



PVA TePla AG

Vergütungsbericht 2025

I. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge und Ausgestaltung der Vergütung für den Vorstand und den Aufsichtsrat der PVA TePla AG im Geschäftsjahr 2025. 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 2025

Ergebnisse der Hauptversammlung 2025

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 hat in der Hauptversammlung 2025 eine Zustimmungsquote von 96 % erhalten. Dies entspricht einer Verbesserung des Abstimmungsergebnisses um 50 %-Punkte gegenüber dem Vorjahr.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

Der Vorstand setzte sich im Geschäftsjahr 2025 aus Jalin Ketter, Vorstandsvorsitzende, Carl Markus Groß (seit 01. Januar 2025), Vorstand Finanzen und Oliver Höfer (bis 30. Juni 2025), Vorstand Produktion, Qualitätsmanagement und Personal, COO, zusammen.

Für Jalin Ketter und Carl Markus Groß kam im Geschäftsjahr 2025 das aktuelle Vergütungssystem des Vorstands, das von der Hauptversammlung 2024 mit einer Zustimmungsquote von 97,72 % gebilligt („Vergütungssystem 2025“) wurde, zur Anwendung. Da der Dienstvertrag von Oliver Höfer seit Einführung des Vergütungssystems 2021 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.

Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2025

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde durch die Hauptversammlung 2024 gebilligt. Es kam im Geschäftsjahr 2025 ohne Abweichungen für alle Mitglieder des Aufsichtsrats zur Anwendung.

Auf der Hauptversammlung 2025 wurden Ingrid De Wolf und Rudolf Weichert in den Aufsichtsrat gewählt. Gernot Hebestreit ist mit der Beendigung der Hauptversammlung 2025 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

III. Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

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 vertraglich vereinbarte 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, gemessen am Umsatz sowie der Marktkapitalisierung, und Governance-Strukturen als Vergleichsgruppe für einen Marktvergleich herangezogen wurden. Die Vergleichsgruppe umfasste die Carl Zeiss AG, Jenoptik AG, Pfeiffer Vacuum Technology AG, SÜSS MicroTec SE, Aixtron SE und die Manz AG.

2. Überblick Vergütungssystem

Für Jalin Ketter und Carl Markus Groß kam im Geschäftsjahr 2025 das Vergütungssystem 2025 ohne Abweichungen zur Anwendung. Es besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen. Daneben umfasst das Vergütungssystem 2025 weitere vertragliche Regelungen wie zum Beispiel die Maximalvergütung nach § 87a AktG. Die wesentlichen Ausgestaltungsmerkmale des Vergütungssystems 2025 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Feste Vergütungsbestandteile

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

Variable Vergütungsbestandteile

Short-term Incentive (STI)	Plantyp: Zielbonus Laufzeit: 1 Jahr Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> - EBITDA 45 % - Umsatz 25 % - Individuelle, aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele (inklusive ESG) 30 % Cap: 140 % des Zielbetrags Auszahlung: in bar
Long-term Incentive (LTI)	Plantyp: Performance Share Plan Laufzeit: 4 Jahre mit jährlicher Zuteilung Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> - EBITDA-Marge 40 %

- Umsatzwachstum 30 %
- Aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele (inklusive ESG) 30 %

Cap Stücke: 150 %

Cap Auszahlung: 200 % des Zielbetrags

Auszahlung: in bar oder in Aktien

Weitere vertragliche Regelungen

Malus und Clawback	Bei schwerwiegender Pflichtverletzung eines Vorstandsmitglieds oder fehlerhaftem Konzernabschluss kann die variable Vergütung ganz oder teilweise einbehalten oder zurückgefordert werden.
Share Ownership Guideline	Verpflichtung, Aktien im Wert von 50 % der Jahresfestvergütung (brutto) zu erwerben. Aufbaufrist: 5 Jahre.
Maximalvergütung nach § 87a AktG p.a.	Vorstandsvorsitz: 1.400.000 EUR Ordentliche Vorstandsmitglieder: 1.200.000 EUR

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 und ist begrenzt auf 100 % der Grundvergütung.
- 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.
- Die Share Ownership Guideline sowie die Malus und Clawback Regelung kommen nicht zur Anwendung.

3. Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 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 an 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 vier Jahren.

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 Steuerungskennzahlen der Unternehmensgruppe (EBITDA und Umsatz) 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, Steuern und Abschreibungen (EBITDA, Earnings before Interest, Taxes, Depreciation und Armortization), dem Konzern-Umsatz sowie an der Erreichung individueller Performance-Ziele des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet. Das Konzern-Betriebsergebnis (EBITDA) sowie der Konzern-Umsatz gehören zu den zentralen Steuerungsgrößen im Konzern. Die Berücksichtigung des EBITDAs sowie des Umsatzes fördern die Umsetzung der Geschäftsstrategie – profitabel und effizient zu wirtschaften.

Die Leistungskriterien EBITDA, Umsatz und aus der Strategie abgeleitete individuelle Performance werden bei Jalin Ketter und Carl Markus Groß mit 45 %, 25 % und 30 % gewichtet. Die Höhe der Auszahlung des STI ist jeweils auf 140 % des Zielbetrags des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt (Cap). Der Zielbetrag des STI für das Geschäftsjahr 2025 beträgt für Jalin Ketter 220.000 EUR und für Carl Markus Groß 200.000 EUR.

Für Oliver Höfer basiert der STI aufgrund seines Altvertrags zu 100 % auf dem Leistungskriterium EBIT. Die Höhe der Auszahlung des STI ist auf 100 % der Grundvergütung begrenzt (Cap).

Leistungskriterium EBITDA

Maßgeblich ist das Konzern-Betriebsergebnis (EBITDA) nach IFRS-Grundsätzen auf Basis des geprüften Konzernabschlusses der PVA TePla AG.

Für die Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird für jedes Vorstandsmitglied vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat ein Schwellenwert festgelegt.

Eine Auszahlung für das Leistungskriterium EBITDA im Geschäftsjahr 2025 setzt eine Mindestzielerreichung von 50 % voraus, die bei einem EBITDA von EUR 34 Mio. erreicht wird. Die Zielerreichung steigt von dort linear auf 100 % bei einem EBITDA von EUR 36,5 Mio. und weiter auf den Maximalwert von 140 % bei einem EBITDA von EUR 39 Mio.

Die individuellen Schwellenwerte sowie das tatsächliche erreichte EBITDA und die daraus resultierenden Beträge für das Geschäftsjahr 2025 stellen sich wie folgt dar:

	Schwellenwert für 0% Zielerreichung in EUR	Schwellenwert für 50% Zielerreichung in EUR	Schwellenwert für 100% Zielerreichung in EUR	Schwellenwert für 140% Zielerreichung in EUR	Tatsächliches EBITDA in EUR	Zielerreichung in %
Jalin Ketter	< 34.000.000	≥ 34.000.000	≥ 36.500.000	≥ 39.000.000	25.316.151	0
Carl Markus Groß	< 34.000.000	≥ 34.000.000	≥ 36.500.000	≥ 39.000.000	25.316.151	0

Leistungskriterium Umsatz

Maßgeblich ist der Konzern-Umsatz nach IFRS-Grundsätzen auf Basis des geprüften Konzernabschlusses der PVA TePla AG.

Für die Komponente Umsatz erfolgt die Zielerreichung gestaffelt nach dem tatsächlich erzielten Umsatz im Geschäftsjahr. Für die Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird für jedes Vorstandsmitglied vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat ein Schwellenwert festgelegt.

Ab einem Umsatz von mindestens 260 Mio. EUR wird im Geschäftsjahr 2025 eine Zielerreichung von 50% erreicht. Die volle Zielerfüllung (100%) wird bei einem Umsatz von mindestens 270 Mio. EUR erzielt. Bei einem Umsatz von mindestens 280 Mio. EUR steigt die Zielerreichung auf maximal 140%. Liegt der Umsatz unter 260 Mio. EUR, erfolgt keine Auszahlung.

Die individuellen Schwellenwerte sowie der tatsächliche erreichte Umsatz und die daraus resultierenden Beträge für das Geschäftsjahr 2025 stellen sich wie folgt dar:

	Schwellenwert für 0% Zielerreichung in EUR	Schwellenwert für 50% Zielerreichung in EUR	Schwellenwert für 100% Zielerreichung in EUR	Schwellenwert für 140% Zielerreichung in EUR	Tatsächlicher Umsatz in EUR	Zielerreichung in %
Jalin Ketter	< 260.000.000	≥ 260.000.000	≥ 270.000.000	≥ 280.000.000	244.256.836	0
Carl Markus Groß	< 260.000.000	≥ 260.000.000	≥ 270.000.000	≥ 280.000.000	244.256.836	0

Leistungskriterium EBIT

Für Oliver Höfer ist das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) nach IFRS-Grundsätzen erhöht um darin als Aufwand etwa enthaltene Vorstandstantiemen und sonstige Boni maßgeblich. Da der Dienstvertrag von Oliver Höfer nach Einführung des Vergütungssystems 2021 nicht verlängert wurde, galt für ihn im Rahmen des Bestandschutzes von Altverträgen noch das bis 2021 gültige Vergütungssystem.

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. Bei unterjährigem Ende des Dienstvertrags wird der Bonus zeitanteilig gewährt.

Der Schwellenwert, die Beteiligungsrate sowie das tatsächliche erreichte EBIT und der daraus resultierende Betrag für das Geschäftsjahr 2025 stellen sich für Herrn Höfer wie folgt dar:

	Schwellenwert EBIT in EUR	Tatsächliches EBIT ¹ in EUR	Differenz in EUR	Individuelle Beteiligungsrate	Betrag in EUR
Oliver Höfer	1.000.000	15.625.446	14.625.446	2%	292.509

¹ Das tatsächliche EBIT entspricht dem Konzern-Betriebsergebnis nach IFRS-Grundsätzen im Geschäftsjahr 2025 erhöht um darin als Aufwand etwa enthaltene Vorstandstantiemen und sonstige Boni.

Leistungskriterium „Individuelle Performance“

Der STI berücksichtigt für Jalin Ketter und Carl Markus Groß neben dem finanziellen Leistungskriterien EBITDA und Umsatz auch das Leistungskriterium „Individuelle Performance“, welches üblicherweise nicht-finanzielle Ziele und insbesondere auch Ziele aus dem Bereich Strategie sowie 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.

Für das Jahr 2025 hat der Aufsichtsrat für Jalin Ketter und Carl Markus Groß das Ziel „Weiterempfehlungsquote / Mitarbeiterzufriedenheit oder Surrogat: Null-Punkt-Messung“ definiert.

Die für das Geschäftsjahr 2025 definierten Zielerreichungsgrade sowie die tatsächliche Zielerreichung stellen sich wie folgt dar:

Ziel	Zielerreichungsgrad	Zielerreichung in 2025
Durchgeführten Pulse Check bzw. kurze Intranetbefragung.	50 %	
Wissenschaftlich konzipiertem, benchmarkfähigen Full Survey (extern beauftragt oder/ und intern konzipiert)	100 %	140 %
Maßnahmenplan auf Basis der durchgeführten Vollbefragung	140 %	

Unter Berücksichtigung des auf das Leistungskriterium „Individuelle Performance“ entfallenden STI-Zielbetrags von Jalin Ketter in Höhe von 66.000 EUR und Carl Markus Groß in Höhe von 60.000 EUR ergibt sich aus dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad von 140 % ein Auszahlungsbetrag für Jalin Ketter von 92.400 EUR und für Carl Markus Groß von 84.000 EUR.

Insgesamt ergeben sich somit folgende Auszahlungsbeträge aus dem STI für das Geschäftsjahr 2025:

	Zielwert (bei 100 % Zielerreichung)	Betrag Leistungskriterium Umsatz in EUR (Gewichtung: 25%)	Betrag Leistungskriterium EBITDA in EUR (Gewichtung: 45 %)	Betrag Leistungskriterium Individuelle Performance in EUR (Gewichtung: 30%)	Betrag Leistungskriterium EBIT in EUR (Gewichtung: 100%)	Auszahlungsbetrag STI in EUR
Jalin Ketter	220.000	0	0	92.400	-	92.400
Carl Markus Groß	200.000	0	0	84.000	-	84.000
Oliver Höfer	240.000	-	-	(-)	120.000	120.000

Der Auszahlungsbetrag ist innerhalb eines Monats nach dem Beschluss des Aufsichtsrats betreffend der Billigung des Konzernabschlusses 2025 zur Auszahlung fällig.

3.2.2 Long-term Incentive (LTI)

Für Jalin Ketter findet hinsichtlich der langfristigen variablen Vergütung (LTI) sowohl das Vergütungssystem 2025 als auch das Vergütungssystem 2021 Anwendung. Das Vergütungssystem 2021 wurde am 01. Januar 2025 durch das neue Vergütungssystem 2025 abgelöst. Mit der Einführung des neuen Vergütungssystems zum 1. Januar 2025 ist eine jährliche Zuteilung des LTI vorgesehen. Aus diesem Grund wird die Tranche 2023–2026, die einmalig am 1. Juli 2023 für einen Zeitraum von drei Jahren zugeteilt wurde, zeitanteilig gekürzt. Die zeitanteilig gekürzte LTI-Tranche 2023–2026 läuft gemäß den ursprünglich vereinbarten Bedingungen weiter und wird nach Ablauf der regulären Laufzeit ausgezahlt.

Für Carl Markus Groß findet für den LTI ausschließlich das Vergütungssystem 2025 Anwendung.

Für Oliver Höfer ist der LTI aufgrund seines Altvertrags zu 100 % aus dem Vergütungssystem 2021 abgeleitet. Herr Höfer ist im Juni 2025 aus dem Unternehmen ausgeschieden, sodass auch seine zugeteilte Tranche 2023-2026 entsprechend zum Juni 2025 zeitanteilig gekürzt wird.

Der LTI aus dem Vergütungssystem 2025 hat eine Laufzeit von üblicherweise vier Jahren (Performance Periode) und wird in jährlichen Tranchen zugeteilt. Die Vorstandsmitglieder erhalten die Zuteilung der jährlichen LTI-Tranche zum 01. Januar des jeweiligen Geschäftsjahres, erstmals zum 01. Januar 2025. Die Performance-Periode endet jeweils am 31. Dezember des dritten Kalenderjahres, das dem Jahr der Zuteilung nachfolgt.

Im Rahmen der Zuteilung der Tranche des LTI werden dem Vorstandsmitglied vorläufig (virtuelle) Aktien zugeteilt. Für die Ermittlung der vorläufig zugeteilten Aktien wird der Zielbetrag des LTI durch den Referenzkurs der PVA TePla Aktie zum Zuteilungszeitpunkt geteilt. Der Zuteilungskurs ist der Durchschnitt der Tagesschlusskurse im XETRA-Handel der Deutschen Börse AG über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Beginn der Performance Periode. Die Anzahl an vorläufig zugeteilten Aktien wird auf die nächste ganze Zahl aufgerundet.

Die Auszahlung des LTI kann in bar oder durch die Bedienung in Aktien erfolgen.

Die finale Anzahl (virtueller) Aktien aus dem LTI bemisst sich anhand der finanziellen Erfolgsziele Konzerngewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände im Verhältnis zum Umsatz (EBITDA-Marge) sowie des Konzernumsatzwachstums und nichtfinanzieller Leistungskriterien. Die nichtfinanziellen Leistungskriterien umfassen aus der Strategie sowie aus dem ESG-Bereich abgeleitete Ziele. Die Leistungskriterien EBITDA-Marge, Umsatzwachstum und nichtfinanziellen Leistungskriterien werden bei Jalin Ketter und Carl Markus Groß mit 40 %, 30 % und 30 % gewichtet. Dadurch werden Anreize für ein langfristiges Wachstum sowie ein nachhaltiges Handeln der Vorstandsmitglieder im Interesse der Aktionäre gesetzt.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, für eine neu zuzuteilende Tranche des LTI zu Beginn des Zuteilungsjahres eine abweichende Gewichtung festzulegen. Die Gewichtung wird im Zuteilungsschreiben festgelegt und kann nach der Zuteilung nicht rückwirkend angepasst werden. Die maximale Zielerreichung ist für jedes Leistungskriterium sowie insgesamt auf 150 % begrenzt.

Der LTI aus dem Vergütungssystem 2021 hat eine Laufzeit von üblicherweise drei Jahren. Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Zuteilung einer LTI-Tranche zu Beginn ihrer Bestellung. Die Höhe der Auszahlung aus dem LTI bemisst sich anhand der Steigerung der Marktkapitalisierung der PVA TePla AG über die jeweilige Laufzeit.

Die Auszahlung aus einer LTI-Tranche aus dem Vergütungssystem 2025 (LTI-Tranche 2025-2028) ist grundsätzlich auf 200 % des Zielbetrags begrenzt. Der Zielbetrag beträgt für Jalin Ketter 264.000 EUR und für Carl Markus Groß 240.000 EUR.

Die Auszahlung aus einer LTI-Tranche aus dem Vergütungssystem 2021 (LTI-Tranche 2023-2026) ist grundsätzlich auf die Höhe der Grundvergütung begrenzt. Die LTI-Tranche 2023-2026 wurde im Juni 2023 sowohl Frau Ketter als auch Herrn Höfer zugesagt. Sie weist eine ursprüngliche Laufzeit von drei Jahren auf und läuft bis Juni 2026. Der Zahlungsbetrag für Oliver Höfer beträgt maximal 250.000 EUR und wurde aufgrund des Ausscheidens zum 30. Juni 2025 zeitanteilig gekürzt auf 166.287 EUR. Für Jalin Ketter ist der Zahlungsbetrag begrenzt auf 900.000 EUR.

Der Aufsichtsrat ermittelt die Höhe der Auszahlung aus dem LTI nach der Performance-Periode. Die Auszahlung wird einen Monat nach Billigung des Konzernabschlusses zur Auszahlung fällig.

Leistungskriterium EBITDA-Marge

Maßgeblich ist der Konzerngewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände im Verhältnis zum Umsatz (EBITDA-Marge) nach IFRS-Grundsätzen auf Basis des geprüften Konzernabschlusses der PVA TePla AG.

Für die Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird für jedes Vorstandsmitglied zu Beginn der jeweiligen Tranche durch den Aufsichtsrat ein Schwellenwert festgelegt.

Eine Auszahlung für das Leistungskriterium EBITDA-Marge setzt die Erreichung des Schwellenwertes zu mindestens 50 % im jeweiligen Geschäftsjahr voraus. Ab einer EBITDA-Marge von mindestens 18 % wird eine Zielerreichung von 50 % erreicht. Die volle Zielerfüllung (100 %) wird bei einer EBITDA-Marge von mindestens 20 % erzielt. Ab einer EBITDA-Marge von mindestens 22 % beträgt die Zielerreichung maximal 150 %. Bei einer EBITDA-Marge unter 18 % erfolgt keine Auszahlung.

Die individuellen Schwellenwerte für die EBITDA-Marge für die Tranche 2025 - 2028 stellen sich wie folgt dar:

	Schwellenwert für 0% Zielerreichung in %	Schwellenwert für 50% Zielerreichung in %	Schwellenwert für 100% Zielerreichung in %	Schwellenwert für 150% Zielerreichung in %
Jalin Ketter	< 18%	18 %	20 %	≥ 22 %
Carl Markus Groß	< 18%	18 %	20 %	≥ 22 %

Leistungskriterium Umsatzwachstum

Maßgeblich ist das durchschnittliche Umsatzwachstum in den vier Geschäftsjahren der Performance-Periode. Eine Auszahlung für das Leistungskriterium Umsatzwachstum setzt die Erreichung des Schwellenwertes zu mindestens 50 % im jeweiligen Geschäftsjahr voraus. Ab einem Umsatzwachstum auf mindestens 450.000.000 EUR wird eine Zielerreichung von 50 % erreicht. Die volle Zielerfüllung (100 %) wird bei einem Umsatzwachstum auf mindestens 500.000.000 EUR erzielt.

Ab einem Umsatzwachstum auf mindestens 550.000.000 EUR beträgt die Zielerreichung maximal 150 %. Bei einem Umsatzwachstum auf unter 450.000.000 EUR erfolgt keine Auszahlung.

Die individuellen Schwellenwerte für das Umsatzwachstum für die Tranche 2025 -2028 stellen sich wie folgt dar:

	Schwellenwert für 0% Zielerreichung in EUR	Schwellenwert für 50% Zielerreichung in EUR	Schwellenwert für 100% Zielerreichung in EUR	Schwellenwert für 150% Zielerreichung in EUR
<u>Jain Ketter</u>	< 450.000.000	450.000.000	500.000.000	≥ 550.000.000
<u>Carl Markus Groß</u>	< 450.000.000	450.000.000	500.000.000	≥ 550.000.000

Leistungskriterium „nichtfinanzielle Performance“

Die nichtfinanziellen Leistungskriterien umfassen aus der Strategie abgeleitete Ziele inklusive ESG-Zielen. Der Aufsichtsrat legt jährlich zu Beginn der jeweiligen Tranche die konkreten Ziele sowie deren jeweilige Gewichtung fest. Für die Tranche 2025-2028 wurde die CO₂-Bruttoemissionsintensität sowie die Implementierung eines ESG-Ratings festgelegt mit einer Gewichtung von jeweils 15%.

Die individuellen Schwellenwerte lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen:

	aus der Strategie abgeleitete Ziele	Schwellenwert für 0% Zielerreichung	Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Schwellenwert für 100% Zielerreichung	Schwellenwert für 150% Zielerreichung
<u>Jain Ketter</u>	CO ₂ -Bruttoemissionsintensität Implementierung Rating	> 3,3/6*5 kg CO ₂ e pro EURt Umsatz < 30 Punkte	3,3/6*5 kg CO ₂ e pro EURt Umsatz ≥ 30 Punkte	> 3,3/6*4 kg CO ₂ e pro EURt Umsatz ≥ 50 Punkte	≤ 3,3/6*3 kg CO ₂ e pro EURt Umsatz ≥ 70 Punkte
<u>Carl Markus Groß</u>	CO ₂ -Bruttoemissionsintensität Implementierung Rating	> 3,3/6*5 kg CO ₂ e pro EURt Umsatz < 30 Punkte	3,3/6*5 kg CO ₂ e pro EURt Umsatz ≥ 30 Punkte	> 3,3/6*4 kg CO ₂ e pro EURt Umsatz ≥ 50 Punkte	≤ 3,3/6*3 kg CO ₂ e pro EURt Umsatz ≥ 70 Punkte

Leistungskriterium Marktkapitalisierung der PVA TePla AG

Für Oliver Höfer basiert der LTI aufgrund seines Altvertrags zu 100 % auf dem Vergütungssystem 2021. 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 Aktie der PVA TePla AG auf XETRA 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 erfolgt keine Auszahlung aus dem LTI.

LTI-Tranchen im Geschäftsjahr 2025

Jalin Ketter und Oliver Höfer wurden im Geschäftsjahr 2023 eine neue Tranche des LTI mit einer Laufzeit von drei Jahren zugeteilt („LTI 2023-2026“). Im Geschäftsjahr 2025 wurden Jalin Ketter und Carl Markus Groß eine weitere Tranche des LTI mit einer Laufzeit von vier Jahren zugeteilt („LTI 2025-2028“). Es endete keine laufende Tranche im Geschäftsjahr 2025 – Auszahlungen aus dem LTI gab es im Geschäftsjahr 2025 demnach keine.

Für die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilte Tranche beträgt der individuelle Prozentsatz, der für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags mit der absoluten Steigerung der Marktkapitalisierung multipliziert wird, 0,3 % für Jalin Ketter und 0,5 % für Oliver Höfer. Um die zeitanteilige Betrachtung zu berücksichtigen, wurde für Jalin Ketter der individuelle Prozentsatz um den Faktor $\frac{1}{2}$ gekürzt.

Für Oliver Höfer wird die zeitanteilige Betrachtung in der Kürzung des maximalen Auszahlungsbetrags berücksichtigt.

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 sowohl für Frau Ketter als auch Herrn Höfer nach Ende des Bemessungszeitraums 2026 und wird im Vergütungsbericht 2026 ausgewiesen.

Für die im Geschäftsjahr 2025 zugeteilte Tranche betrug der Startkurs zu Beginn des Bemessungszeitraums ca. 13 EUR. Zu diesem Kurs ergibt sich eine vorläufige Anzahl zugeteilter virtueller Aktien für Jalin Ketter von 20.889 Stück und für Carl Markus Groß von 18.990 Stück. Die Auszahlung dieser Tranche erfolgt nach Ende des Bemessungszeitraums und wird im Vergütungsbericht 2028 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 vertretenden wichtigen 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 2025 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.

4.5 Malus und Clawback

Der Aufsichtsrat kann den Auszahlungsbetrag aus dem STI bei Verletzung des unternehmensinternen Code of Conducts, der Verletzung wesentlicher dienstvertraglicher Pflichten, grob pflicht- oder sittenwidrigen Verhaltens oder bei Pflichtverletzungen i.S.d. § 93 AktG für die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung für das Jahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, teilweise oder vollständig auf Null reduzieren. („Malus“)

Der Aufsichtsrat kann auch den Bruttobetrag einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung für das Jahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, nach seinem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern. („Clawback“) Der Rückforderungsanspruch erlischt, wenn der Verstoß mehr als fünf Jahre zurückliegt.

Im Geschäftsjahr 2025 lagen nach sorgfältiger Prüfung durch den Aufsichtsrat keine Sachverhalte vor, die eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder veranlasst oder gerechtfertigt hätten.

4.6 Share Ownership Guidelines

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, Aktien der PVA TePla AG in Höhe von 50 % des Brutto-Jahresfestgehalts zu erwerben und während der Dauer seines Dienstvertrages zu halten. Das Investitionsziel ist nach spätestens fünf Jahren nach Inkrafttreten der Share Ownership Guidelines-Planbedingungen zu erfüllen. Die Aktienkauf- und

Aktienhalterverpflichtung beginnt mit der erstmaligen Bestellung zum Vorstandsmitglied oder bei bereits amtierenden Vorstandsmitgliedern mit Inkrafttreten der Share Ownership Guidelines-Planbedingungen. Aktien, die im Rahmen des LTI-Programms erworben werden, können zur Erfüllung der SOG-Bedingung verwendet werden. Aktien, die auf die Erfüllung des Investitionsziels angerechnet wurden, dürfen im Falle eines Kursanstiegs nicht verkauft werden.

Sowohl für Jalin Ketter als auch für Carl Markus Groß beginnt die Verpflichtung, Aktien der PVA TePla AG zu erwerben, am 1. Januar 2025.

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 hat Jalin Ketter die Aktienhalterverpflichtung zu 98% und Carl Markus Groß zu 100% erfüllt. Die nachfolgende Tabelle zeigt den aktuellen Stand der Share Ownership Guidelines zum 31. Dezember 2025:

	Gemäß SOG zu haltende PVA TePla Aktien in EUR	Gemäß SOG zu haltende PVA TePla Aktien in % des brutto Festgehalts	Aktienbestand am 31.12.2025 in Stück	Aktienbestand am 31.12.2025 in EUR	Aktienbestand am 31.12.2025 in %
Jalin Ketter	132.000	50%	8.500	129.190	98%
Carl Markus Groß	120.000	50%	8.400	123.529	103%

5. Individuelle Vergütung im Geschäftsjahr 2025

5.1 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Im Einklang mit § 162 AktG weist der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 erfolgt ist, auch wenn die Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2026 erfolgt. Auf diese Weise kann der Zusammenhang zwischen der Unternehmensentwicklung im Geschäftsjahr und der daraus resultierenden Vergütung klar nachvollzogen werden.

Für das Geschäftsjahr 2025 umfasst die gewährte und geschuldete Vergütung demnach

- die Grundvergütung im Geschäftsjahr 2025,
- die Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2025,
- die Zuschüsse zur Altersversorgung im Geschäftsjahr 2025 sowie

- der Auszahlungsbetrag aus dem STI 2025, der den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt wird.

Da im Geschäftsjahr 2025 keine Laufzeit eines LTI endete, gibt es keinen LTI, der als gewährte und geschuldete Vergütung auszuweisen ist.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung inklusive der prozentualen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile:

	Jalin Ketter (Vorstandsmitglied seit Juni 2020; Vorstandsvorsitzende seit Juli 2023)				Carl Markus Groß (Vorstandsmitglied seit Januar 2025)				Oliver Höfer (Vorstandsmitglied Dezember 2013 bis Juni 2025)			
	2025		2024		2025		2024		2025		2024	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Grundvergütung	260	68%	240	49%	240	69%	(-)	(-)	120	38%	240	47%
Nebenleistungen	22	6%	16	3%	14	4%	(-)	(-)	12	4%	21	4%
Altersversorgung	9	2%	8	2%	9	3%	(-)	(-)	5	2%	10	2%
Karenzenschädigung	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	60	19%	(-)	(-)
Short-term Incentive												
2024	(-)		221	46%	(-)	0	(-)	(-)	(-)	38%	240	47%
2025	92	24%	(-)		84	(-)	(-)	(-)	120		(-)	
Gewährte und geschuldete Vergütung	383	100%	485	100%	347	100%	0	0%	317	100%	511	100%

Herr Höfer hat im Geschäftsjahr 2025 im Rahmen seines noch bis zum 30.06.2027 wirksamen nachträglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzenschädigung in Höhe von 60.000 EUR (2024: 0 EUR) erhalten.

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 1.400.000 EUR und für die sonstigen Vorstandsmitglieder 1.200.000 EUR.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder nicht überschritten: Die gewährte und geschuldete Vergütung für Jalin Ketter beträgt im Geschäftsjahr 2025 383.000 EUR. Unter Berücksichtigung der annualisierten Rückstellung für den LTI 2023-2026 von 92.000 sowie für den LTI 2025-2028 in Höhe von 52.000 EUR wurde die festgelegte Maximalvergütung gemäß § 87a

AktG in Höhe von 1.400.000 EUR nicht überschritten. Die gewährte und geschuldete Vergütung für Carl Markus Groß beträgt im Geschäftsjahr 2025 347.000 EUR. Unter Berücksichtigung der annualisierten Rückstellung für den LTI 2025-2028 in Höhe von 47.000 EUR wurde die festgelegte Maximalvergütung gemäß § 87a AktG in Höhe von 1.200.000 EUR nicht überschritten.

Da für Oliver Höfer das bis 2021 gültige Vergütungssystem einschlägig ist, greift die Maximalvergütung von 1.200.000 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 2025 für ehemalige Mitglieder

Für das ehemalige Vorstandsmitglied Peter Abel (Vorstandsmitglied bis 22.06.2017) betrug die Vergütung (Pensionszahlungen) im Geschäftsjahr 2025 45.000 EUR (2024: 45.000 EUR).

Dr. Andreas Mühe (Vorstandsmitglied bis 30.06.2023) hat im Geschäftsjahr 2025 im Rahmen seines noch bis zum 30.06.2025 wirksamen nachträglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe von 24.000 EUR (2024: 97.000 EUR) erhalten.

IV. Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

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 30. August 2024 gebilligt (Zustimmungsquote 93,37 %).

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Jahresvergütung von 40.000 EUR. Der Aufsichtsratsvorsitz erhält 100.000 EUR und sein Stellvertreter 60.000 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 20.000 EUR und für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss jährlich 10.000 EUR.

Wenn ein Mitglied des Aufsichtsrats Vorsitzender und/oder Mitglied mehrerer Ausschüsse des Aufsichtsrats ist, erfolgt die Vergütung für maximal zwei Ausschusstätigkeiten.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichten sich, jährlich Aktien der PVA TePla AG im Gegenwert von 20 % ihrer festen Jahresvergütung zu erwerben und diese bis zum Ende ihrer Amtszeit zu halten. Auf diese Weise wird ein wesentlicher Teil der aus dem aktuellen Vergütungssystem resultierenden Vergütungserhöhung in den Erwerb von Aktien investiert, wodurch eine nachhaltige Aktienkultur im Aufsichtsrat etabliert wird. Dies stärkt die Angleichung der Interessen zwischen dem Aufsichtsrat und den Aktionären der PVA TePla AG. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung:

Feste Vergütung		
Aufsichtsratsvorsitz	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitz	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied
100.000 €	60.000 €	40.000 €
Ausschussvergütung		
Vorsitz	Mitglied	
20.000 €	10.000 €	
Maximale Ausschussvergütung		
Ist ein Aufsichtsratsmitglied in mehr als zwei Ausschüssen vertreten, werden maximal zwei Ausschussvergütungen ausbezahlt.		
Selbstverpflichtung zum Aktienerwerb		
Selbstverpflichtung zur persönlichen Investition in Aktien von der PVA TePla AG (20 % des jährlichen Brutto der festen Vergütung) mit einer Halteverpflichtung für die Dauer der Amtszeit.		

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

2. Individualisierte Angabe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 sowie im Vorjahr inklusive relativer Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile:

	Feste Vergütung				Ausschussvergütung				Gesamtvergütung	
	2025		2024		2025		2024		2025	2024
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR
Dr. Myriam Jahn	100	77%	40	86%	30	(-)	7	14%	130	47
Christoph von Seidel	60	67%	13	80%	30	33%	3	20%	90	17
Rudolf Weichert (Mitglied seit Juni 2025)	23	66%	(-)	(-)	12	34%	3	(-)	35	(-)
Prof. Dr. Ingrid De Wolf (Mitglied seit April 2025)	30	100%	(-)	(-)	(-)	(-)	3	(-)	30	(-)
Prof. Dr. Gernot Hebestreit (Mitglied bis Juni 2025)	20	(-)	35	81%	10	(-)	8	19%	30	43
Gewährte und geschuldete Vergütung	233	74%	88	83%	82	26%	25	23%	315	107

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 Ergebnisses vor Steuern, Zinsen und Abschreibungen (EBITDA) und des Ergebnisses nach Steuern nach IFRS für die PVA TePla-Gruppe angegeben.

	2025	2024	2025/2024	2024/2023	2023/2022	2022/2021
In 2025 aktive Vorstandsmitglieder						
Jalin Ketter	383	485	-21%	-29%	15%	0%
Carl Markus Groß	347	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Oliver Höfer	317	511	-38%	-33%	0%	4%
Ehemalige Vorstandsmitglieder						
Dr. Andreas Mühe	24	97	-75%	-79%	-26%	0%
Peter Abel	45	45	0%	2%	2%	0%
Aufsichtsratsmitglieder						
Dr. Myriam Jahn (seit Juli 2023)	130	47	179%	2	(-)	(-)
Christoph von Seidel (seit August 2024)	90	17	(-)	(-)	(-)	(-)
Rudolf Weichert (Mitglied seit Juni 2025)	23	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Prof. Dr. Ingrid De Wolf (Mitglied seit April 2025)	30	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Prof. Dr. Gernot Hebestreit	20	43	-54%	-13%	0%	43%
Mitarbeitende						
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden ²			3,94%	3,64%	6%	2%
Finanzielle Performance						
EBITDA der PVA TePla-Gruppe (IFRS)	25	48	-48%	15%	37%	37%
Ergebnis nach Steuern der PVA TePla-Gruppe (IFRS)	8	27	-70%	11%	38%	30%
Jahresüberschuss der PVA TePla AG (HGB)	5	27	-81%	84%	21%	110%

¹Die 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 ab 2023/2024 wird die gewährte und geschuldete Vergütung nach dem Erdienungsprinzip herangezogen.

²Mitarbeiter der wesentlichen Konzerngesellschaften der PVA TePla-Gruppe