die Beschreibungen im Vergütungssystems 2025+ mit Blick auf Marktentwicklungen der vergangenen Jahre aktualisiert.

Das Vergütungssystem 2025+ legt für den Aufsichtsrat die Rahmenbedingungen für die Festlegung der Vergütungsleistungen der Mitglieder des Vorstands fest. Es ist

so konzipiert, dass es im Einklang mit den Bestimmungen des Aktiengesetzes sowie weitgehend im Einklang mit den Empfehlungen für die Vergütung des Vorstands in Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK**“) steht.

Der Aufsichtsrat wird weiterhin einmal jährlich die Angemessenheit der Vorstandsvergütung überprüfen und wird dabei folgende Kriterien heranziehen: die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die zukünftige Entwicklung der Greiffenberger AG und ihrer Konzernunternehmen sowie die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds und dessen persönliche Leistung. Auch das Branchenumfeld und die Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt, sowie der Vergleich zu geeigneten anderen Unternehmen werden eine Rolle spielen.

Das Vergütungssystem 2025+ gilt mit Wirkung ab dem 1. September 2025 für alle Vorstandsdiensverträge.

3. Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds besteht aus folgenden Komponenten:

- einer erfolgsunabhängigen Festvergütung (hierzu unter Ziffer 3.a));
- einer kurzfristig orientierten, variablen jährlichen Vergütung (hierzu unter Ziffer 3.b)); und
- einer langfristig orientierten, variablen Vergütung (hierzu unter Ziffer 3.c)).

Darüber hinaus besteht für den Aufsichtsrat die Möglichkeit, Vorstandsmitgliedern in besonderen Fällen eine Sondertantieme zu gewähren, deren Zahlung im Ermessen des Aufsichtsrats steht (hierzu unter Ziffer 3.d)).

a) Festvergütung

Die den Vorstandsmitgliedern im Rahmen des Vergütungssystems 2025+ gewährten festen Vergütungsbestandteile umfassen eine Grundvergütung, Nebenleistungen und ggf. eine Versorgungszusage.

aa) Grundvergütung

Die Grundvergütung umfasst ein jährliches festes, erfolgsunabhängiges Grundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird.

bb) Nebenleistungen

Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern Sachbezüge und Nebenleistungen gewährt, wie beispielsweise die Bereitstellung eines Dienstwagens, Gehaltsfortzahlungen im Krankheits- oder Versterbensfalle, Zuschüsse zu bzw. Aufnahme in Versicherungen und der Abschluss bzw. die Fortführung einer D&O-Versicherung.

cc) Versorgungszusagen

Die Greiffenberger AG kann für einzelne oder alle Vorstandsmitglieder Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger übernehmen. Eine direkte Zusage von Ruhegehältern durch die Gesellschaft erfolgt demgegenüber nicht.

b) Kurzfristig variable jährliche Vergütung (Jahresbonus)

Im Rahmen des Vergütungssystems 2025+ steht den Vorstandsmitgliedern eine einjährig bemessene, erfolgsabhängige, kurzfristig orientierte variable Vergütung zu, die zu einer Barauszahlung führen kann. Die kurzfristig variable Vergütung belohnt die Vorstandsmitglieder für den Erfolg der Gesellschaft in einem betreffenden Geschäftsjahr. Die kurzfristig variable Vergütung ist an die Erreichung von finanziellen bzw. nichtfinanziellen Erfolgszielen geknüpft.

aa) Erfolgsziele

Die kurzfristig variable Vergütung wird anhand der Erreichung von grundsätzlich zwei bis drei Erfolgszielen bemessen. Es steht dem Aufsichtsrat offen, nach seinem pflichtgemäßen Ermessen eine größere Anzahl relevanter Erfolgsziele festzulegen.

Bei den festzulegenden Erfolgszielen handelt es sich um individuelle operative und strategische Ziele, die im direkten Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds liegen, beispielsweise die Erreichung bestimmter Ziele auf Basis des EBT, des EBIT oder des EBITDA, jeweils definiert wie im Konzernabschluss der Gesellschaft, die Erarbeitung von Geschäftsstrategien oder die Sicherstellung einer Finanzierung der Gesellschaft bzw. des Greiffenberger-Konzerns. In diesem Rahmen kann der Aufsichtsrat als Erfolgsziele auch Nachhaltigkeitsziele, wie z.B. Fortschritte bei der Umweltverträglichkeit der Geschäftstätigkeit der Unternehmen des Greiffenberger-Konzerns, wie etwa der Reduzierung des CO₂-Ausstoßes des Greiffenberger-Konzerns, festlegen. Die Konkretisierung dieser Nachhaltigkeitsziele erfolgt im Rahmen ihrer Festlegung durch den Aufsichtsrat.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Auswahl der Erfolgsziele stets daran, die Strategie der Gesellschaft und ihre langfristige Entwicklung zu fördern. Damit schafft die kurzfristig variable Vergütung Anreize, das operative Geschäft an der übergeordneten Unternehmensstrategie auszurichten und leistet so einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Unternehmensentwicklung.

Für die Ermittlung von finanziellen Erfolgszielen werden grundsätzlich die gebilligten Konzernabschlüsse der Gesellschaft für die jeweiligen Geschäftsjahre zugrunde gelegt. Die den finanziellen Erfolgszielen zugrunde liegenden Finanzkennzahlen können um bestimmte Effekte aus Sondereinflüssen, insbesondere Effekte aus wesentlichen Akquisitionen, Desinvestitionen, Restrukturierungsmaßnahmen und Änderung von Rechnungslegungsgrundsätzen, bereinigt werden. Der Aufsichtsrat kann zudem einmalige wesentliche Sondereffekte bereinigen, die nicht vom Vorstand zu verantworten sind, nicht budgetiert wurden und damit auch nicht in die Ermittlung der Zielwerte eingegangen sind. Für die Ermittlung von nichtfinanziellen Erfolgszielen werden nachvollziehbare, von der Gesellschaft bereitzustellende Informationen zugrunde gelegt.

bb) Festlegung der Erfolgsziele und Feststellung der Zielerreichung

Der Aufsichtsrat legt die Erfolgsziele für die kurzfristig variable Vergütung jährlich fest. Der Aufsichtsrat bestimmt dabei für jedes finanzielle Erfolgsziel die konkreten Werte, die zu einer Zielerreichung von 0 % (Untergrenze), 100 % (Zielwert) und 150 % (Begrenzung) führen. Bei der Festlegung der Zielwerte berücksichtigt der Aufsichtsrat das Markt- und Wettbewerbsumfeld, das Budget und die Unternehmensstrategie. Soweit hierfür die Berücksichtigung von Finanzkennzahlen erforderlich ist, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht bekannt sind, legt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs die Methodik fest, welche anzuwenden ist, sobald diese Finanzkennzahlen vorliegen. Entsprechend bestimmt der Aufsichtsrat zur Festlegung von nichtfinanziellen Zielen konkrete und messbare Zielwerte, einschließlich der entsprechenden Methodik zur Ermittlung der Zielerreichung, die 150 % nicht überschreiten darf.

Bei der Festlegung der Erfolgsziele bestimmt der Aufsichtsrat auch die jeweilige Gewichtung der einzelnen Erfolgsziele im Rahmen der kurzfristig variablen Vergütung.

Nach Ablauf des einjährigen Bemessungszeitraums für die kurzfristig variable Vergütung bestimmt der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die einzelnen Erfolgsziele erreicht worden sind. Wird die Untergrenze für ein Erfolgsziel nicht erreicht, liegt für dieses Erfolgsziel eine Zielerreichung von 0 % vor. Wird die Begrenzung für ein Erfolgsziel erreicht oder überschritten, liegt eine Zielerreichung für diese Erfolgsziel bei 150 %. Die Zielerreichung im jeweils zwischen zwei angrenzenden festgelegten Werten liegenden Wertebereich wird im Wege der linearen Interpolation ermittelt, sofern der Aufsichtsrat nichts anderes bestimmt hat.

Aus den jeweiligen Werten der Zielerreichungen der einzelnen Erfolgsziele bildet der Aufsichtsrat einen gewichteten arithmetischen Durchschnittswert (Gesamt-Zielerreichung). Der Prozentsatz der Gesamt-Zielerreichung multipliziert mit dem Zielbetrag eines Vorstandsmitglieds ergibt rechnerisch den Betrag der für das abgelaufene Geschäftsjahr zu zahlenden kurzfristig variablen Vergütung. Die Zahlung einer kurzfristig variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr entfällt, wenn die Gesamt-Zielerreichung 0 % beträgt, und ist auf 150 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Die Auszahlung der kurzfristig variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr erfolgt in bar mit der nächsten Monatsabrechnung nach Billigung des Konzernabschlusses für das entsprechende Geschäftsjahr. Im Fall eines unterjährigen Beginns oder Endes eines Dienstvertrags wird die kurzfristig variable Vergütung für das entsprechende Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt. Die kurzfristig variable Vergütung wird außerdem zeitanteilig um Dienstunfähigkeitstage gekürzt, falls ein Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr insgesamt länger als sechs Monate dienstunfähig ist.

c) Langfristig variable Vergütung

Jedes Vorstandsmitglied ist dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren, nachhaltiges Wachstum zu fördern und eine dauerhafte Wertschaffung zu erzielen. Vor diesem Hintergrund wird der überwiegende Teil der variablen Vergütung als langfristig variable Vergütung gewährt, die auf der Erreichung langfristig positiver Ergebnisse des Unternehmens basiert. Die langfristig variable Vergütung soll eine wettbewerbsfähige Vergütungskomponente für die

Vorstandsmitglieder darstellen, wobei die langfristig angelegten Vergütungschancen in enger Anbindung an den Unternehmenserfolg im Rahmen eines transparenten und nachvollziehbaren Systems im Mittelpunkt stehen.

Die langfristig variable Vergütung basiert auf unternehmensbezogenen Kennzahlen, z.B. EBT, EBIT oder EBITDA.

Der Bemessungszeitraum entspricht jeweils drei Geschäftsjahren, nämlich dem Geschäftsjahr, für welches die langfristig variable Vergütung gewährt wird und den folgenden zwei Geschäftsjahren (Bemessungszeitraum). Der Höchstbetrag für die langfristig variable Vergütung beträgt EUR 81.000,00 für das jeweilige Geschäftsjahr.

aa) Struktur Grundsatz-LTI

Die Höhe der langfristig variablen Vergütung entspricht dabei jeweils grundsätzlich einem vom Aufsichtsrat im Vorhinein festgelegten und im Vorstandsdienstvertrag vereinbarten prozentualen Anteil an der jährlichen, durchschnittlichen von ihm für die langfristig variable Vergütung festgelegten Kennzahl über den dreijährigen Bemessungszeitraum, z.B. dem durchschnittlichen jährlichen Konzern-EBITDA („**Grundsatz-LTI**“).

bb) Struktur Alternativ-LTI

Im Hinblick auf die derzeitige Restrukturierungsphase der Gesellschaft, die voraussichtlich mit dem Umzug der Tochtergesellschaft J.N. Eberle & Cie. GmbH auf ein neues Betriebsgelände abgeschlossen sein wird, kann der Aufsichtsrat mit Vorstandsmitgliedern zu Beginn eines Bemessungszeitraums vereinbaren, dass die langfristig variable Vergütung anstelle des Grundsatz-LTIs für einzelne Bemessungszeiträume wie folgt gewährt wird („**Alternativ-LTI**“):

Der Aufsichtsrat legt in diesem Fall für den jeweiligen Bemessungszeitraum einen Mindestwert und einen Zielwert auf Basis einer vom Aufsichtsrat zu bestimmenden unternehmensbezogenen, den gesamten Bemessungszeitraum umfassenden Kennzahl (Erfolgsziel) fest. Bei der Festlegung der Mindest- und Zielwerte berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere relevante Unternehmensplanzahlen, das Restrukturierungskonzept und die Unternehmensstrategie. Soweit hierfür die Berücksichtigung von Finanzkennzahlen erforderlich ist, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht bekannt sind, legt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums die Methodik fest, welche anzuwenden ist, sobald diese Finanzkennzahlen vorliegen.

Beim Erreichen des Zielwerts wird der Zielbetrag in voller Höhe ausgezahlt. Der Zielbetrag entspricht dem jeweils maßgeblichen Höchstbetrag aus der langfristig variablen Vergütung für das Geschäftsjahr. Wird der festgelegte Mindestwert unterschritten, erfolgt keine Auszahlung aus der langfristig variablen Vergütung für das Geschäftsjahr. Liegt die Zielerreichung für das festgelegte Erfolgsziel zwischen dem Mindestwert und dem Zielwert, wird die Höhe der Auszahlung im Wege der linearen Interpolation ermittelt.

Nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums für die langfristig variable Vergütung stellt der Aufsichtsrat fest, ob und inwiefern eine Zielerreichung vorliegt und eine langfristig variable Vergütung für das maßgebliche Geschäftsjahr ausgezahlt wird.

Angaben zu der für ein Geschäftsjahr vereinbarten Struktur der langfristig variablen Vergütung werden jeweils im Nachhinein nach Ablauf des Bemessungszeitraums im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr offengelegt.

cc) Bemessung / Festlegung der Zielerreichung

Für die Bemessung der Höhe bzw. die Ermittlung der Zielerreichung der langfristig variablen Vergütung werden grundsätzlich die gebilligten Konzernabschlüsse der Gesellschaft für die jeweiligen Geschäftsjahre zugrunde gelegt. Die dem Erfolgsziel zugrunde liegenden Finanzkennzahlen können um bestimmte Effekte aus Sondereinflüssen, insbesondere Effekte aus wesentlichen Akquisitionen, Desinvestitionen, Restrukturierungsmaßnahmen und Änderung von Rechnungslegungsgrundsätzen, bereinigt werden. Insbesondere können die maßgeblichen Finanzkennzahlen auch um Kosten für Umzugskonzepte des Greiffenberger-Konzerns bereinigt werden. Der Aufsichtsrat kann zudem einmalige wesentliche Sondereffekte bereinigen, die nicht vom Vorstand zu verantworten sind, nicht budgetiert wurden und damit auch nicht in die Ermittlung der Zielwerte eingegangen sind.

Die konkrete Höhe der langfristig variablen Vergütung wird nach Ablauf des letzten Geschäftsjahres des Bemessungszeitraums auf Basis der Kennzahlen gemäß dem jeweiligen gebilligten Konzernabschluss für die relevanten Geschäftsjahre festgelegt.

Die Auszahlung der langfristig variablen Vergütung erfolgt in bar mit der nächsten Monatsabrechnung nach Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr des maßgeblichen Bemessungszeitraums. Im Fall eines unterjährigen Beginns oder Endes eines Dienstvertrags wird die langfristig variable Vergütung für das entsprechende Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt. Die langfristig variable Vergütung wird außerdem zeitanteilig um Dienstunfähigkeitstage gekürzt, falls ein Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr insgesamt länger als sechs Monate dienstunfähig ist.

d) Sondertantieme

Zusätzlich zu den vorgenannten Vergütungsbestandteilen ist der Aufsichtsrat zur Würdigung außerordentlicher Leistungen und Erfolge berechtigt, nach seinem Ermessen dem jeweiligen Vorstandsmitglied eine Sondertantieme zu gewähren, falls solche außerordentlichen Leistungen und Erfolge in der kurzfristig variablen und langfristig variablen Vergütung nicht hinreichend zum Ausdruck kommen.

4. Vergütungsstruktur

a) Bestimmung der Struktur und Höhe der Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2025+ die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest.

Die Ziel-Gesamtvergütung besteht aus der Ziel-Gesamtdirektvergütung für ein volles Geschäftsjahr (Summe aus der jährlichen Grundvergütung, dem jährlichen Zielbetrag für die kurzfristig variable Vergütung und dem angenommenen Höchstbetrag im Rahmen der langfristig variablen Vergütung, „**Ziel-Gesamtdirektvergütung**“), Nebenleistungen und ggf. einer Versorgungszusage. Aufgrund der strukturellen Besonderheiten der langfristig variablen Vergütung, die einem festzulegenden Prozentsatz einer finanziellen Kennzahl entspricht, wird im Rahmen der Ziel-Gesamtdirektvergütung hinsichtlich der langfristig variablen Vergütung der dafür vorgesehene Höchstbetrag zugrunde gelegt. Eine mögliche Sondertantieme wird bei der Ermittlung der Ziel-Gesamtvergütung nicht berücksichtigt, weil die Vorstandsmitglieder auf die Sondertantieme keinen Anspruch haben und sie nur in außerordentlichen Fällen gewährt werden soll.

Bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds steht. Der Aufsichtsrat kann bei der Bestimmung der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigen. Außerdem berücksichtigt er die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg des Greiffenberger-Konzerns. Der Aufsichtsrat trägt dafür Sorge, dass die Vergütung marktüblich ist. Die Beurteilung der Marktüblichkeit erfolgt u.a. unter Würdigung der Marktstellung der Gesellschaft und ihrer Konzernunternehmen (Branche, Größe) sowie mittels einer (internen) vertikalen Angemessenheitsprüfung.

Das Vergütungssystem 2025+ erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder, falls mehrere Vorstandsmitglieder bestellt sind, zu berücksichtigen. Das System eröffnet dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, funktionspezifische Differenzierungen – zum Beispiel für den Vorstandsvorsitzenden oder für die für einzelne Ressorts zuständigen Vorstandsmitglieder – nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Berücksichtigung von Kriterien festzulegen, wie beispielsweise Marktgegebenheiten oder Erfahrung des Vorstandsmitglieds.

In die Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder fließt zudem ein vertikaler Vergütungsvergleich ein, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft, d.h. sowohl des oberen Führungskreises als auch der Belegschaft insgesamt, und diese auch in ihrer zeitlichen Entwicklung berücksichtigt werden. Zum oberen Führungskreis zählt nach Definition des Aufsichtsrats die oberste Führungsebene direkt unterhalb des Vorstands des Greiffenberger-Konzerns. Zum Kreis der Belegschaft zählen sämtliche Mitarbeiter der Greiffenberger AG und ihrer Konzernunternehmen.

Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der Vergütungsparameter darauf, dass der Anteil der langfristig variablen Vergütung den Anteil der kurzfristig variablen Vergütung übersteigt. Ferner achtet der Aufsichtsrat darauf, dass Vergütungsbestandteile auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sind.

b) Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

Die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtdirektvergütung (in %) gestalten sich (unter der Annahme einer Zielerreichung bei der kurzfristig variablen Vergütung von 100 % und dem Erreichen des Höchstbetrags aus der langfristig variablen Vergütung) für jedes Vorstandsmitglied in etwa wie folgt:

- Festvergütung: ca. 65 – 75 %
- kurzfristig variable Vergütung: ca. 7 – 17 %
- langfristig variable Vergütung: ca. 15 – 25 %

Die vorgenannten Relationen können durch funktionale Differenzierung und/oder im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung und Anpassung an die Marktüblichkeit variieren. Nichtsdestotrotz achtet der Aufsichtsrat stets darauf, dass die variable Vergütung die feste Vergütung nicht übersteigt sowie langfristig ausgerichtet ist.

Bei der Festlegung der Vergütungsstruktur der Ziel-Gesamtvergütung werden darüber hinaus auch Nebenleistungen und etwaige Versorgungszusagen berücksichtigt.

Die Nebenleistungen unterliegen jährlichen Schwankungen. Sie werden auf der Grundlage der individuellen mit den Vorstandsmitgliedern bestehenden Dienstverträge gewährt. Die Nebenleistungen machen in der Regel etwa 4 % bis 8 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Durch die Maximalvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied auch ein Maximalbetrag für Nebenleistungen und eine etwaige Sondertantieme je Geschäftsjahr festgesetzt.

5. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine einheitliche Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt, welche sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile umfasst. Die Maximalvergütung ist die betragsmäßige Höchstgrenze und somit der tatsächliche maximale Zufluss für das betreffende Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der Festvergütung (Grundgehalt, Nebenleistungen und Versorgungszusagen), kurzfristig variabler Vergütung, langfristig variabler Vergütung und möglicher Sondertantiemen. Darüber hinaus umfasst die Maximalvergütung u.a. mögliche zusätzliche individualvertraglich zugesagte Leistungen wie beispielsweise Ausgleichszahlungen für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers.

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder der Greiffenberger AG je Geschäftsjahr beträgt EUR 500.000,00 für jedes Vorstandsmitglied. Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass es sich hierbei nicht um die vom Aufsichtsrat für angemessen

gehaltene Ziel-Gesamtvergütung handelt, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze, die vom Vorstandsmitglied allenfalls bei optimaler Zielerreichung und dem Erreichen des Höchstbetrags der langfristig variablen Vergütung erreicht werden könnte.

Die Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied kann jeweils geringer sein als die Summe der potenziell erreichbaren Auszahlungen aus den für ein Geschäftsjahr festgesetzten einzelnen Vergütungsbestandteilen. Falls die jeweiligen Auszahlungen eines Vorstandsmitglieds höher wären als die relevante Maximalvergütung, werden die im Rahmen der langfristig variablen Vergütung zufließenden Beträge so weit reduziert, dass die Maximalvergütung nicht überschritten wird. Die Maximalvergütung gilt auch nach Beendigung der Bestellung als Vorstandsmitglied und der Beendigung des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds fort.

Sollte die Hauptversammlung eine Absenkung der im Vergütungssystem 2025+ festgelegten Maximalvergütung beschließen, wird der Aufsichtsrat dieses Votum beim Abschluss, der Änderung oder der Verlängerung von Dienstverträgen mit Vorstandsmitgliedern berücksichtigen.

6. Rückforderung variabler Vergütung (Clawback)

Die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile unterliegt vertraglichen Regelungen zur Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (Clawback). Über eine Rückforderung sowie deren Umfang entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Über die Möglichkeit der Rückforderung hinausgehende gesetzliche Ansprüche, insbesondere Rückforderungs- und Schadenersatzansprüche, bleiben von den vertraglichen Regelungen unberührt.

Gründe für eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungsbestandteile können ein schwerwiegender Verstoß eines Vorstandsmitglieds gegen bußgeld-, sanktions- oder strafbewehrte gesetzliche Vorschriften (Compliance-Verstoß) oder gegen Verhaltensgrundsätze des Greiffenberger-Konzerns sein. Bei einem begründeten Verdacht eines solchen Verstoßes kann der Aufsichtsrat auch eine Auszahlung vorläufig verweigern.

Der Aufsichtsrat kann variable Vergütungsbestandteile auch dann zurückfordern, wenn ein Einzel- oder Konzernabschluss, der bei der Bemessung eines Vergütungsbestandteils zugrunde gelegt wurde, schwerwiegende Fehler aufweist oder bei der Ermittlung sonstiger Vergütungsparameter wesentliche unrichtige Informationen zugrunde gelegt worden sind.

Die Rückforderung einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung ist auch nach der Beendigung des Vorstandsmandats für einen Zeitraum von maximal vier Jahren nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand möglich.

7. Angaben zu vergütungsbezogenen Rechtsgeschäften

a) Laufzeit und Beendigung der Dienstverträge

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch die jeweiligen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder bestimmt, wobei die variablen Vergütungsbestandteile auf der

Basis dieses Vergütungssystems 2025+ vom Aufsichtsrat bestimmt werden. Die Laufzeit der Vorstandsdienstverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Unter Berücksichtigung der aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG sowie des DCGK betragen Bestell- beziehungsweise Vertragsdauer bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellung beträgt die Bestell- beziehungsweise Vertragsverlängerung in der Regel drei bis fünf Jahre. Jedoch kann die Erstbestellung und auch eine Wiederbestellung maximal für einen Zeitraum von fünf Jahren beschlossen werden.

Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsdienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Vorstandsdienstvertrag ebenfalls vorzeitig.

b) Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart.

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit vor ordnungsgemäßem Vertragsende dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit der Beendigung den Wert von zwei Jahresgrundvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des jeweiligen Dienstvertrags vergüten (Abfindungs-Cap).

Im Falle der Freistellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds von der Erbringung seiner Leistung in Folge des Widerrufs seiner Bestellung bzw. der Amtsniederlegung ist ab Freistellung die Vergütung inklusive der variablen Bestandteile bis zum Ende des Vertrags zu zahlen. Für die kurzfristig variable Vergütung erfolgt eine Zahlung bei unterstellter Zielerreichung gemäß dem Durchschnitt der abgelaufenen Vertragszeit des jeweiligen Vorstandsdienstvertrags.

In den Dienstverträgen werden keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote vereinbart. Daher ist die Zahlung einer Karenzentschädigung im Vergütungssystem 2025+ nicht vorgesehen.

Wird der jeweilige Dienstvertrag aus einem vom Vorstand zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an den Vorstand.

Im Falle einer dauerhaften Dienstunfähigkeit des Vorstandsmitglieds endet der Dienstvertrag mit dem Ende des Quartals, in dem die dauerhafte Dienstunfähigkeit festgestellt worden ist. Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags, wird die Grundvergütung für den Sterbemonat und die drei darauf folgenden Monate fortgezahlt.

8. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem 2025+ abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehören beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems 2025+ bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Gewährung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle weitreichender Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch Pandemien oder schwere Wirtschaftskrisen), die die ursprünglichen Leistungskriterien und/oder Kennzahlen des Vergütungssystems 2025+ hinfällig werden lassen, sofern die konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem 2025+ berechtigt.

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungskriterien. Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen, auch die Festvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, nicht jedoch die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.