



Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

PVA TePla AG

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

I. Präambel

Das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der PVA TePla AG (im Folgenden auch „PVA TePla“ oder „die Gesellschaft“) wurde von der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 mit einer Zustimmungsquote von 71,3 % gebilligt und ist seit dem Geschäftsjahr 2021 in Kraft (im Folgenden „Vergütungssystem 2021“).

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem 2021 in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Corporate Governance-Berater umfassend überprüft. Ein wesentliches Ziel der Überprüfung galt dabei der Sicherstellung eines optimalen Strategiebezugs, damit das Vergütungssystem die Umsetzung der aktuellen Unternehmensstrategie sowie die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft bestmöglich fördert. Der Aufsichtsrat hat auch das Feedback der Aktionäre bezüglich des Vergütungssystems 2021 genau analysiert sowie grundsätzliche Erwartungen von institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern berücksichtigt.

Auf Grundlage der Ergebnisse der Überprüfung wurden vom Aufsichtsrat Anpassungen am Vergütungssystem 2021 entwickelt und ein überarbeitetes Vergütungssystem (im Folgenden auch „Vergütungssystem 2025“) für den Vorstand beschlossen. Das Vergütungssystem 2025 wird der ordentlichen Hauptversammlung 2024 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und für das Geschäftsjahr 2025 in Kraft treten.

II. Überarbeitung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem 2025 stellt eine umfassende Weiterentwicklung des Vergütungssystems 2021 dar. Mit den vorgenommenen Anpassungen bietet das Vergütungssystem 2025 deutliche Verbesserungen gegenüber dem Vergütungssystem 2021, die neben einer engeren Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie auch das Feedback unserer Aktionäre umsetzen. Dabei standen die folgenden Leitlinien im Fokus:

- Eine langfristigere Ausrichtung der Vergütungsstruktur
- Eine erhöhte Transparenz bei gleichzeitig verringerter Komplexität
- Ein stärkerer Pay-for-Performance-Zusammenhang
- Eine marktüblichere Ausgestaltung
- Eine engere Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen unserer Aktionäre und weiterer Stakeholder

Die wesentlichen Änderungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Vergütungssystem 2021

Vergütungsstruktur:

Feste Jahresvergütung: 35 % - 45 %
STI: 25 % - 35 %
LTI: 25 % - 35 %

Short-term Incentive (STI):

Leistungskriterien:
Konzern-EBIT 60 %, Individuelle Performance 40 %

Cap: Höhe der Festen Vergütung des Vorstandsmitglieds

Long-term Incentive (LTI):

Plantyp: Performance Cash Plan
Laufzeit: 3 bis 5 Jahre
Leistungskriterium:
Marktkapitalisierung der PVA TePla AG

Cap: Höhe der Festen Vergütung des Vorstandsmitglieds

Auszahlung: in bar

Anerkennungsprämie:

Mögliche Prämie für außergewöhnliche Leistungen.

-

-

Maximalvergütung nach § 87a AktG:

Vorstandsvorsitz: 900.000 EUR
Ordentliche Vorstandsmitglieder: 700.000 EUR

Vergütungssystem 2025

Vergütungsstruktur:

Feste Jahresvergütung: 30 % - 40 %
STI: 25 % - 35 %
LTI: 35 % - 45 %

Short-term Incentive (STI):

Finanzielle Leistungskriterien 70 %
(EBITDA 45 %, Umsatz 25 %)
Strategie- und ESG-Ziele 30 %
Cap: 140 % des Zielbetrags

Long-term Incentive (LTI):

Plantyp: Performance Share Plan
Laufzeit: 4 Jahre
Finanzielle Leistungskriterien 70 %
(EBITDA-Marge 40 %, Umsatzwachstum 30 %)
Strategie- und ESG-Ziele 30 %

Cap Stücke: 150 %

Cap Auszahlung: 200 % des Zielbetrags

Auszahlung: in bar oder in Aktien

Abschaffung der Anerkennungsprämie

Malus und Clawback

Bei schwerwiegender Pflichtverletzung eines Vorstandsmitglieds oder fehlerhaftem Jahresabschluss kann die variable Vergütung ganz oder teilweise einbehalten oder zurückgefordert werden.

Share Ownership Guideline

Verpflichtung, Aktien im Wert von 50 % der festen Vergütung zu erwerben. Aufbaufrist: 5 Jahre.

Maximalvergütung nach § 87a AktG

Vorstandsvorsitz: 1.400.000 EUR
Ordentliche Vorstandsmitglieder: 1.200.000 EUR

Langfristigere Ausrichtung der Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur wird zugunsten des Long-term Incentives (LTI) angepasst. Zukünftig wird der LTI ca. 55 % (vorher 50 %) und damit den Großteil der variablen Vergütung ausmachen. Damit wird der Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von PVA TePla gestärkt.

Überarbeitung des Short-term Incentive (STI)

Der STI wird grundlegend überarbeitet. Die bisherige Beteiligung am Konzern-EBIT wird abgeschafft. Stattdessen werden als finanzielle Leistungskriterien mit einer Gewichtung von insgesamt 70 % die beiden bedeutsamsten finanziellen Steuerungsgrößen von PVA TePla implementiert – EBITDA (45 % Gewichtung) und Umsatz (25 % Gewichtung). So wird ein klarer Anreiz zur Erreichung der jährlichen Ziele in den wesentlichen Steuerungsgrößen gesetzt, die vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Kapitalmarkt-Guidance festgelegt werden.

Anstatt der individuellen Performance werden neben den finanziellen Leistungskriterien zukünftig relevante, aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele inklusive ESG-Themen (30 % Gewichtung) berücksichtigt, die jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Dies unterstützt die Umsetzung unserer wesentlichen strategischen Ziele, die langfristig auf die finanzielle Performance einzahlen, ebenso wie unsere Nachhaltigkeitsstrategie.

Um Anreize für eine Übererfüllung der Ziele und ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil zu schaffen, wird die Obergrenze („Cap“) des STI marktübliche 140 % des Zielbetrags betragen.

Überarbeitung des Long-term Incentive (LTI)

Auch der LTI des Vorstands wird umfassend überarbeitet. Der bisherige LTI mit einer Laufzeit von drei bis fünf Jahren (abhängig von der Vertragslaufzeit) orientierte sich ausschließlich an der Entwicklung der Marktkapitalisierung.

Zukünftig wird dieser LTI durch einen marktüblichen Performance Share Plan mit einer vierjährigen Laufzeit und jährlich neu zugeteilten Tranchen ersetzt. Der überarbeitete LTI berücksichtigt als finanzielle Leistungskriterien (mit in Summe 70 %) die EBITDA-Marge (40 % Gewichtung) sowie das Umsatzwachstum (30 % Gewichtung). Auf diese Weise unterstützt der LTI unser langfristiges strategisches Ziel – den Unternehmenswert zu steigern und langfristig profitabel zu wachsen.

Daneben werden für jede neue Tranche des LTI Strategie- und ESG-Ziele (30 % Gewichtung) vom Aufsichtsrat festgelegt. Im Zusammenspiel mit den kurzfristigen, aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Zielen im STI wird so eine Ausrichtung auf die langfristige Umsetzung strategischer Initiativen inklusive der Nachhaltigkeitsstrategie sichergestellt.

Um auch im LTI eine Übererfüllung der Ziele und ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil zu schaffen, beträgt die maximale Zielerreichung 150 %. Die Auszahlung ist zusätzlich auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Insgesamt wird die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie – sowohl in finanzieller als auch nicht-finanzieller Hinsicht – durch den überarbeiteten LTI deutlicher in den Fokus gerückt.

Im Rahmen der Überarbeitung des LTI hat der Aufsichtsrat auch die Implementierung eines relativen Vergleichs mit Wettbewerbern, beispielsweise in Form des Leistungskriteriums relativer Total Shareholder Return, diskutiert. Die Einbeziehung eines derartigen Leistungskriteriums wird vom Aufsichtsrat jedoch aktuell als nicht geeignet eingeschätzt, da das aktuelle Handelsvolumen der Aktie der PVA TePla AG dafür zu gering ist. Zudem soll der Vorstand sich insbesondere auf die strategischen

Leistungskriterien fokussieren, deren Erreichung sich langfristig auch im Aktienkurs und der relativen Performance widerspiegeln wird.

Abschaffung der Möglichkeit zur Gewährung einer Anerkennungsprämie

Die derzeitige vertragliche Möglichkeit des Aufsichtsrats, für außergewöhnliche Leistungen in einem Geschäftsjahr Vorstandsmitgliedern im Einzelfall eine Anerkennungsprämie gewähren zu können, wird abgeschafft. Damit wird die Transparenz des Vergütungssystems erhöht und dem Feedback unserer Aktionäre Rechnung getragen.

Einführung weiterer vertraglicher Regelungen

Im Einklang mit der vorherrschenden Marktpraxis und den allgemeinen Erwartungen von institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern werden sowohl Malus- und Clawback-Regelungen als auch eine Aktienkauf- und Halteverpflichtung („Share Ownership Guideline“) in das Vergütungssystem des Vorstands implementiert.

Im Rahmen der Malus- und Clawback-Regelungen kann die variable Vergütung bei schwerwiegender Pflichtverletzung eines Vorstandsmitglieds oder fehlerhaftem Konzernabschluss ganz oder teilweise einbehalten oder zurückgefordert werden.

Die Share Ownership Guideline verpflichtet die Vorstandsmitglieder, innerhalb von fünf Jahren Aktien der PVA TePla AG im Wert von 50 % ihrer Grundvergütung (brutto) zu erwerben und für die Dauer des Dienstverhältnisses zu halten. Damit wird die Aktienkultur verstärkt und die Interessen von Vorstand und Aktionären enger miteinander verknüpft.

Anpassung der Maximalvergütung

Um die durch die angepassten Caps im STI und LTI intendierte Anreizwirkung für eine Übererfüllung der Zielvorgaben zu erreichen, ist eine Erhöhung der bisherigen Maximalvergütung gemäß § 87a AktG erforderlich. Diese beträgt zukünftig 1.400.000 EUR für den Vorstandsvorsitz und 1.200.000 EUR für ordentliche Vorstandsmitglieder. Bei der Festlegung hat der Aufsichtsrat die Maximalvergütungen in anderen SDAX-Unternehmen berücksichtigt. Die angepasste Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder von PVA TePla bewegt sich weiterhin am unteren Rand dieser Vergleichsgruppe. Bei der Maximalvergütung handelt es sich um eine theoretische Größe, die nur im Falle außergewöhnlich guter Leistungen in allen Zielen zusammen mit einer starken Entwicklung des Aktienkurses überhaupt erreicht werden kann. Etwaige zukünftige Anpassungen der Vergütung und Schwankungen in den Nebenleistungen wurden bei der Festlegung der Maximalvergütung ebenfalls berücksichtigt.

III. Grundsätze des Vergütungssystem

Das Vergütungssystem des Vorstands ist ein wesentliches Steuerungselement für den Aufsichtsrat, um die Umsetzung der Wachstumsstrategie von PVA TePla zu fördern. Ziel ist es, den Unternehmenswert mit Blick auf alle Stakeholder zu steigern und langfristig profitabel zu wachsen. Um diesen Weg nachhaltig zu gestalten, gehört auch die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu den wesentlichen Eckpfeilern der Unternehmensstrategie. Der Aufsichtsrat legt bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems daher einen starken Fokus auf die Verknüpfung mit den wesentlichen Zielen, die zur Umsetzung unserer Strategie beitragen.

Zusätzlich stellt der Aufsichtsrat eine Ausgestaltung im Einklang mit den Vorgaben des Aktiengesetzes sicher und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie die Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern.

Im STI werden die bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren – EBITDA (Earnings before interests, taxes, depreciation and amortization) und Umsatz – berücksichtigt. Auf diese Weise steht die Erreichung der kurzfristigen finanziellen Ziele, die für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft maßgeblich sind, im Mittelpunkt.

Um den langfristigen Fokus der Vergütung des Vorstands sicherzustellen, macht der LTI den Großteil der variablen Vergütung aus. Der LTI umfasst finanzielle Leistungskriterien, die direkt auf die Unternehmensstrategie einzahlen. Durch die Berücksichtigung des Umsatzwachstums sowie der EBITDA-Marge werden Anreize für ein langfristiges profitables Wachstum gesetzt. Die aktienbasierte Ausgestaltung als Performance Share Plan und die damit einhergehende Verknüpfung mit der absoluten Kursentwicklung der Aktie der PVA TePla AG setzt zusätzlich Anreize zu einer Steigerung des Unternehmenswerts und berücksichtigt die Interessen unserer Aktionäre.

Flankiert werden die finanziellen Leistungskriterien sowohl im STI als auch im LTI mit aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Zielen, um die Unternehmensstrategie holistisch, also auch in nicht-finanzieller Hinsicht, abzubilden und auch der ökologischen sowie sozialen Verantwortung der Gesellschaft nachzukommen.

Die zusätzliche Share Ownership Guideline sorgt zudem für eine noch engere Verknüpfung der Interessen von Vorstand und Aktionären.

IV. Das Vergütungssystem im Überblick

1. Elemente des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands besteht im Kern aus festen Vergütungsbestandteilen – der festen Jahresvergütung sowie Nebenleistungen – sowie variablen Vergütungsbestandteilen – dem STI und dem LTI. Daneben sind weitere

vertragliche Regelungen implementiert. Diese umfassen beispielsweise die Maximalvergütung nach § 87a AktG, marktübliche Malus- und Clawback-Regelungen sowie eine Share Ownership Guideline. Eine betriebliche Altersversorgung wird den Vorstandsmitgliedern nicht gewährt.

Feste Jahresvergütung	Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Teilen als Entgelt gezahlt wird.
Nebenleistungen	u.a. Mobilitätsleistungen (z. B. Dienstwagen, BahnCard) oder Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung
Short-term Incentive (STI)	Plantyp: Zielbonus Laufzeit: 1 Jahr Cap: 140 % des Zielbetrags Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> - EBITDA 45 % - Umsatz 25 % - Aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele (inklusive ESG) 30 %
Long-term Incentive (LTI)	Plantyp: Performance Share Plan Laufzeit: 4 Jahre mit jährlicher Zuteilung Cap Stücke: 150 % Cap Auszahlung: 200 % des Zielbetrags Auszahlung: in bar oder in Aktien Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> - EBITDA-Marge 40 % - Umsatzwachstum 30 % - Aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele (inklusive ESG) 30 %
Malus und Clawback	Bei schwerwiegender Pflichtverletzung eines Vorstandsmitglieds oder fehlerhaftem Konzernabschluss kann die variable Vergütung ganz oder teilweise einbehalten oder zurückgefordert werden.
Share Ownership Guidelines	Verpflichtung, Aktien im Wert von 50 % der festen Vergütung (brutto) zu erwerben. Aufbaufrist: 5 Jahre.
Maximalvergütung	Vorstandsvorsitz: 1.400.000 EUR Ordentliches Vorstandsmitglied: 1.200.000 EUR

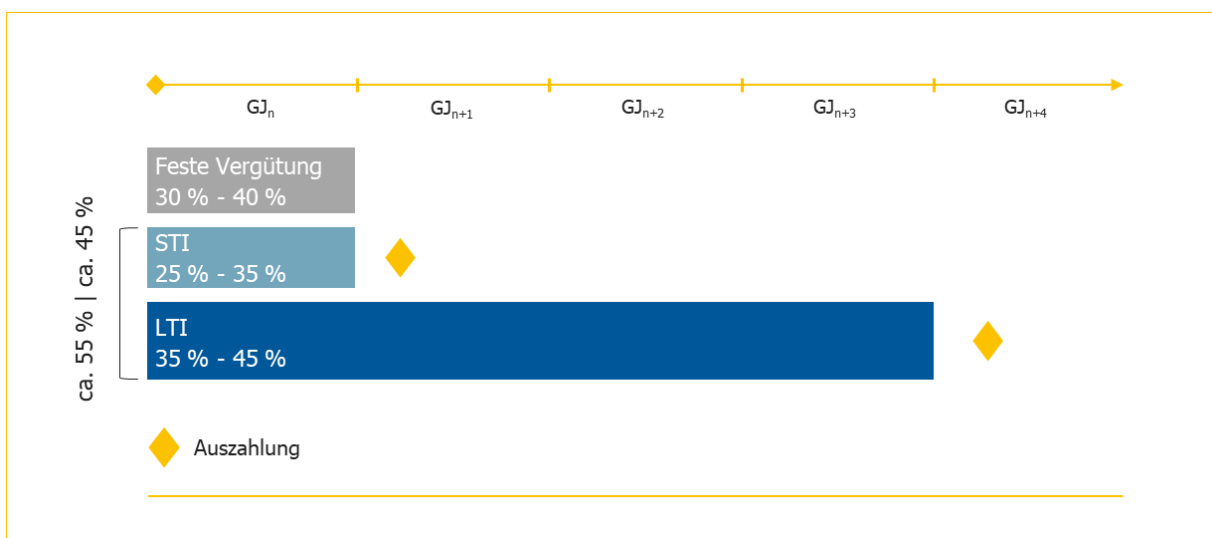
2. Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur des Vorstands wird anhand der Zielgesamtvergütung (ohne Nebenleistungen) festgelegt. Diese umfasst die feste Jahresvergütung, den Zielbetrag des STI (Betrag bei 100 % Zielerreichung) sowie den Zielbetrag des LTI (Betrag bei 100 % Zielerreichung).

Um einen starken Pay-for-Performance-Zusammenhang der Vergütung sicherzustellen, macht die variable Vergütung, die von der Erreichung vorab festgelegter Ziele abhängt, einen Großteil der Zielgesamtvergütung aus. Auf diese Weise ist die Vergütung des Vorstands eng mit der Unternehmensperformance verknüpft.

Zudem macht der LTI etwa 55 % und der STI etwa 45 % der variablen Vergütung aus, wodurch der Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft gelegt wird.

Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung (ohne Nebenleistungen) gestalten sich wie folgt:



Die Nebenleistungen sind natürlichen Schwankungen unterworfen und machen in der Regel unter 1 % - 3 % der Zielgesamtvergütung aus.

V. Das Vergütungssystem im Detail

Im Folgenden werden die festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie die weiteren vertraglichen Regelungen (Maximalvergütung, Malus- und Clawback-Regelungen und Share Ownership Guideline) im Detail erläutert.

1. Feste Vergütungsbestandteile

1.1 Feste Jahresvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung, die in 12 Monatsraten ausbezahlt wird.

1.2 Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern werden vertraglich festgelegte Nebenleistungen im marktüblichen Rahmen gewährt. Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied insbesondere ein angemessenes Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Auch andere Mobilitätsleistungen (z.B. BahnCard) können gewährt werden. Ferner werden Zuschüsse in Höhe des Arbeitgeberhöchstanteils der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer alternativen Versorgungseinrichtung oder Lebensversicherung gewährt. Schließlich werden die Prämien für eine Unfallversicherung und eine D&O-Versicherung übernommen.

Sofern bei einem Vorarbeitgeber Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels zur PVA TePla AG verfallen (zum Beispiel Zusagen langfristiger variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat für das Eintrittsjahr des neuen Vorstandsmitglieds einen Ausgleich in Form von Versorgungszusagen oder Barzahlungen zusagen. Die Möglichkeit zur Gewährung derartiger Ausgleichszahlungen sichert die nötige Flexibilität, die bestmöglichen Kandidaten und Kandidatinnen auswählen und gewinnen zu können.

2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung des Vorstands besteht aus einer kurzfristigen Komponente (Short-term Incentive; STI) und einer langfristigen Komponente (Long-term Incentive; LTI). Die Auszahlungen aus den variablen Bestandteilen bemessen sich anhand vorab festgelegter finanzieller sowie nicht-finanzieller Leistungskriterien und sind dadurch eng mit dem Unternehmenserfolg verknüpft.

2.1 Short-term Incentive (STI)

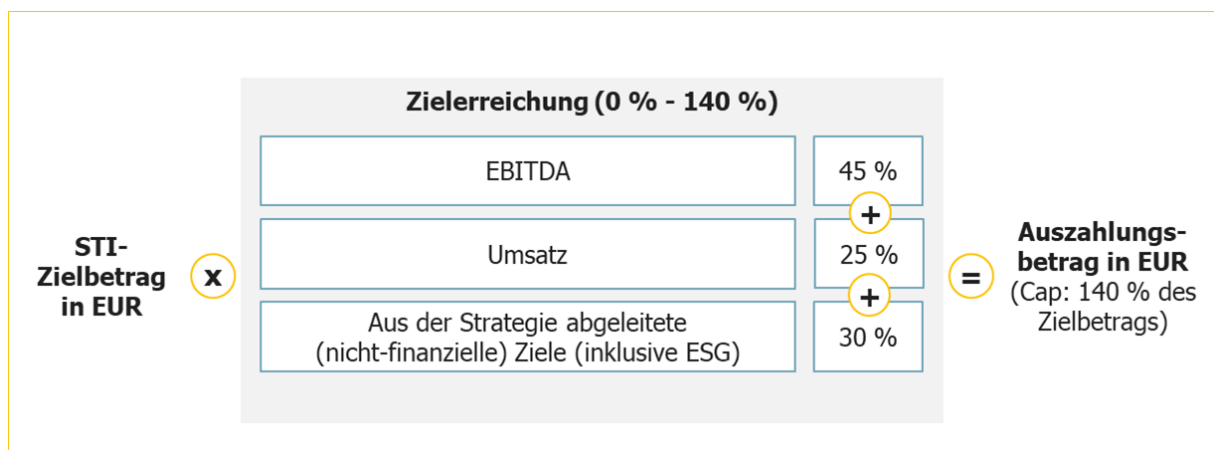
Der STI ist als Zielbonus mit einer einjährigen Laufzeit ausgestaltet. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich durch Multiplikation des Zielbetrags (Betrag bei 100 %

Zielerreichung) mit der Zielerreichung in den vom Aufsichtsrat festgelegten Leistungskriterien.

Diese bestehen mit einer Gewichtung von insgesamt 70 % aus finanziellen Leistungskriterien und umfassen die zwei bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren der Gesellschaft – EBITDA (45 % Gewichtung) und Umsatz (25 % Gewichtung). Der Aufsichtsrat ist berechtigt, eine abweichende Gewichtung festzulegen, wenn diese andere Gewichtung besser geeignet ist, Anreize zur Umsetzung der Unternehmensstrategie zu setzen.

Daneben wird mit einer Gewichtung von 30 % die nicht-finanzielle Leistung anhand von aus der Strategie abgeleiteten Zielen berücksichtigt, die jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt werden.

Die Zielerreichung berechnet sich aus der Summe der gewichteten Zielerreichungen in den einzelnen Leistungskriterien und ist auf 140 % begrenzt. Die Auszahlung des STI erfolgt nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar und ist auf 140 % des Zielbetrags begrenzt.



Finanzielle Leistungskriterien

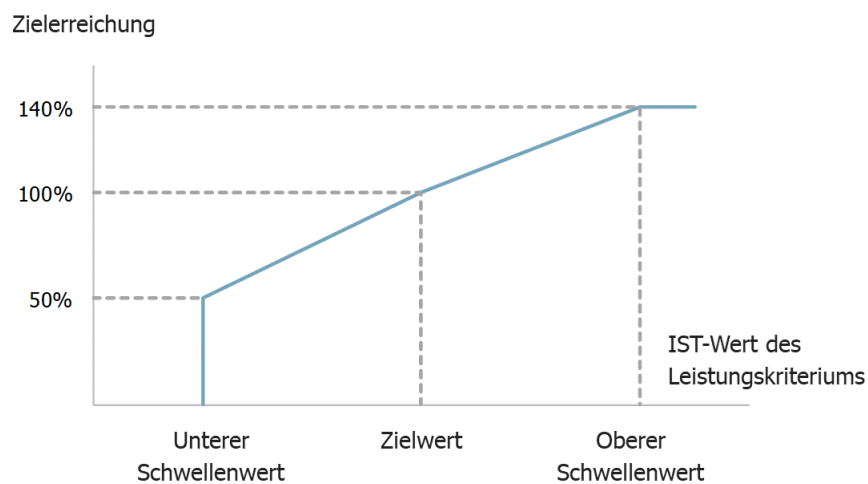
Die finanziellen Leistungskriterien sind EBITDA und Umsatz.

Das EBITDA beschreibt den Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände. Die Kennzahl gibt Aufschluss über die Ertragskraft des Unternehmens und spiegelt damit den operativen Erfolg der Gesellschaft wider. Maßgeblich ist das EBITDA auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der PVA TePla AG.

PVA TePla strebt eine kontinuierliche Steigerung der Umsatzerlöse als Grundlage für eine profitable Unternehmensentwicklung an. Der Umsatz ist damit ein wesentlicher Leistungsindikator für die Umsetzung unserer Wachstumsstrategie. Maßgeblich ist auch hier der Umsatz auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der PVA TePla AG.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung in dem jeweiligen Leistungskriterium auf Basis der Zielsetzung des Aufsichtsrats berechnet. Dafür legt der Aufsichtsrat für jedes finanzielle Leistungskriterium, spätestens zu Beginn des Geschäftsjahres, einen Wert für eine Zielerreichung von 100 % (Zielwert), einen Wert für eine Zielerreichung von 50 % (unterer Schwellenwert) sowie einen Wert für eine Zielerreichung von 140 % (oberer Schwellenwert) fest. Liegt der tatsächlich im Geschäftsjahr erreichte Wert eines Leistungskriteriums unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Die maximale Zielerreichung beträgt 140 %. Bei einer Performance zwischen den gesetzten Ziel- und Schwellenwerten wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation berechnet.

Illustrativ lässt sich die Zielerreichungskurve wie folgt darstellen:



Bei der Zielsetzung orientiert sich der Aufsichtsrat an der veröffentlichten Guidance der Gesellschaft, um eine ambitionierte Zielsetzung im Einklang mit der Kapitalmarktkommunikation sicherzustellen.

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

Aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele (inklusive ESG) werden im STI mit einer Gewichtung von 30 % berücksichtigt. Unter Berücksichtigung des nachfolgend dargestellten, strategieabgeleiteten beispielhaften Kriterienkatalogs legt der Aufsichtsrat jährlich die konkreten Ziele sowie deren jeweilige Gewichtung fest, wobei er darauf achtet, dass sich die Ziele zu denen im LTI unterscheiden. So wird sichergestellt, dass die Ziele relevant, strategie-abgeleitet und quantifizierbar sind.

Strategie		ESG	
Ziele	Weiterentwicklung Produktportfolio	Environment	CO ₂ -Emission
	Diversifizierung Märkte und Regionen		Waste Management
	TecDAX Readiness		...
	Margenqualität	Social	Diversität
	...		Mitarbeiterzufriedenheit
		Arbeitssicherheit	
		...	Governance
		Compliance	

Für die aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Ziele (inklusive ESG) definiert der Aufsichtsrat analog zu den finanziellen Leistungskriterien einen Zielwert sowie einen unteren und oberen Schwellenwert. Anhand dieser Zielsetzung wird die Zielerreichung nach Abschluss des Geschäftsjahres berechnet.

Weitere Regelungen

Gemäß der Empfehlung G.11 des DCGK ist der Aufsichtsrat im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen berechtigt, den STI sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z. B. eine zustimmungspflichtige Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft oder von Beteiligungen an Gesellschaften, ein Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sein.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten, aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Ziele (inklusive ESG), die Ziel- und Schwellenwerte aller Leistungskriterien sowie die für das Geschäftsjahr resultierende Zielerreichung werden nach Abschluss des Geschäftsjahres im Vergütungsbericht ex-post offengelegt.

2.2 Long-Term Incentive (LTI)

Der LTI ist als Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance Periode ausgestaltet und wird jährlich mit einer neuen Tranche zugeteilt.

Zu Beginn jeder Tranche werden den Vorstandsmitgliedern (virtuelle) Aktien vorläufig zugeteilt. Die Anzahl der vorläufig zugeteilten (virtuellen) Aktien berechnet sich mittels Division des Zielbetrags durch den Start-Aktienkurs (arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse der Aktie der PVA TePla AG während der 60 Handelstage vor Beginn der Performance Periode). Durch die Verknüpfung über virtuelle Aktien an die absolute Aktienkursentwicklung der PVA TePla AG ist der Performance Share Plan vollständig aktienbasiert ausgestaltet und setzt einen Anreiz zur Steigerung des Unternehmenswerts.

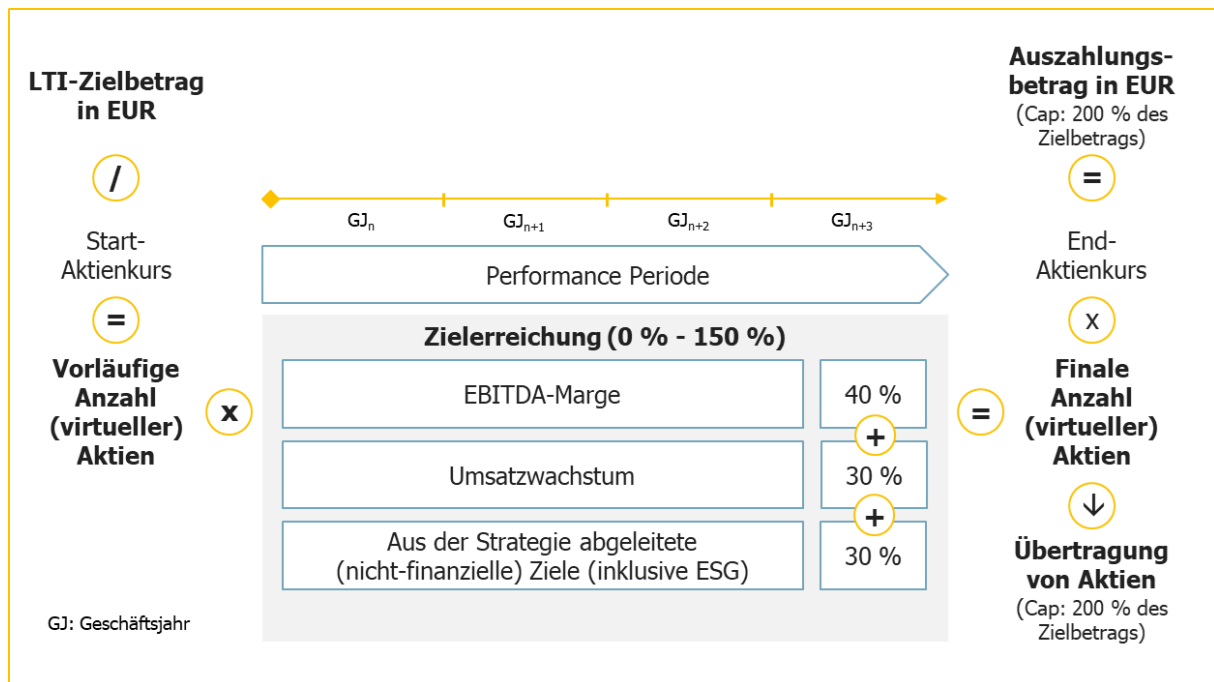
Der LTI umfasst zwei finanzielle Leistungskriterien mit einer Gewichtung von insgesamt 70 %. Als finanzielle Leistungskriterien wird zum einen die EBITDA-Marge mit einer Gewichtung von 40 % und zum anderen das Umsatzwachstum mit einer Gewichtung von 30 % herangezogen. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, eine abweichende Gewichtung festzulegen, wenn diese andere Gewichtung besser geeignet ist, Anreize zur Umsetzung der Unternehmensstrategie zu setzen.

Daneben wird mit einer Gewichtung von 30 % die nicht-finanzielle Leistung anhand von aus der Strategie abgeleiteten Ziele (inklusive ESG) berücksichtigt, die für jede Tranche vom Aufsichtsrat festgelegt werden.

Die Zielerreichung entspricht der gewichteten Summe der Zielerreichungen in den einzelnen Leistungskriterien und wird nach Ablauf der Performance Periode ermittelt. Die maximale Zielerreichung ist für jedes Leistungskriterium sowie insgesamt auf 150 % begrenzt.

Auf Basis der festgestellten Zielerreichung wird die finale Anzahl (virtueller) Aktien durch Multiplikation der Anzahl der vorläufig zugeteilten (virtuellen) Aktien mit der Zielerreichung ermittelt.

Die Auszahlung des LTI erfolgt in bar. Die Auszahlung berechnet sich durch Multiplikation der finalen Anzahl (virtueller) Aktien mit dem End-Aktienkurs (arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse der Aktie der PVA TePla AG während der 60 Handelstage vor Ende der Performance Periode). Die Gesellschaft behält sich vor, den LTI auch in Aktien zu bedienen. Im Falle einer Bedienung in Aktien wird dem Vorstandsmitglied die finale Anzahl der (virtuellen) Aktien in Form von echten Aktien der Gesellschaft übertragen. Die Auszahlung aus dem LTI ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.



Finanzielle Ziele

Die finanziellen Leistungskriterien sind EBITDA-Marge und Umsatzwachstum. Zusammen bilden die beiden Leistungskriterien wichtige Indikatoren für die Umsetzung der Unternehmensstrategie und incentivieren ein langfristiges profitables Wachstum.

Die EBITDA-Marge setzt das EBITDA der Gesellschaft ins Verhältnis zum Umsatz und spiegelt die Profitabilität der Gesellschaft wider. Maßgeblich ist die durchschnittliche EBITDA-Marge auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der PVA TePla AG in den vier Geschäftsjahren der Performance Periode.

Das Leistungskriterium Umsatzwachstum setzt wichtige Anreize zur Umsetzung unserer Wachstumsstrategie. Maßgeblich ist das durchschnittliche Umsatzwachstum in den vier Geschäftsjahren der Performance Periode. Das Umsatzwachstum in einem Geschäftsjahr berechnet sich durch den Vergleich des Umsatzes in dem entsprechenden Geschäftsjahr mit dem Umsatz im vorausgegangenen Geschäftsjahr, jeweils auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der PVA TePla AG.

Nach Ablauf der Performance Periode wird die Zielerreichung in dem jeweiligen Leistungskriterium auf Basis der Zielsetzung des Aufsichtsrats berechnet. Dafür legt der Aufsichtsrat für jedes finanzielle Leistungskriterium für die Tranche einen Wert für eine Zielerreichung von 100 % (Zielwert), einen Wert für eine Zielerreichung von 50 % (unterer Schwellenwert) sowie einen Wert für eine Zielerreichung von 150 % (oberer Schwellenwert) fest. Liegt der tatsächlich erreichte Wert eines Leistungskriteriums unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Die maximale Zielerreichung beträgt 150 %. Bei einer Performance

zwischen den gesetzten Ziel- und Schwellenwerten wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation berechnet.

Bei der Zielsetzung orientiert sich der Aufsichtsrat an der strategischen Zielsetzung der Gesellschaft.

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

Die aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Ziele (inklusive ESG) werden im LTI mit einer Gewichtung von 30 % berücksichtigt. Unter Berücksichtigung des nachfolgend dargestellten, strategieabgeleiteten beispielhaften Kriterienkatalogs legt der Aufsichtsrat für jede Tranche die konkreten Ziele sowie deren jeweilige Gewichtung fest, wobei er darauf achtet, dass sich die Ziele zu denen im STI unterscheiden. So wird sichergestellt, dass die Ziele relevant, strategie-abgeleitet und quantifizierbar sind.

Strategie	ESG
Ziele Weiterentwicklung Produktportfolio Diversifizierung Märkte und Regionen TecDAX Readiness Margenqualität ...	Environment CO ₂ -Emission Waste Management ... <hr/> Social Diversität Mitarbeiterzufriedenheit Arbeitssicherheit ... <hr/> Governance Compliance ...

Für die aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Ziele (inklusive ESG) definiert der Aufsichtsrat analog zu den finanziellen Leistungskriterien einen Zielwert sowie einen unteren und oberen Schwellenwert. Anhand dieser Zielsetzung wird die Zielerreichung nach Abschluss des Geschäftsjahres berechnet.

Weitere Regelungen

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung G.11 des DCGK berechtigt, den LTI sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z. B. eine zustimmungspflichtige Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft oder von Beteiligungen an Gesellschaften, ein Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sein.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten, aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Ziele (inklusive ESG), die Ziel- und Schwellenwerte aller Leistungskriterien sowie die für das Geschäftsjahr resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht ex-post offengelegt.

3. Share Ownership Guidelines

Um die Aktienkultur im Vergütungssystem des Vorstands weiter zu stärken und die Interessen des Vorstands mit denen unserer Aktionäre noch enger zu verknüpfen, unterliegen die Vorstandsmitglieder einer Aktienkauf- und Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline). Die Vorstandsmitglieder sind demnach verpflichtet, Aktien der Gesellschaft in Höhe von 50 % ihrer jährlichen festen Vergütung (brutto) zu erwerben (Investitionsziel) und für die Dauer des Dienstverhältnisses zu halten. Das Investitionsziel muss grundsätzlich nach spätestens fünf Jahren erreicht sein.

4. Maximalvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind die Auszahlungen aus den variablen Vergütungsbestandteilen nach oben auf 140 % des Zielbetrags (STI) bzw. 200 % des Zielbetrags (LTI) begrenzt.

Zum anderen ist die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, d. h. die Summe aus festen Vergütungsbestandteilen (feste Jahresvergütung und Nebenleistungen) und variablen vergütungsbestandteilen (STI und LTI) durch die Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG begrenzt. Die Maximalvergütung begrenzt die für ein Geschäftsjahr zugesagte Gesamtvergütung, unabhängig vom tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt.

Die Maximalvergütung beträgt 1.400.000 € für den Vorstandsvorsitz und 1.200.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder.

Mit dieser festgelegten Höhe der Maximalvergütung bewegt sich PVA TePla im unteren Bereich des SDAX.

Sollte die Summe der Auszahlungen aus einem Geschäftsjahr die Maximalvergütung übersteigen, wird der zuletzt zur Auszahlung anstehende Vergütungsbestandteil (im Regelfall der LTI) gekürzt.

Die Maximalvergütung setzt lediglich eine absolute Grenze nach oben, um bei unvorhergesehenen Entwicklungen unverhältnismäßig hohe Vergütungen zu vermeiden. Sie stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe für Vorstandsmitglieder dar. Die Maximalvergütung ist lediglich durch die Kombination von außergewöhnlich guter Leistung gepaart mit einer überaus positiven Entwicklung des Aktienkurses erreichbar und berücksichtigt auch Schwankungen der Nebenleistungen sowie etwaige zukünftige Vergütungsanpassungen.

5. Malus- und Clawback-Regelungen

Unter bestimmten Voraussetzungen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise zu reduzieren (Malus) oder die bereits ausbezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise zurückzufordern (Clawback).

Wurde die variable Vergütung auf der Grundlage eines fehlerhaften Jahresabschlusses ermittelt und ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat die Differenz zur entsprechenden variablen Vergütung, die auf der Grundlage eines berichtigten Jahresabschlusses ermittelt wurde, zurückfordern.

Im Fall von vorsätzlichen Verstößen gegen wesentliche Bestimmungen des unternehmensinternen Code of Conduct und/oder gegen wesentliche dienstvertragliche Pflichten oder bei einer erheblichen Verletzung der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die variable Vergütung reduzieren oder zurückfordern.

VI. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten der Verträge der Mitglieder des Vorstands

Erstbestellungen werden höchstens für einen Zeitraum von drei Jahren vorgenommen, Folgebestellungen sind auf einen Zeitraum von maximal fünf Jahren begrenzt.

2. Unterjähriger Ein- bzw. Austritt und vorzeitige Beendigung der Verträge der Mitglieder des Vorstands

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 vergütet. 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. 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. Bei unterjährigem Eintritt in 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.

3. Mandatsbezüge

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

VII. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

1. Vergütungssystem

Gemäß der gesetzlichen Vorgabe nach § 87a Absatz 1 Satz 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

Das Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes System zur Billigung vorlegen.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung regelmäßig nach pflichtgemäßem Ermessen.

2. Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Bei der Festsetzung der Vergütung sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Die Beurteilung der Üblichkeit der Vergütungshöhe und -struktur erfolgt anhand eines horizontalen Vergleichs mit der Vorstandsvergütung vergleichbarer Gesellschaften. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dafür in der Regel einen für PVA TePla relevanten nationalen Index (z. B. SDAX) und positioniert PVA TePla entsprechend der Unternehmensgröße in diesem.

Daneben wird 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. Auf diese Weise werden auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer von PVA TePla berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf unabhängige, externe Berater hinzuziehen.

3. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass etwaige Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder bei den Beratungen und Entscheidungen über das Vorstandsvergütungssystem erkannt und adäquat behandelt werden. Diese sind unverzüglich offenzulegen, und je nach Einschätzung kann vorgesehen werden, dass das betroffene Mitglied an den Beratungen nicht teilnimmt und sich bei der Entscheidung der Stimme enthält.

VIII. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Die Vergütung ist grundsätzlich in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten System festzusetzen, § 87a Absatz 2 Satz 1 AktG. Der Aufsichtsrat kann jedoch vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt, § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG. Der Aufsichtsrat der PVA TePla AG darf gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG nach pflichtgemäßem Ermessen vorübergehend von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen: Maximalvergütung, Struktur der Zielvergütung, Erfolgsziele und Bemessungsmethoden der variablen Vergütung, maßgebliche Zeiträume für die Ermittlung der variablen Vergütung und Auszahlungszeitpunkte der variablen Vergütung, Investitionsziel und -zeitraum der Share Ownership Guideline.

Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur aufgrund eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Dies ist dann gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 AktG im Vergütungsbericht zu erläutern.