

---

# ***Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers***

PVA TePla AG  
Wettenberg

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom  
1. Januar bis zum 31. Dezember 2024





## **Inhaltsverzeichnis**

**Seite**

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 .....	1
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG .....	1



# **PVA TePla AG**

## Vergütungsbericht 2024

## **I. Einleitung**

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge und Ausgestaltung der Vergütung für den Vorstand und den Aufsichtsrat der PVA TePla AG im Geschäftsjahr 2024. Zudem wird die gewährte und geschuldete Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats individualisiert offengelegt.

Der Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der PVA TePla AG im Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) und unter Berücksichtigung der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) erstellt.

Um zu verdeutlichen, welche Angaben sich auf das Mutterunternehmen und welche sich auf die Unternehmensgruppe beziehen, wird für das Mutterunternehmen stets „PVA TePla AG“ und für Angaben, die die Gruppe betreffen, „PVA TePla-Gruppe“ oder „Unternehmensgruppe“ verwendet. Wo vorstehende Unterscheidungen nicht zur Anwendung kommen, und keine anderen gesonderten Hinweise erfolgen, betreffen die Angaben gleichermaßen die Unternehmensgruppe wie das Mutterunternehmen.

Die im Vergütungsbericht dargestellten absoluten Werte und Prozentangaben können sich in Einzelfällen aufgrund von Rundungen nicht genau aufaddieren.

## **II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024**

### **Ergebnisse der Hauptversammlung 2024**

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 hat in der Hauptversammlung 2024 eine Zustimmungsquote von lediglich 46 % erhalten. Wesentliche Kritikpunkte am Vergütungsbericht waren unter anderem die fehlende Transparenz in Bezug auf die Offenlegung der spezifischen Ziele sowie Zielerreichungen. Ein Großteil des Feedbacks bezog sich auch auf die Ausgestaltung des zugrundeliegenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands.

Wir nehmen das Feedback unserer Aktionäre äußerst ernst und berücksichtigen dieses bei der Weiterentwicklung der Ausgestaltung der Vergütung für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der PVA Tepla AG sowie unserer Berichterstattung zu Vergütungsthemen. Daher hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem 2021 im Geschäftsjahr 2024 umfassend überprüft und auf Basis der Ergebnisse ein überarbeitetes Vergütungssystem entwickelt („Vergütungssystem 2025“). Das überarbeitete Vergütungssystem umfasst im Wesentlichen

- einen stärkeren Pay-for-Performance-Zusammenhang und die Abschaffung möglicher Anerkennungsprämien,
- eine langfristigere Ausrichtung der Vergütungsstruktur,
- eine erhöhte Transparenz bei gleichzeitig verringerter Komplexität,
- die Einführung marktüblicher weiterer vertraglicher Regelungen wie Malus- und Clawback-Reglungen und eine Aktienkauf- und Halteverpflichtung, sowie
- eine engere Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen unserer Aktionäre und weiterer Stakeholder.

Das Vergütungssystem 2025 berücksichtigt das Feedback unserer Aktionäre sowie die generellen Erwartungen institutioneller Investoren und Stimmrechtsberater in hohem Maße. Es wurde der Hauptversammlung 2024 zur Beschlussfassung vorgelegt und mit einer Zustimmungquote von 97,72 % gebilligt. Das Vergütungssystem 2025 tritt zum 1. Januar 2025 in Kraft. Die wesentlichen Ausgestaltungsparameter des Vergütungssystems 2025 sind im Abschnitt 6 „Ausblick Vergütungssystem 2025“ des vorliegenden Vergütungsberichts zusammengefasst. Eine ausführliche Darstellung aller Details und Hintergründe des Vergütungssystems 2025 können der Einladung zur Hauptversammlung 2024 oder der auf unserer Website veröffentlichten Niederschrift des Vergütungssystems entnommen werden [<https://www.pvatepla.com/investor-relations/corporate-governance/>].

Neben dem Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde der Hauptversammlung 2024 auch ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats zur Beschlussfassung vorgelegt, das mit einer Zustimmungsquote von 93,37 % gebilligt wurde und ebenfalls zum 1. Januar 2025 in Kraft tritt. Die Details können der Einladung zur Hauptversammlung 2024 oder der auf unserer Website veröffentlichten Niederschrift des Vergütungssystems entnommen werden [<https://www.pvatepla.com/investor-relations/corporate-governance/>].

Auch das Feedback unserer Aktionäre zur Ausgestaltung des Vergütungsberichts insbesondere zur Transparenz wurden vom Vorstand und Aufsichtsrat der PVA TePla AG genau analysiert. Um der geäußerten Kritik angemessen Rechnung zu tragen, wurde der vorliegende Vergütungsbericht im Vergleich zum Vorjahr vollumfänglich neu gestaltet. Er wurde unter der Prämisse erstellt, eine größtmögliche Transparenz zu bieten und das angewendete Vergütungssystem nachvollziehbarer darzulegen. Dies erfolgt durch eine klarere Strukturierung des Vergütungsberichts, die Verwendung von Tabellen zur besseren Übersichtlichkeit sowie eine detaillierte Darlegung der maßgeblichen Leistungskriterien und deren Zielwerte. Im Einklang mit der Marktpraxis, die sich über die letzten Jahre etabliert hat, wird die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder nach dem Erdienungsprinzip ausgewiesen. Auf diese Weise kann der Zusammenhang zwischen der Unternehmensentwicklung im Geschäftsjahr und der daraus resultierenden Vergütung unmittelbar nachvollzogen werden.

### **Vorstandsvergütung in 2024**

Der Vorstand setzte sich im Geschäftsjahr 2024 aus Jalin Ketter, Vorstandsvorsitzende, und Oliver Höfer, Vorstand Produktion, Qualitätsmanagement und Personal, COO, zusammen.

Für Jalin Ketter kam im Geschäftsjahr 2024 das aktuelle Vergütungssystem des Vorstands, das von der Hauptversammlung 2021 mit einer Zustimmungsquote von 71,3 % gebilligt („Vergütungssystem 2021“) wurde, zur Anwendung. Da der Dienstvertrag von Oliver Höfer seit Einführung des Vergütungssystems 2021 noch nicht verlängert wurde, galt für ihn im Rahmen des Bestandsschutzes noch das bis 2021 gültige Vergütungssystem. Die Unterschiede zwischen diesen Vergütungssystemen werden im Rahmen des Vergütungsberichts erläutert.

Ab dem Geschäftsjahr 2025 gilt für alle Vorstandsmitglieder einheitlich das Vergütungssystem 2025. Für Herrn Höfer gilt weiterhin bis zum Auslaufen seines Dienstvertrages zum 24.06.2025 das bis 2021 gültige Vergütungssystem.

### **Aufsichtsratsvergütung in 2024**

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde durch die Hauptversammlung 2021 gebilligt. Es kam im Geschäftsjahr 2024 ohne Abweichungen für alle Mitglieder des Aufsichtsrats zur Anwendung.

Im Laufe des Geschäftsjahres 2024 sind Alexander von Witzleben und Prof. Dr. Markus H. Thoma mit der Beendigung der Hauptversammlung 2024 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Dr. Myriam Jahn wurde in diesem Zuge zur neuen Vorsitzenden ernannt. Darüber hinaus wurde Christoph von Seidel als neues Mitglied in das Gremium gewählt.

## **III. Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024**

### **1. Vergütungs-Governance**

Gemäß der gesetzlichen Vorgabe nach § 87a Abs. 1 S. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat als Gesamtgremium ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Das Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 1 S. 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Zudem setzt der Aufsichtsrat die Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands fest. Bei der Festsetzung der Vergütung des Vorstands sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass diese gemäß § 87 Abs. 1 AktG in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, der persönlichen Leistung sowie der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem sowie die Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung regelmäßig. Für die Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung wird – neben einem horizontalen Vergleich mit anderen Unternehmen – auch ein Vergleich mit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur (sog. Vertikalvergleich) vorgenommen. Einbezogen wird hierbei die Vergütung sowohl des oberen Führungskreises der Unternehmensgruppe als auch der im Inland beschäftigten Gesamtbelegschaft auf Ebene der Aktiengesellschaft und ihrer Konzerngesellschaften. Bestandteil des Vertikalvergleichs ist insbesondere auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zu dieser Vergleichsgruppe in der zeitlichen Entwicklung.

Die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat zuletzt im Geschäftsjahr 2024 in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen externen Vergütungsexperten überprüft und bestätigt. Die Überprüfung erfolgte durch einen horizontalen Vergleich mit den Unternehmen des SDAX, welche aufgrund ihrer vergleichbaren Größe und Governance-Strukturen als Vergleichsgruppe für einen Marktvergleich herangezogen wurden.

## **2. Überblick Vergütungssystem**

Für Jalin Ketter kam im Geschäftsjahr 2024 das Vergütungssystem 2021 ohne Abweichungen zur Anwendung. Es besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen. Daneben umfasst das Vergütungssystem 2021 weitere vertragliche Regelungen wie zum Beispiel die Maximalvergütung nach § 87a AktG. Die wesentlichen Ausgestaltungsmerkmale des Vergütungssystems 2021 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

---

**Feste Vergütungsbestandteile**


---

<b>Grundvergütung</b>	Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Teilen ausgezahlt wird.
<b>Nebenleistungen</b>	Insbesondere Mobilitätsleistungen (z. B. Dienstwagen, BahnCard), Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung.
<b>Betriebliche Altersversorgung</b>	Keine individuellen betriebliche Altersversorgungszusagen, sondern lediglich Zuschüsse zur Altersversorgung, die mit dem Gehalt ausgezahlt oder in einen Versicherungsvertrag mit Unterstützungskassenzusage eingezahlt werden.

---

**Variable Vergütungsbestandteile**


---

<b>Short-term Incentive (STI)</b>	<p>Laufzeit: 1 Jahr</p> <p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konzern-EBIT (60 %)</li> <li>- Individuelle Performance (40 %)</li> </ul> <p>Cap: 100 % der Grundvergütung</p> <p>Auszahlung: in bar</p>
<b>Long-term Incentive (LTI)</b>	<p>Plantyp: Performance Cash Plan</p> <p>Zuteilung: En bloc Zuteilung für die Dauer der Laufzeit</p> <p>Laufzeit: üblicherweise 3 Jahre (bis zu 5 Jahre möglich)</p> <p>Leistungskriterium:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marktkapitalisierung der PVA TePla AG</li> </ul> <p>Cap: 100 % der Grundvergütung pro Jahr der Laufzeit</p> <p>Auszahlung: in bar</p>

---

**Weitere vertragliche Regelungen**


---

<b>Maximalvergütung nach § 87a AktG p.a.</b>	<p>Vorstandsvorsitz: 900.000 EUR</p> <p>Ordentliche Vorstandsmitglieder: 700.000 EUR</p>
--	--

---

Da der Dienstvertrag von Oliver Höfer nach Einführung des Vergütungssystems 2021 noch nicht verlängert wurde, galt für ihn im Rahmen des Bestandschutzes von Altverträgen noch das bis 2021 gültige Vergütungssystem. Die daraus resultierenden Unterschiede zum Vergütungssystem 2021 lassen sich im Wesentlichen wie folgt zusammenfassen:

- Im STI wird lediglich das Konzern-EBIT als Leistungskriterium berücksichtigt.
- Der LTI ist vertraglich auf einen Betrag in Höhe von 250.000 EUR begrenzt.
- Die Maximalvergütung nach § 87a AktG kommt nicht zur Anwendung. Die möglichen Auszahlungen aus den einzelnen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen sind jedoch weiterhin wie beschrieben begrenzt.

### **3. Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 im Detail**

#### **3.1 Feste Vergütungsbestandteile**

##### **3.1.1 Grundvergütung**

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Teilen ausgezahlt wird.

##### **3.1.2 Nebenleistungen**

Den Vorstandsmitgliedern werden vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt, die sich im Wesentlichen wie folgt zusammenfassen lassen:

Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied ein angemessenes Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Ferner erhalten die Vorstandsmitglieder Zuschüsse in Höhe des Arbeitgeberhöchstanteils der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Schließlich werden die Prämien für eine Unfallversicherung übernommen.

### **3.1.3 Betriebliche Altersversorgung**

Mit den Vorstandsmitgliedern sind keine Zusagen auf betriebliche Altersversorgung vereinbart, so dass durch das Unternehmen keine Pensionsrückstellungen gebildet werden müssen. Statt einer unternehmensfinanzierten Zusage werden Zuschüsse zur privaten Altersversorgung bzw. an ein Versorgungswerk für die Vorstandsmitglieder mit dem Gehalt ausgezahlt.

## **3.2 Variable Vergütungsbestandteile**

Die variablen Vergütungsbestandteile umfassen eine kurzfristige variable Komponente (Short-term Incentive; STI) mit einer Laufzeit von einem Jahr und eine langfristige variable Komponente (Long-term Incentive; LTI) mit einer Laufzeit von üblicherweise drei Jahren (bis zu fünf Jahren möglich).

Durch eine starke Gewichtung der variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung und ambitionierter Zielvorgaben trägt das Vergütungssystem dazu bei, den Vorstand zur effektiven Umsetzung der Geschäftsstrategie zu motivieren. Durch die Berücksichtigung der wesentlichen Steuerungskennzahl der Unternehmensgruppe (EBIT) im STI, den zusätzlichen Einbezug nicht-finanzieller Kennzahlen sowie die hohe Gewichtung des LTI leistet das Vergütungssystem zudem einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Unternehmensgruppe.

### **3.2.1 Short-term Incentive (STI)**

Der STI ist am finanziellen Erfolgsziel Entwicklung des (positiven) Konzern-Betriebsergebnisses vor Finanzergebnis und Steuern (EBIT, Earnings before Interest and Taxes) sowie an der Erreichung individueller Performance-Ziele des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet. Das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) gehört zu den zentralen Steuerungsgrößen im Konzern. Die Berücksichtigung des EBITs fördert die Umsetzung der Geschäftsstrategie – profitabel und effizient zu wirtschaften.

Die Leistungskriterien EBIT und individuelle Performance werden bei Jalin Ketter im Verhältnis 60 % zu 40 % gewichtet. Für Oliver Höfer basiert der STI aufgrund seines Altvertrags zu 100 % auf dem Leistungskriterium EBIT. Die Höhe der Auszahlung des STI ist jeweils auf 100 % der Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt (Cap).

### **Leistungskriterium EBIT**

Maßgeblich ist das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) nach IFRS-Grundsätzen erhöht um darin als Aufwand etwa enthaltene Vorstandstantiemen und sonstige Boni.

Für die Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird für jedes Vorstandsmitglied ein prozentualer Beteiligungswert sowie ein Schwellenwert festgelegt, entweder bereits im Rahmen des Vorstandsvertrags oder vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat.

Eine Auszahlung aus dem STI setzt die Erreichung des Schwellenwertes im jeweiligen Geschäftsjahr voraus. Liegt das tatsächliche EBIT unterhalb des Schwellenwerts, entfällt eine Auszahlung aus dem STI. Liegt das tatsächliche EBIT im Geschäftsjahr oberhalb des Schwellenwerts, so ist die Differenz zwischen dem tatsächlichen EBIT und dem Schwellenwert maßgeblich. Der Auszahlungsbetrag für das Leistungskriterium EBIT berechnet sich durch Multiplikation dieses Betrags mit der individuellen prozentualen Beteiligungsrate. Somit wird nur der Teil des EBITs, der über den Schwellenwert hinausgeht, als Grundlage für den Auszahlungsbetrag herangezogen.

Auf Basis der Wachstumsprognose für das Geschäftsjahr 2024 lag die erwartete Bandbreite für das EBIT zwischen 40 und 44 Millionen EUR.

Die individuellen Schwellenwerte, Beteiligungsrate sowie das tatsächliche erreichte EBIT und die daraus resultierenden Beträge für das Geschäftsjahr 2024 stellen sich wie folgt dar:

	Schwellenwert EBIT in EUR	Tatsächliches EBIT <sup>1</sup> in EUR	Differenz in EUR	Individuelle Beteiligungsrate	<b>Betrag in EUR</b>
Jalin Ketter	30.000.000	40.121.544	10.121.544	2%	<b>202.431</b>
Oliver Höfer	1.000.000		39.121.544	2%	<b>782.431</b>

<sup>1</sup> Das tatsächliche EBIT entspricht dem Konzern-Betriebsergebnis nach IFRS-Grundsätzen im Geschäftsjahr 2024 erhöht um darin als Aufwand etwa enthaltene Vorstandstantiemen und sonstige Boni.

Der niedrigere Schwellenwert für Oliver Höfer ergibt sich aus den Regelungen seines Altvertrags, die seine langjährige Dienstzeit sowie seine maßgebliche unternehmerische Beteiligung berücksichtigen. Wie auch die Auszahlung für Jalin Ketter ist die maximal mögliche Beteiligung für Oliver Höfer nach oben auf 100 % der Grundvergütung begrenzt.

### **Leistungskriterium „Individuelle Performance“**

Der STI berücksichtigt für Jalin Ketter neben dem finanziellen Leistungskriterium EBIT auch das Leistungskriterium „Individuelle Performance“, welches üblicherweise nicht-finanzielle Ziele und insbesondere auch Ziele aus dem Bereich Environment, Social und Governance (ESG) umfasst. Dadurch wird eine Zielsetzung in Abhängigkeit von den konkreten strategischen Herausforderungen der Unternehmensgruppe ermöglicht. Der Aufsichtsrat legt hierzu jährlich für das bevorstehende Geschäftsjahr neue Ziele inklusive der entsprechenden Gewichtung fest.

Die für das Geschäftsjahr 2024 festgelegten Zielbereiche für Jalin Ketter inklusive der Gewichtung und Gesamtzielerreichung sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Ziel	Gewichtung	Zielerreichung	Gesamt-Zielerreichung
Erreichen des Nullpunktes beim Netto Carbon Footprint (Scope 1 & 2) und Reduzierung des Brutto Carbon Footprint (Scope 1 & 2) um 10% relativ zum Umsatz gegenüber 2023.	40 %	100 %	
Entwicklung einer MitarbeiterInnenzufriedenheitskennzahl inklusive eines Implementierungsplans zur Messung dieser Kennzahl in 2025.	20 %	0 %	80 %
Implementierung eines neuen Vergütungssystems für die 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands, das im Einklang mit der neuen Strategie, dem Vergütungssystem und den Vergütungszielen des Vorstands ist und damit auch nichtfinanzielle Ziele enthält.	40 %	100 %	

Der Netto Carbon Footprint für die Scope 1 und 2 Emissionen ist definiert als der Brutto Carbon Footprint (Ausstoß der CO<sub>2</sub>-Emissionen für Scope 1 und 2) abzüglich der Kompensation mit Emissionszertifikaten. Das Ziel der CO<sub>2</sub>-Neutralität für Scope 1 und Scope 2 Emissionen wurde im Berichtsjahr durch verschiedene Maßnahmen sowie durch den Erwerb von Emissionszertifikaten erreicht, sodass der Netto Carbon Footprint für das Geschäftsjahr 2024 einen Wert von 0 aufweist.

Der Brutto Carbon Footprint hat sich, gemessen am Umsatz, von 9,41kg pro TEUR Umsatz auf 3,37kg pro TEUR Umsatz reduziert. Dies ist eine Reduzierung um rund 64%. Das Ziel der Reduzierung um 10% relativ zum Umsatz wurde damit übertroffen.

Das Ziel zur Entwicklung einer MitarbeiterInnenzufriedenheitskennzahl inklusive eines Implementierungsplans zur Messung dieser Kennzahl in 2024 wurde nicht erreicht. Durch die veränderten Anforderungen der CSRD wurde der ursprüngliche Ermittlungsansatz dieser Kennzahl wegen Teilredundanz verworfen. Das Management hat sich auf ein angepasstes Konzept basierend auf den für die CSRD-Berichterstattung relevanten Daten entschieden.

Die Implementierung eines neuen Vergütungssystems für die 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands, dass im Einklang mit der neuen Strategie, dem Vergütungssystem und den Vergütungszielen des Vorstands ist und damit auch nichtfinanzielle Ziele enthält, wurde erreicht.

Unter Berücksichtigung des auf das Leistungskriterium „Individuelle Performance“ entfallenden STI-Zielbetrags von Jalin Ketter in Höhe von 96.000 EUR ergibt sich durch Multiplikation mit der Gesamtzielerreichung ein Auszahlungsbetrag von 76.800 EUR.

Insgesamt ergeben sich somit folgende Auszahlungsbeträge aus dem STI für das Geschäftsjahr 2024:

	Betrag Leistungskriterium EBIT in EUR	Betrag Leistungskriterium Individuelle Performance in EUR	<b>Auszahlungsbetrag STI in EUR</b>
<u>Jalin Ketter</u>	144.000	76.800	<b>220.800</b>
<u>Oliver Höfer</u>	240.000	(-)	<b>240.000</b>

Der Auszahlungsbetrag ist innerhalb eines Monats nach dem Beschluss des Aufsichtsrats betreffend der Billigung des Konzernabschlusses 2024 zur Auszahlung fällig.

### **3.2.2 Long-term Incentive (LTI)**

Der LTI hat eine Laufzeit von üblicherweise drei Jahren (bis zu fünf Jahre möglich). Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Zuteilung einer LTI-Tranche zu Beginn ihrer Bestellung. Eine erneute Tranche des LTI wird erst nach Ende der Laufzeit der vorherigen Tranche zugeteilt (d. h. es erfolgen keine jährlichen Zuteilungen). Die Höhe der Auszahlung aus dem LTI bemisst sich anhand der Steigerung der Marktkapitalisierung der PVA TePla AG über die jeweilige Laufzeit. Dadurch werden Anreize für ein langfristiges Wachstum sowie ein nachhaltiges Handeln der Vorstandsmitglieder im Interesse der Aktionäre gesetzt.

Die Auszahlung aus einer LTI-Tranche ist grundsätzlich auf die Höhe der Grundvergütung für das erste volle Geschäftsjahr multipliziert mit der Anzahl der Jahre der Laufzeit für Jalin Ketter bzw. auf 250.000 EUR absolut für Oliver Höfer begrenzt (Cap).

#### **Leistungskriterium Marktkapitalisierung der PVA TePla AG**

Maßgeblich ist die Steigerung der Marktkapitalisierung der PVA TePla AG (in EUR) über die Laufzeit des LTI. Dafür wird die Differenz zwischen der Marktkapitalisierung zu Beginn des Bemessungszeitraums und der Marktkapitalisierung am Ende des Bemessungszeitraums ermittelt. Für den Vergleich wird jeweils der durchschnittliche Schlusskurs der XETRA-Aktie in den sechs Monaten vor Beginn bzw. vor dem Ende des Bemessungszeitraums herangezogen. Die Höhe der Auszahlung aus dem LTI ermittelt sich aus der Multiplikation eines individuell vereinbarten Prozentsatzes mit der absoluten Steigerung der Marktkapitalisierung. Sondereffekte, z.B. Erhöhungen der Marktkapitalisierung aufgrund von Kapitalerhöhungen, werden herausgerechnet. Wird die Marktkapitalisierung über die Laufzeit nicht gesteigert, so gibt es keine Auszahlung aus dem LTI. Dadurch wird sichergestellt, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder mit der Rendite für unserer Aktionäre im Einklang steht.

Der Aufsichtsrat ermittelt die Höhe der Auszahlung aus dem LTI innerhalb eines Monats nach Ablauf des Bemessungszeitraums. Der ermittelte Betrag ist innerhalb von sechs Wochen nach dem Ende des Bemessungszeitraums zur Auszahlung fällig.

## **LTI-Tranchen im Geschäftsjahr 2024**

Zuletzt wurde den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 eine neue Tranche des LTI mit einer Laufzeit von drei Jahren zugeteilt („LTI 2023-2026“). Im Laufe des Geschäftsjahres 2024 wurde keine neue Tranche des LTI zugeteilt. Es endete auch keine laufende Tranche im Geschäftsjahr 2024 – Auszahlungen aus dem LTI gab es im Geschäftsjahr 2024 demnach keine.

Für die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilte Tranche beträgt der individuelle Prozentsatz, der für die Ermittlung des Zahlungsbetrags mit der absoluten Steigerung der Marktkapitalisierung multipliziert wird, 0,3 % für Jalin Ketter und 0,5 % für Oliver Höfer. Der Startkurs zu Beginn des Bemessungszeitraums belief sich auf ca. 21 EUR. Für Jalin Ketter ist für eine volle Realisierung des LTI beispielsweise eine Kursentwicklung über die dreijährige Laufzeit von rund 50 % erforderlich. Die Auszahlung dieser Tranche erfolgt nach Ende des Bemessungszeitraums und wird im Vergütungsbericht 2026 ausgewiesen.

## **4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **4.1 Vertragslaufzeiten**

Erstbestellungen werden höchstens für einen Zeitraum von drei Jahren vorgenommen, Folgebestellungen sind auf einen Zeitraum von maximal fünf Jahren begrenzt. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsdiensverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdiensvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

### **4.2 Regelungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit werden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten ("Abfindungs-Cap") und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Bei unterjährigem Eintritt beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand wird die Vergütung pro rata temporis berechnet. Dies gilt nicht für die Vergütung bei einer außerordentlichen Kündigung des Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft aufgrund eines durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes; in diesem Falle besteht kein Anspruch auf Zahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr des Ausscheidens.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Abfindungszahlungen ausbezahlt.

### **4.3 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Im Falle des Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden. Karenzentschädigungen, die im Zuge einer solchen Vereinbarung dem Vorstandsmitglied zugesagt werden, werden auf etwaige vereinbarte Abfindungszahlungen angerechnet.

### **4.4 Vergütung für die Tätigkeit in verbundenen Unternehmen**

Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen oder Tätigkeiten in Verbänden oder Ehrenämtern übernehmen, erfolgt grundsätzlich keine separate Vergütung. Sollte ausnahmsweise eine Vergütung gewährt werden, wird diese auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds angerechnet. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

## 5. Individuelle Vergütung Geschäftsjahr 2024

### 5.1 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Im Einklang mit § 162 AktG weist der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder auf Grundlage des sogenannten „Erdienungsprinzips“ aus. Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst dabei alle Vergütungsbestandteile, die mit Ablauf des Geschäftsjahres erdient sind, d. h. deren Leistungserbringung vollständig mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 erfolgt ist, auch wenn die Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2025 erfolgt. Auf diese Weise kann der Zusammenhang zwischen der Unternehmensentwicklung im Geschäftsjahr und der daraus resultierenden Vergütung klar nachvollzogen werden.

Für das Geschäftsjahr 2024 umfasst die gewährte und geschuldete Vergütung demnach

- die Grundvergütung im Geschäftsjahr 2024,
- die Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2024,
- die Zuschüsse zur Altersversorgung im Geschäftsjahr 2024 sowie
- der Zahlungsbetrag aus dem STI 2024, der den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wird.

Da im Geschäftsjahr 2024 keine Laufzeit eines LTI endete, gibt es keinen LTI, der als gewährte und geschuldete Vergütung auszuweisen ist.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung inklusive der prozentualen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile:

	Jalin Ketter (Vorstandsmitglied seit Juni 2020; Vorstandsvorsitzende seit Juli 2023)				Oliver Höfer (Vorstandsmitglied seit Dezember 2013)			
	2024		2023		2024		2023	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Grundvergütung	240	49%	205	30%	240	47%	240	32%
Nebenleistungen	16	3%	15	2%	21	4%	19	3%
Altersversorgung	8	2%	8	1%	10	2%	10	1%
Short-term Incentive								
2023 <sup>1</sup>	(-)	46%	205	30%	(-)	47%	240	32%
2024	221		(-)		240		(-)	
Long-term Incentive								
2020 - 2023	(-)	0%	250	37%	(-)	0%	250	33%
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>485</b>	<b>100%</b>	<b>683</b>	<b>100%</b>	<b>511</b>	<b>100%</b>	<b>759</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> Der im Vergütungsbericht 2023 ausgewiesene Betrag für den STI 2023 basierte auf einer vorläufigen Berechnung. Die finale Festsetzung der Vergütung belief sich, anstelle von 205 TEUR, auf 190 TEUR für den STI 2023

## **5.2 Maximalvergütung**

Neben der Begrenzung der einzelnen variablen Vergütungskomponenten ist die Summe aller für das jeweilige Geschäftsjahr durch die Gesellschaft aufgewandten Vergütungsbeiträge, einschließlich Festgehalt, variabler Vergütung, Altersversorgungsbeiträge, Nebenleistungen und etwaiger Anerkennungsprämien, im Sinne einer Maximalvergütung, begrenzt. Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Aufwendungen der Gesellschaft für ein Geschäftsjahr, unabhängig davon, wann die konkrete Auszahlung der jeweiligen Beträge erfolgt.

Diese Maximalvergütung beträgt für die Vorstandsvorsitzende 900.000 EUR und für die sonstigen Vorstandsmitglieder 700.000 EUR.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder nicht überschritten: Die gewährte und geschuldete Vergütung für Jalin Ketter beträgt im Geschäftsjahr 2024 485.000 EUR. Unter Berücksichtigung der annualisierten Rückstellung für den LTI 2023-2026 in Höhe von 27.000 EUR wurde die festgelegte Maximalvergütung gemäß § 87a AktG in Höhe von 900.000 EUR nicht überschritten.

Da für Oliver Höfer das bis 2021 gültige Vergütungssystem einschlägig ist, greift die Maximalvergütung von 700.000 EUR bei ihm nicht. Unabhängig davon ist seine Vergütung durch die Obergrenzen bei STI und LTI rechnerisch auf 730.000 EUR begrenzt. Diese Obergrenze wird für die gewährte und geschuldete Vergütung nicht überschritten.

## **5.3 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 für ehemalige Mitglieder**

Für das ehemalige Vorstandsmitglied Peter Abel (Vorstandsmitglied bis 22.06.2017) betrug die Vergütung (Pensionszahlungen) im Geschäftsjahr 2024 45.000 EUR (2023: 44.000 EUR).

Dr. Andreas Mühe (Vorstandsmitglied bis 30.06.2023) hat im Geschäftsjahr 2024 im Rahmen seines noch bis zum 30.06.2025 wirksamen nachträglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe von 97.000 EUR (2023: 96.000 EUR) erhalten.

## 6. Ausblick Vergütungssystem 2025

Ab dem 1. Januar 2025 gilt das neue Vergütungssystem 2025, das durch Hauptversammlung 2024 mit einer Zustimmungsquote von 97,72 % gebilligt wurde.

Das Vergütungssystem 2025 stellt eine umfassende Weiterentwicklung des Vergütungssystems 2021 dar. Mit den vorgenommenen Anpassungen bietet es deutliche Verbesserungen, die neben einer engeren Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie auch das Feedback unserer Aktionäre umsetzen. Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht über die wesentlichen Komponenten des Vergütungssystems 2025:

<b>Feste Jahresvergütung</b>	Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Teilen als Entgelt gezahlt wird.
<b>Nebenleistungen</b>	u.a. Mobilitätsleistungen (z. B. Dienstwagen, BahnCard) oder Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung
<b>Short-term Incentive (STI)</b>	Plantyp: Zielbonus Laufzeit: 1 Jahr Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>- EBITDA 45 %</li> <li>- Umsatz 25 %</li> <li>- Aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele (inklusive ESG) 30 %</li> </ul> Cap: 140 % des Zielbetrags
<b>Long-term Incentive (LTI)</b>	Plantyp: Performance Share Plan Laufzeit: 4 Jahre mit jährlicher Zuteilung Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>- EBITDA-Marge 40 %</li> <li>- Umsatzwachstum 30 %</li> <li>- Aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele (inklusive ESG) 30 %</li> </ul> Cap Stücke: 150 %

	Cap Auszahlung: 200 % des Zielbetrags Auszahlung: in bar oder in Aktien
<b>Malus und Clawback</b>	Bei schwerwiegender Pflichtverletzung eines Vorstandsmitglieds oder fehlerhaftem Konzernabschluss kann die variable Vergütung ganz oder teilweise einbehalten oder zurückgefordert werden.
<b>Share Ownership Guidelines</b>	Verpflichtung, Aktien im Wert von 50 % der festen Vergütung (brutto) zu erwerben. Aufbaufrist: 5 Jahre.
<b>Maximalvergütung nach § 87a AktG</b>	Vorstandsvorsitz: 1.400.000 EUR Ordentliches Vorstandsmitglied: 1.200.000 EUR

## IV. Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

### 1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der PVA TePla AG geregelt. Das aktuell gültige Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Juni 2021 gebilligt (Zustimmungsquote 99,86%).

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Jahresvergütung von 25.000 EUR. Der Aufsichtsratsvorsitz erhält 70.000 EUR und sein Stellvertreter 40.000 EUR.

Ferner berücksichtigt die Vergütungsregelung den höheren zeitlichen Aufwand für den Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats. Für einen Ausschussvorsitz erhält das Aufsichtsratsmitglied eine zusätzliche jährliche Vergütung von 10.000 EUR und für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss von jährlich 5.000 EUR.

Wenn ein Mitglied des Aufsichtsrats Vorsitzender und/oder Mitglied mehrerer Ausschüsse des Aufsichtsrats ist, erfolgt die zusätzliche Vergütung nur einmal und zwar für den Ausschuss, bei dem es die höchste Vergütung erhält.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung:

<b>Feste Vergütung</b>		
Aufsichtsratsvorsitz	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitz	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied
70.000 €	40.000 €	25.000 €
<b>Ausschussvergütung</b>		
Vorsitz	Mitglied	
10.000 €	5.000 €	
<b>Maximale Ausschussvergütung</b>		
Wenn ein Mitglied des Aufsichtsrats Vorsitzender und/oder Mitglied mehrerer Ausschüsse des Aufsichtsrats ist, erfolgt die zusätzliche Vergütung nur einmal und zwar für den Ausschuss, bei dem es die höchste Vergütung erhält.		

Bei unterjährigen Veränderungen im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen wird die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate gezahlt.

## 2. Individualisierte Angabe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 sowie im Vorjahr inklusive relativer Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile:

	Feste Vergütung				Ausschussvergütung				Gesamtvergütung	
	2024		2023		2024		2023		2024	2023
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR
Dr. Myriam Jahn (Vorsitz seit September 2024)	40	86%	13	93%	7	(-)	1	7%	<b>47</b>	14
Christoph von Seidel (stellv. Vorsitz seit August 2024)	13	80%	(-)	(-)	3	20%	(-)	(-)	<b>17</b>	(-)
Prof. Dr. Gernot Hebestreit (stellv. Vorsitz bis August 2024)	35	81%	40	(-)	8	19%	10	(-)	<b>43</b>	50
Alexander von Witzleben (Vorsitz bis August 2024)	47	93%	70	(-)	3	7%	5	(-)	<b>50</b>	75
Prof. Dr. Markus H. Thoma (bis August 2024)	17	100%	25	86%	(-)	(-)	4	14%	<b>17</b>	29

## V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle stellt die Vergütungsentwicklung der aktuellen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der PVA TePla AG sowie der Arbeitnehmer im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft im Einklang mit den Anforderungen des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG dar.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft des Mutterunternehmens PVA TePla AG und deren wesentlichen Tochterunternehmen abgestellt. Einbezogen wird hierbei die Vergütung sowohl des oberen Führungskreises der Unternehmensgruppe als auch der im Inland beschäftigten Gesamtbelegschaft auf Ebene der Aktiengesellschaft und ihrer Konzerngesellschaften.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresüberschusses der PVA TePla AG gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands auch maßgeblich vom Geschäftserfolg der PVA TePla-Gruppe abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des Betriebsergebnisses (EBIT) und des Jahresüberschusses für die PVA TePla-Gruppe angegeben.

#### Vergleichende Darstellung<sup>1</sup>

	2024	2023	2024/2023	2023/2022	2022/2021	2021/2020
<b>In 2024 aktive Vorstandsmitglieder</b>						
Jalin Ketter	485	683	-29%	15%	0%	1%
Oliver Höfer	511	759	-33%	0%	4%	12%
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>						
Dr. Andreas Mühe	97	464	-79%	-26%	0%	1%
Peter Abel	45	44	2%	2%	0%	0%
<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>						
Dr. Myriam Jahn (seit Juli 2023)	47	14	246%	(-)	(-)	(-)
Christoph von Seidel (seit August 2024)	17	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Prof. Dr. Gernot Hebestreit	43	50	-13%	0%	43%	40%
Alexander von Witzleben (bis August 2024)	50	75	-33%	0%	25%	20%
Prof. Dr. Markus H. Thoma (bis August 2024)	17	29	-43%	-3%	11%	8%
<b>Mitarbeitende</b>						
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden <sup>2</sup>			3,64%	6,40%	2%	2%
<b>Finanzielle Performance</b>						
Betriebsergebnis (EBIT) der PVA TePla-Gruppe (IFRS)	40	34	16%	37%	37%	-1%
Ergebnis nach Steuern der PVA TePla-Gruppe (IFRS)	27	24	11%	38%	45%	-5%
Jahresüberschuss der PVA TePla AG (HGB)	27	15	84%	21%	110%	-42%

<sup>1</sup> Die Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder für 2020/2021 bis 2022/2023 beruht aus Konsistenzgründen mit vorigen Veröffentlichungen weiterhin auf der Logik der gewährten und geschuldeten Vergütung, die im jeweiligen Vergütungsbericht genutzt wurde. Für die Vergütungsentwicklung 2023/2024 wird die gewährte und geschuldete Vergütung nach dem Erdienungsprinzip herangezogen.

<sup>2</sup> Mitarbeiter der wesentlichen Konzerngesellschaften der PVA TePla-Gruppe



## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

An die PVA TePla AG, Wetttenberg

### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der PVA TePla AG, Wetttenberg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### *Grundlage für das Prüfungsurteil*

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### *Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats*

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

### *Verantwortung des Wirtschaftsprüfers*

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.



Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Frankfurt am Main, den 14. März 2025

**PricewaterhouseCoopers GmbH**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Christina Erkmen  
Wirtschaftsprüferin

Dominik Höhler  
Wirtschaftsprüfer









20000006336130