

VERGÜTUNGSBERICHT

20  
24

PIONEERING  
INNOVATIVE  
TECHNOLOGIES  
FOR A  
SUSTAINABLE  
FUTURE.

elringklinger

# Vergütungsbericht

**Der Vergütungsbericht der ElringKlinger AG stellt transparent und verständlich die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 dar und gibt detaillierte Erläuterungen. Der Bericht entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG). Der Vergütungsbericht 2023 wurde von der Hauptversammlung am 16. Mai 2024 mit 96,75 % gebilligt. Aufgrund der hohen Zustimmungquote bestand keine Veranlassung, die Berichterstattung oder Umsetzung zu hinterfragen.**

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich an der langfristigen Unternehmensstrategie sowie an dem nachhaltigen Unternehmenserfolg und setzt im Sinne eines „Pay for Performance“-Gedankens entsprechende Anreize für den Vorstand. Dabei orientiert sich die Vergütung an der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage sowie den Zukunftsaussichten des Unternehmens. Die Aufgaben und Leistungen des Gesamtvorstands stehen dabei im Mittelpunkt. Das Vergütungssystem beruht auf transparenten, leistungsbezogenen und auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Parametern. Das bestehende Vergütungssystem wurde im Jahr 2021 eingeführt. Ab 2024 wird das bereinigte EBIT anstatt des EBIT als wichtige operative Steuerungsgröße neben dem Free Cashflow einbezogen. Das bereinigte EBIT ist ein zentraler Indikator für die operative Ertragskraft des ElringKlinger-Konzerns und bezeichnet das Ergebnis vor Zinsen und Steuern, bereinigt um Sondereffekte. Die Hauptversammlung hat am 16. Mai 2024 das so überarbeitete Vergütungssystem mit 96,70 % gebilligt.

## Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

Die dargestellte Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Fixe Vergütungsbestandteile</b>		
Jahresfixgehalt	Sicherung des Grundeinkommens Abhängigkeit vom Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds	Barvergütung Auszahlung in zwölf Monatsraten
Nebenleistungen		Dienstwagen Mobilfunk- und Kommunikationsmittel Aufwandsentschädigungen Versicherungsleistungen
Versorgungsentgelt	Sicherung einer adäquaten Altersversorgung	Auszahlung eines jährlichen Fixbetrags
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>		
Short Term Incentive (STI)	Profitables Wachstum des Unternehmens	Bereinigtes EBIT Operativer Free Cashflow Modifier zur Berücksichtigung der individuellen sowie kollektiven Leistung des Vorstands und Implementierung von nicht-finanziellen Zielen Auszahlung in bar
Long Term Incentive (LTI)	Nachhaltiger Unternehmenserfolg und Incentivierung der Unternehmenswertsteigerung durch Aktienbezug	Zusage zu Beginn eines Geschäftsjahres gekoppelt an finanzielle Leistungskriterien sowie dem kriterienbasierten Modifier des STI des Vorjahres Wertentwicklung der ElringKlinger-Aktie Freie Verfügbarkeit über die gehaltenen Aktien nach der vierjährigen Halteperiode

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

## Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder weist durchschnittliche folgende Anteile auf: Der Anteil des Jahresfixgehalts an der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, also der Gesamtvergütung bei einer 100 %igen Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile, beträgt rund 33 %. Das Versorgungsentgelt trägt rund 17 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Der Anteil des Short Term Incentives beträgt rund 20 %, während der Long Term Incentive rund 30 % zur Ziel-Gesamtvergütung

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit</b>		
Einvernehmliche Beendigung	Vermeidung von zu hohen Abfindungen	Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen
<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>		
Malus und Clawback	Nachhaltiger Unternehmenserfolg	Möglichkeit des Aufsichtsrats, STI und LTI einzubehalten oder bereits ausbezahlte Vergütungen zurückzufordern, u. a. bei Compliance-Verstößen oder fehlerhaftem Konzernabschluss
Maximalvergütung	Begrenzung von Auszahlungen auf eine angemessene Höhe aufgrund von möglichen Sondereffekten	Maximalvergütung für die Summe aus Jahresfixgehalt, Nebenleistungen, Versorgungsentgelt, STI und LTI: Vorstandsvorsitzender 3,5 Mio. EUR, ordentliches Vorstandsmitglied 2,0 Mio. EUR
Share Ownership Guidelines	Nachhaltiger Unternehmenserfolg	Aktienhalteverpflichtung in Höhe des zweifachen Brutto-Jahresfixgehalts für den Vorstandsvorsitzenden bzw. des einfachen Brutto-Jahresfixgehalts für die ordentlichen Vorstandsmitglieder
Abweichungen vom Vergütungssystem	Sicherung des nachhaltigen Unternehmenserfolgs	Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, in außergewöhnlichen Situationen eine abweichende Vereinbarung festzulegen

beiträgt. Im Rahmen der Vergütungsstruktur wird somit sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Somit wird der Fokus auf die auch gesetzlich geforderte langfristige und nachhaltige Entwicklung von ElringKlinger gerichtet, während gleichzeitig auch operative Ziele incentiviert werden.

### Maximalvergütung

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder begrenzt die maximal mögliche Auszahlung aller Vergütungsbestandteile für das jeweilige Geschäftsjahr. Sie ist laut Vergütungssystem auf 3,5 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden und 2,0 Mio. EUR für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands definiert. Die gewährte und geschuldete Vergütung 2024 liegt unterhalb dieser Beträge, so dass die Maximalvergütung nach § 87a AktG für das

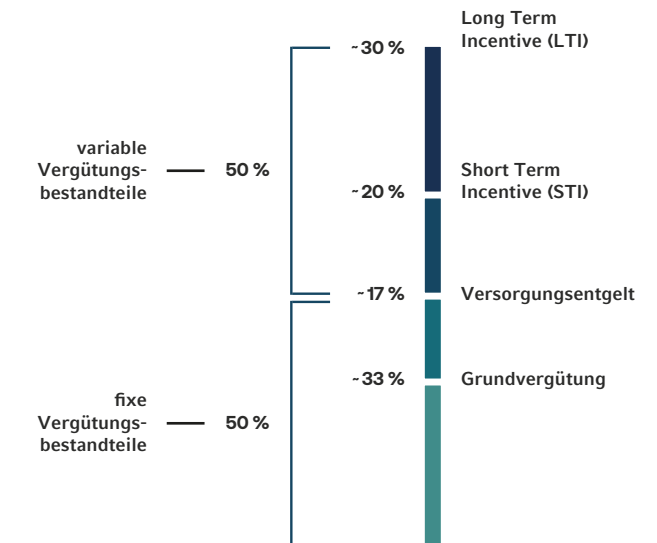
Geschäftsjahr 2024 eingehalten wurde. Die individuelle Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder ergibt sich aus der Addition von Fixgehalt, Versorgungsentgelt und Zweifachem des STI und Zweifachem des LTI.

Vorstandsmitglied	Individuelle Maximalvergütung in TEUR
Thomas Jessulat	2.700
Reiner Drews	1.900
Dirk Willers	1.400

### Jahresfixgehalt

Das Jahresfixgehalt ist eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich am Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds orientiert und in 12 Monatsraten ausgezahlt wird.

## Die Vergütungsstruktur des Vergütungssystems in der Übersicht



### Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten steuerpflichtige Sachbezüge (Nebenleistungen), die im Wesentlichen aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen, Mobilfunk- und Kommunikationsmitteln sowie Versicherungsleistungen bestehen.

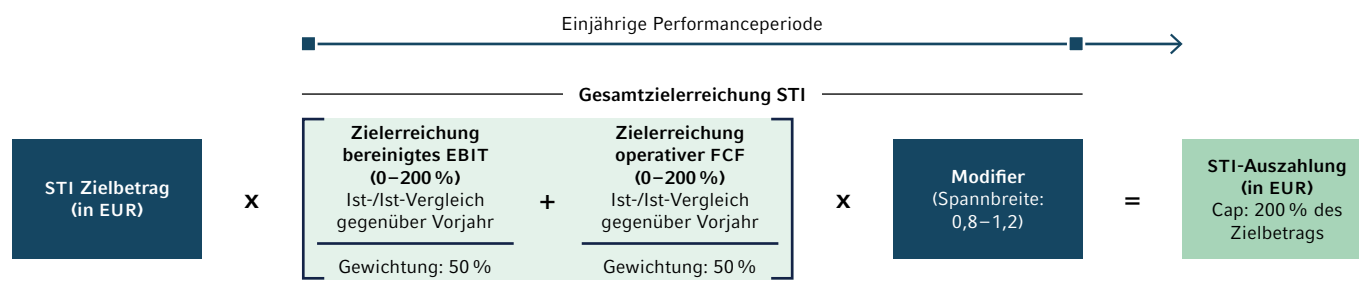
### Versorgungsentgelt

Das Versorgungsentgelt ist ein Fixbetrag, der jährlich an die Vorstände ausbezahlt wird. Die Mitglieder des Vorstands können diese für ihre private Altersvorsorge nutzen. Das Unternehmen trägt somit keine Risiken aus Pensionszusagen.

### Short Term Incentive (STI)

Der STI ist als Zielbonussystem ausgestaltet und errechnet sich aus dem individuellen Zuteilungswert, multipliziert mit der Gesamtzieelerreichung auf Basis finanzieller Erfolgsziele sowie

## Funktionsweise des Short Term Incentives (STI)



einem Modifizier. Der STI wird jährlich zugesagt und nach Feststellung der Zielerreichung in bar ausbezahlt. Der Maximalbetrag des STI pro Vorstandsmitglied beträgt das Zweifache des Zuteilungswerts. Die Funktionsweise des STI ist im Schaubild „Funktionsweise des Short Term Incentive (STI)“ illustriert.

Der STI orientiert sich an den zwei maßgeblichen und mit je 50 % gewichteten finanziellen Erfolgszielen bereinigtes EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Steuern) und operativer FCF (operativer Free Cashflow).

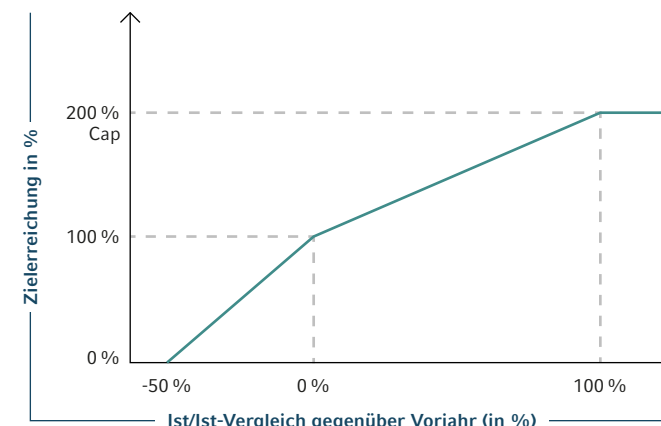
Das bereinigte EBIT bezeichnet das Ergebnis vor Zinsen und Steuern bereinigt um folgende Positionen: Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Kaufpreisallokation, Veränderungen des Konsolidierungskreises, Wertminderungen auf Goodwill und andere Vermögenswerte, Zuschreibungen, Veräußerungsgewinne oder -verluste aus M&A-Aktivitäten sowie sonstige nicht-operative Effekte. Das bereinigte EBIT ist ein zentraler Indikator für die operative Ertragskraft des ElringKlinger-Konzerns.

Der operative Free Cashflow beinhaltet den Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit abzüglich des Cashflows aus der Investitionstätigkeit, bereinigt um Auszahlungen für Akquisitionen und Investitionen in finanzielle Vermögenswerte sowie um Einzahlungen aus Desinvestitionen. Der operative Free Cashflow ist eine zentrale Steuerungsgröße zur Abbildung des Innenfinanzierungspotenzials und des Liquiditätszuflusses aus dem operativen Geschäft.

Maßgeblich für beide Kennzahlen ist der jeweils geprüfte, testierte und festgestellte Konzernabschluss der ElringKlinger AG. Bei außergewöhnlichen Entwicklungen liegt es im Ermessen des Aufsichtsrats, die Parameter abweichend zu den geprüften Zahlen festzulegen.

Die Zielerreichung für das bereinigte EBIT ermittelt sich auf Basis eines Ist/Ist-Vergleichs. Der Ist-Wert des bereinigten EBIT im jeweiligen Geschäftsjahr wird mit dem Ist-Wert des bereinigten EBIT des vorausgegangenen Geschäftsjahres verglichen. Bei einem gleichbleibenden bereinigten EBIT gegenüber dem Vorjahr beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird das bereinigte EBIT um +100 % gesteigert, so wird ein Maximalwert von 200 %

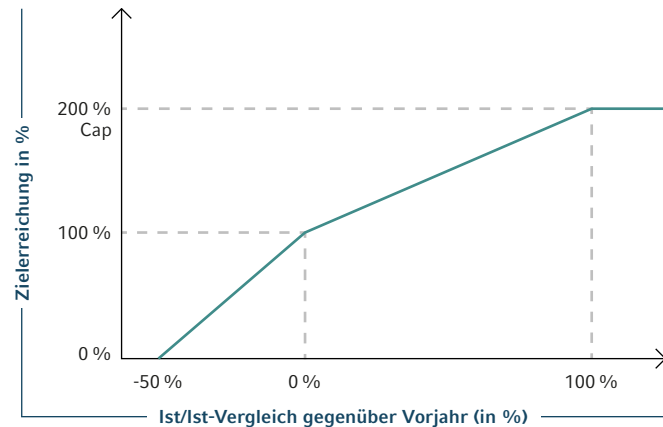
## Zielerreichungskurve für das bereinigte EBIT



erreicht. Bei einem bereinigten EBIT von -50 % gegenüber dem Vorjahr beträgt die Zielerreichung 0 %, was einem Mindestwert entspricht. Die Werte innerhalb dieses Bereichs werden interpoliert. Die bereinigte EBIT-Zielerreichungskurve ist im Schaubild „Zielerreichungskurve für das bereinigte EBIT“ dargestellt.

Die Zielerreichung für den operativen FCF ermittelt sich ebenfalls auf Basis eines Ist/Ist-Vergleichs. Der Ist-Wert des operativen FCF im jeweiligen Geschäftsjahr wird mit dem Ist-Wert des operativen FCF des vorausgegangenen Geschäftsjahres verglichen. Bei einem gleichbleibenden operativen FCF gegenüber dem Vorjahr beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird der operative FCF um +100 % gesteigert, so wird ein Maximalwert von 200 % erreicht. Bei einem operativen FCF von -50 % gegenüber dem Vorjahr beträgt die Zielerreichung 0 %, was einem Mindestwert entspricht. Die Werte innerhalb dieses Bereichs werden interpoliert. Die Zielerreichungskurve zum operativen FCF ist im Schaubild „Zielerreichungskurve für den operativen FCF“ dargestellt.

### Zielerreichungskurve für den operativen FCF



Ein zusätzlicher Modifier erlaubt dem Aufsichtsrat, neben der finanziellen Zielerreichung auch die individuelle und kollektive Leistung des Vorstands sowie die Erreichung von Stakeholder-Zielen kriterienbasiert zu beurteilen. Die Beurteilungskriterien werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres, spätestens innerhalb der ersten drei Monate, festgelegt. Die Festlegung des Modifiers, der sich in einer Spanne von 0,8 bis 1,2 bewegen kann, liegt im Ermessen des Aufsichtsrats.

Für jedes Vorstandsmitglied wird ein individueller Zuteilungswert vertraglich vereinbart. Die Gesamtzielerreichung ermittelt sich aus der Summe der Zielerreichung bereinigtes EBIT und operativer FCF, multipliziert mit dem Modifier.

### Festlegungen der Ziele für das Geschäftsjahr 2024

Die finanziellen Erfolgsziele wurden wie folgt für das Geschäftsjahr 2024 definiert, woraus sich die folgende Zielerreichung ergibt.

#### Zielerreichung STI 2024

in TEUR	Ziel	2024	Zielerreichung	Gewichtung	gewichtete Zielerreichung
Bereinigtes EBIT	100.135	87.551	75 %	50 %	38 %
Operativer Free Cashflow	36.736	58.437	159 %	50 %	80 %
<b>Summe</b>				<b>100 %</b>	<b>117 %</b>

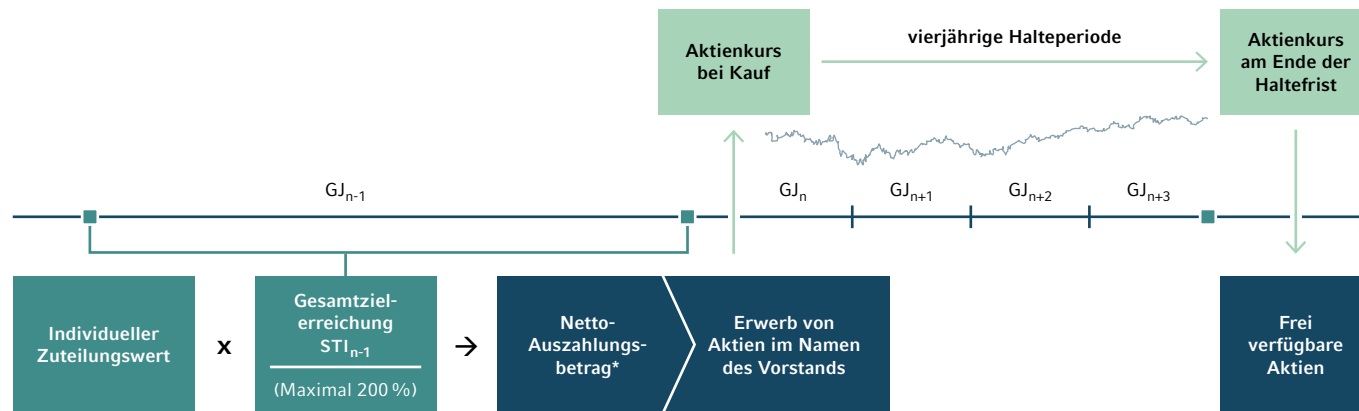
Für das Jahr 2024 wurden als Kriterien für den Modifier die Innovationsquote, die Entwicklung des Aktienkurses der ElringKlinger-Aktie und die Verbesserung der Energieeffizienz für alle Vorstandsmitglieder kollektiv festgelegt. Die Innovationsquote zeigt die in der Forschung und Entwicklung aufgewendeten Stunden für E-Mobility im Verhältnis zu den gesamten für Forschung und Entwicklung aufgewendeten Stunden. Für das Kriterium Aktien-

kurs ist die Entwicklung der ElringKlinger-Aktie im Jahr 2024 maßgeblich. Die Energieeffizienz misst die CO<sub>2</sub>-Reduzierung. Die Kennzahl setzt den CO<sub>2</sub>-Ausstoß ins Verhältnis zum Umsatz. Der Modifier wurde durch den Aufsichtsrat für alle Mitglieder des Vorstands unter Berücksichtigung ihrer gemeinschaftlichen Verantwortung und Unternehmensführung ermittelt und beträgt 1,07.

Modifier	Ziel	2024	Zielerreichung	Gewichtung	gewichtete Zielerreichung
Innovationsquote	>70 %	82 %	1,20	1/3	0,40
Verbesserung Aktienkurs	>20 %	-33 %	0,80	1/3	0,27
Verbesserung Energieeffizienz	>5 %	23 %	1,20	1/3	0,40
<b>Modifier</b>				<b>1,00</b>	<b>1,07</b>
<b>Gesamtzielerreichung</b>					<b>125 %</b>

STI in TEUR	Zuteilungswert	Gesamtzielerreichung	STI
Thomas Jessulat	360	125 %	450
Reiner Drews	240	125 %	300
Dirk Willers	200	125 %	250

## Funktionsweise des Long Term Incentives (LTI)



\* LTI-Auszahlungsbetrag abzüglich anfallender Steuern und Abgaben.  
GJ = Geschäftsjahr

## Zielerreichung LTI 2024

in TEUR	Ziel	2023	Zielerreichung	Gewichtung	gewichtete Zielerreichung
EBIT	85.000	82.905	95 %	50 %	48 %
Operativer Free Cashflow	14.810	36.736	200 %	50 %	100 %
<b>Summe</b>				<b>100 %</b>	<b>148 %</b>

	Ziel	2023	Zielerreichung	Gewichtung	gewichtete Zielerreichung
<b>Modifier</b>					
Innovationsquote	>70 %	79 %	1,20	1/3	0,40
Kundenbindung	>1.600 Mio. EUR	1.360 Mio. EUR	0,96	1/3	0,32
Verbesserung Energieeffizienz	>5 %	10 %	1,20	1/3	0,40
<b>Modifier</b>				<b>1,00</b>	<b>1,12</b>
<b>Gesamtziel-erreichung</b>					<b>165 %</b>

Fortsetzung der Tabellen auf der nächsten Seite

## Long Term Incentive (LTI)

Die Vorstände haben einen Anspruch auf die jährliche Zusage eines LTI. Analog zur Vorgehensweise beim STI wird der Zuteilungswert mit der Gesamtziel-erreichung für den STI des dem jeweiligen Geschäftsjahres vorangegangenen Geschäftsjahres multipliziert. Hieraus ermittelt sich der Auszahlungsbetrag für das jeweilige Geschäftsjahr. Der Auszahlungsbetrag muss nach Abzug anfallender Steuern und Abgaben vollständig in Aktien der Gesellschaft investiert werden. Diese Aktien müssen über einen Zeitraum von vier Jahren gehalten werden.

Die Funktionsweise ist im Schaubild „Funktionsweise des Long Term Incentives (LTI)“ illustriert.

Der individuelle Zuteilungswert wird in jährlich rollierenden Tranchen, jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres (Zuteilungszeitpunkt), zugesagt. Die Gewährung erfolgt unmittelbar nach Feststellung des Konzernabschlusses und Festsetzung der ermittelten Gesamtziel-erreichung für den STI des dem Gewährungsjahres der jeweiligen Tranche des LTI vorangegangenen Geschäftsjahres.

Der Brutto-Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der Multiplikation des individuellen Zuteilungswertes mit der ermittelten Gesamtziel-erreichung für den STI des dem Gewährungsjahres der jeweiligen Tranche des LTI vorangegangenen Geschäftsjahres.

Für das Geschäftsjahr 2024 lag die Gesamtziel-erreichung bei 165 %. In der Übersicht „Zielerreichung LTI 2024“ ist die Zielerreichung dargestellt.

LTI in TEUR	Zuteilungswert	Gesamtziel- erreichung	LTI	Durchschnitt- licher Kaufpreis (EUR)	Anzahl erworbene Aktien
Thomas Jessulat	540	165 %	892	6,64	70.620
Reiner Drews	360	165 %	595	6,64	47.801
Dirk Willers*	300	100 %	300	6,64	24.801

\* Die LTI-Zielerreichung ist für das erste Folgejahr nach der Bestellung zum 1. Oktober 2023 vertraglich auf 100 % fixiert.

## Übersicht Aktien

	Thomas Jessulat	Reiner Drews	Dirk Willers
<b>Tranche 2021</b>			
Anzahl Aktien	7.914	7.914	0
Durchschnittlicher Kaufpreis (in EUR)	10,43	10,43	0
<b>Tranche 2022</b>			
Anzahl Aktien	42.295	42.141	0
Durchschnittlicher Kaufpreis (in EUR)	8,97	8,97	0
<b>Tranche 2024</b>			
Anzahl Aktien	70.620	47.801	24.801
Durchschnittlicher Kaufpreis (in EUR)	6,64	6,64	6,64
<b>Gesamte Anzahl Aktien</b>	<b>120.829</b>	<b>97.856</b>	<b>24.801</b>
<b>Aktienwert zu historischen Anschaffungskosten</b>	<b>930.846</b>	<b>777.946</b>	<b>164.679</b>
Erfüllungsgrad der Aktienhalteverpflichtung	78 %	194 %	55 %

## Malus/Clawback

Falls sich nach der Auszahlung der variablen Vergütung herausstellt, dass der Konzernabschluss fehlerhaft war und sich nach Korrektur des Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung ergibt oder die Verletzung einer wesentlichen dienstvertraglichen Pflicht oder erhebliche Verletzungen der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG vorliegen, so liegt es im Ermessen des Aufsichtsrats, die noch nicht ausgezahlte variable Vergütung, welche für das Geschäftsjahr zugesagt wurde, in dem der Verstoß stattgefunden hat, teilweise oder vollständig auf Null zu reduzieren (Malus) oder den Bruttobetrag einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung, welche für das Geschäftsjahr zugesagt wurde, in dem der Verstoß stattgefunden hat, teilweise oder vollständig zurückzufordern (Clawback). Variable Vergütungsbestandteile wurden im Jahr 2024 nicht zurückgefordert.

## Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)

Der Vorstandsvorsitzende ist verpflichtet, innerhalb einer Aufbauphase von vier Jahren Aktien der Gesellschaft im Gegenwert des zweifachen Brutto-Jahresfixgehalts zu erwerben. Für ordentliche Vorstandsmitglieder wurde ein Brutto-Jahresfixgehalt festgelegt. Die Aktien sind für die Dauer der Bestellung zum Mitglied des Vorstands der ElringKlinger AG und für zwei weitere Jahre über diesen Zeitraum hinaus zu halten. Die Erfüllung dieser Pflicht ist zum Ende eines jeden Geschäftsjahres gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden nachzuweisen. In der Tabelle „Übersicht Aktien“ sind die gehaltenen Aktien pro Vorstandsmitglied dargestellt.

Zur Messung des Erfüllungsgrads der Aktienhalteverpflichtung werden die historischen Anschaffungskosten der Aktien herangezogen. Aufgrund der Bestellung zum Vorstandsvorsitzenden von Thomas Jessulat am 1. Oktober 2023 und der daraus resultierenden erhöhten Aktienhalteverpflichtung liegt der Erfüllungsgrad zum 31. Dezember 2024 bei 78 %.

Auch ehemalige Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der Gesellschaft bis zum vereinbarten Ablauf der Wartefrist aus dem LTI zu halten. Zum 31.12.2024 wurden 100.110 Aktien gehalten.

### Ruhegehalt

Aus den Regelungen des Ruhegehalts vor dem Jahr 2020 bestehen zusätzlich für die Vorstände Zusagen auf ein jährliches Ruhegehalt. Das Ruhegehalt wurde vertraglich festgelegt und beträgt zwischen TEUR 14 und TEUR 30.

Sofern ein Vorstand grob fahrlässig Handlungen oder Unterlassungen vornimmt, die zu einem erheblichen Schaden des Konzerns führen würden, oder für ein unmittelbares Konkurrenzunternehmen tätig werden sollte, entfällt der Anspruch auf Ruhegeld.

Die Verträge beinhalten eine Hinterbliebenenversorgung. Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer seines Anstellungsvertrags oder nach Eintritt des Versorgungsfalls, erhalten seine Witwe/sein Witwer sowie seine unterhaltsberechtigten Kinder Witwen- bzw. Waisengeld. Das Witwengeld beträgt 50 % des Ruhegehalts des Verstorbenen. Das Waisengeld beträgt 20 % des Witwengelds bei gleichzeitiger Zahlung des Witwengelds und 40 % des Witwengelds, sofern kein Witwengeld bezahlt wird.

Die Witwen- und Waisengelder dürfen 60 % des Betrags nicht übersteigen, zu dem der Verstorbene berechtigt gewesen wäre, wenn er am Todestag in den Ruhestand versetzt worden wäre.

### Pensionszusagen

Der Barwert (DBO) der Pensionsrückstellungen wird in der folgenden Übersicht dargestellt. Ein laufender Dienstzeitaufwand besteht nicht.

	Thomas Jessulat		Reiner Drews		Dirk Willers	
in TEUR	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Barwert (DBO)	450	449	205	205	0	0

### Überprüfung bzw. Anpassung der Zielvergütung

Eine Überprüfung der Gehaltsbestandteile soll durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft alle zwei Jahre vorgenommen werden. Die nächste Überprüfung ist für den Oktober 2025 vorgesehen. Die Höhe der Zielvergütung im Geschäftsjahr 2024 entspricht der Vergütungshöhe im Geschäftsjahr 2023, mit Ausnahme der Zielvergütung von Thomas Jessulat, der zum 1. Oktober 2023 zum Vorsitzenden des Vorstands bestellt wurde. Die Zielvergütung ergibt sich auf Basis der Zuteilungswerte des STI und LTI bei einer Zielerreichung von 100 %.

Die relativen Anteile der Vergütungselemente bewegen sich im Rahmen der Vergütungsstruktur, die das Vergütungssystem vorgibt. In dem Vorstandsdienstvertrag von Dirk Willers wurde insbesondere die Erwartung von institutionellen Investoren dahingehend berücksichtigt, dass ein Fokus auf den LTI gelegt und dieser anteilmäßig zu Lasten der Beitragshöhe zur Altersversorgung erhöht wurde.

### Zielvergütung 2024

	Thomas Jessulat		Reiner Drews		Dirk Willers	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>						
Festes Jahresgehalt	600	33 %	401	31 %	300	33 %
Leistungen für private Altersversorgung	300	17 %	300	23 %	100	11 %
<b>Summe</b>	<b>900</b>	<b>50 %</b>	<b>701</b>	<b>54 %</b>	<b>400</b>	<b>44 %</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>						
Short Term Incentive	360	20 %	240	18 %	200	22 %
Long Term Incentive	540	30 %	360	28 %	300	33 %
<b>Summe</b>	<b>900</b>	<b>50 %</b>	<b>600</b>	<b>46 %</b>	<b>500</b>	<b>56 %</b>



## Gewährte und geschuldete Vergütung

in TEUR	Thomas Jessulat <sup>1</sup>				Reiner Drews				Dirk Willers <sup>2</sup>			
	2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	in %	2024	in %	2023	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>												
Festes Jahresgehalt	600	26 %	451	37 %	401	25 %	401	36 %	300	31 %	75	40 %
Nebenleistungen	26	1 %	25	2 %	10	1 %	6	1 %	17	2 %	4	2 %
Abfindungen	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Leistungen für private Altersversorgung	300	13 %	300	25 %	300	19 %	300	27 %	100	10 %	25	13 %
<b>Summe</b>	<b>926</b>	<b>40 %</b>	<b>776</b>	<b>64 %</b>	<b>711</b>	<b>45 %</b>	<b>707</b>	<b>64 %</b>	<b>417</b>	<b>43 %</b>	<b>104</b>	<b>55 %</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>												
Short Term Incentive	450	20 %	446	36 %	300	19 %	396	36 %	250	26 %	83	45 %
Long Term Incentive	892	40 %	0	0 %	595	36 %	0	0 %	300	31 %	0	0 %
<b>Summe</b>	<b>1.342</b>	<b>60 %</b>	<b>446</b>	<b>36 %</b>	<b>895</b>	<b>55 %</b>	<b>396</b>	<b>36 %</b>	<b>550</b>	<b>57 %</b>	<b>83</b>	<b>45 %</b>
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>2.268</b>	<b>100 %</b>	<b>1.222</b>	<b>100 %</b>	<b>1.606</b>	<b>100 %</b>	<b>1.103</b>	<b>100 %</b>	<b>967</b>	<b>100 %</b>	<b>187</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Bestellung zum Vorstandsvorsitzenden ab 1. Oktober 2023

<sup>2</sup> Bestellung zum ordentlichen Vorstandsmitglied ab 1. Oktober 2023

### Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Vorstandsmitglieder

In der Übersicht „Gewährte und geschuldete Vergütung“ ist die jedem einzelnen aktiven Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung individuell dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung die Beträge anzugeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits zugeflossen sind oder deren fällige Zahlung noch nicht erbracht ist.

### Gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder, die in den letzten 10 Jahren ausgeschieden sind

Die gewährte und geschuldete Vergütung 2024 für ehemalige Vorstandsmitglieder besteht aus einer Rentenzahlung für Theo Becker. Der Wert in 2023 für Dr. Stefan Wolf beinhaltet neben der regulären Vergütung bis zu seinem Ausscheiden zum

30. Juni 2023 eine Einmalzahlung zur Abgeltung der vertraglichen Ansprüche aus der Restlaufzeit seines vorzeitig beendeten Dienstvertrags in Höhe von TEUR 4.424.

Ehemaliges Vorstandsmitglied	Betrag in TEUR 2024	Betrag in TEUR 2023
Theo Becker	194	194
Dr. Stefan Wolf	31	5.357

## Vergütung der Aufsichtsräte

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 13 der Satzung der ElringKlinger AG geregelt. Über die Vergütungshöhe beschließt die Hauptversammlung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Vergütung, die in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und der Lage der Gesellschaft steht. Die Vergütungshöhe wurde zuletzt am 7. Juli 2020 angepasst und das Vergütungssystem durch die Hauptversammlung am 18. Mai 2021 mit 99,32 % bzw. 99,42 % gebilligt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine fixe Vergütung in Höhe von TEUR 50 (2023: TEUR 50). Ferner erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats pro Aufsichtsratssitzungspräsenz eine Pauschalvergütung in Höhe von TEUR 1 (2023: TEUR 1). Die Mitgliedschaft in einem Ausschuss wird mit TEUR 6 (2023: TEUR 6) und im Prüfungsausschuss mit TEUR 10 (2023: TEUR 10) vergütet. Für die Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss fällt eine Vergütung nur an, wenn der Ausschuss tätig werden muss. Eine Vergütung für den Nominierungsausschuss wird nicht gewährt.

Die Positionen des Aufsichtsratsvorsitzenden und die seines Stellvertreters werden bei der Berechnung der fixen Vergütung berücksichtigt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache (2023: Dreifache), sein Stellvertreter das Zweifache (2023: Zweifache) der fixen Vergütung. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das Doppelte des jeweiligen Betrags. Für die Aufsichtsratspräsenz erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Doppelte und sein Stellvertreter das Eineinhalbfache.

Auslagen der Aufsichtsratsmitglieder werden in angemessenem Umfang ersetzt. Aufsichtsratsmitglieder, die ihr Mandat nicht das ganze Geschäftsjahr innehatten, erhalten die fixe Vergütung anteilig. Die fixe Vergütung wird zum Ablauf des Geschäftsjahres fällig.

### Höhe der Aufsichtsratsvergütung 2024

Im Berichtsjahr betrug die gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats der ElingKlinger AG TEUR 879 (2023: TEUR 894). Des Weiteren wurden Reisekosten in Höhe von

TEUR 8 (2023: TEUR 4) erstattet. Die Vergütung des Aufsichtsrats verteilt sich auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder wie in den Tabellen „Vergütung 2024“ bzw. „Vergütung 2023“ dargestellt.

### Vergütung 2024

	Funktion	Feste Vergütung		Ausschussvergütung und Mitgliedschaft <sup>3</sup>				Sitzungsgeld		Gesamt in TEUR		
		in TEUR	in %	Prüfungs- ausschuss	Personal- ausschuss	Nominie- rungs- ausschuss	Vermitt- lungs- ausschuss	in TEUR	in %			
Helmut P. Merch <sup>1</sup>	V	113	79 %	M	V	V	V	21	15 %	9	6 %	143
Klaus Eberhardt <sup>2</sup>		56	85 %					8	12 %	2	3 %	66
Markus Siegers	S	100	88 %		M		M	6	5 %	8	7 %	114
Ingeborg Guggolz		50	91 %					0	0 %	5	9 %	55
Ludger Heuberg <sup>1</sup>		31	65 %	V				13	27 %	4	8 %	48
Andreas Wilhelm Kraut		50	91 %					0	0 %	5	9 %	55
Gerald Müller		50	91 %					0	0 %	5	9 %	55
Paula Monteiro Munz		50	91 %				M	0	0 %	5	9 %	55
Barbara Resch		50	96 %					0	0 %	2	4 %	52
Gabriele Sons		50	82 %		M		M	6	10 %	5	8 %	61
Manfred Strauß		50	77 %	M		M		10	15 %	5	8 %	65
Bernd Weckenmann		50	91 %					0	0 %	5	9 %	55
Olcay Zeybek		50	91 %					0	0 %	5	9 %	55
<b>Gesamt</b>		<b>750</b>	<b>86 %</b>					<b>64</b>	<b>7 %</b>	<b>65</b>	<b>7 %</b>	<b>879</b>

<sup>1</sup> ab 16. Mai 2024

<sup>2</sup> bis 16. Mai 2024 Vorsitzender

<sup>3</sup> zum 31. Dezember 2024

V = Vorsitzender, S = Stellvertreter, M = Mitglied

## Vergütung 2023

	Funktion	Feste Vergütung		Ausschussvergütung und Mitgliedschaft <sup>1</sup>						Sitzungsgeld		Gesamt in TEUR
		in TEUR	in %	Prüfungs- ausschuss	Personal- ausschuss	Nominie- rungs- ausschuss	Vermitt- lungs- ausschuss	in TEUR	in %	in TEUR	in %	
Klaus Eberhardt	V	150	81 %	M	V	V	V	22	12 %	12	7 %	184
Markus Siegers	S	100	87 %		M		M	6	5 %	9	8 %	115
Ingeborg Guggolz		50	89 %					0	0 %	6	11 %	56
Andreas Wilhelm Kraut		50	89 %					0	0 %	6	11 %	56
Helmut P. Merch		50	66 %	V				20	26 %	6	8 %	76
Gerald Müller		50	89 %					0	0 %	6	11 %	56
Paula Monteiro Munz		50	89 %				M	0	0 %	6	11 %	56
Barbara Resch		50	91 %					0	0 %	5	9 %	55
Gabriele Sons		50	80 %		M		M	6	10 %	6	10 %	62
Manfred Strauß		50	76 %	M		M		10	15 %	6	9 %	66
Bernd Weckenmann		50	89 %					0	0 %	6	11 %	56
Olcay Zeybek		50	89 %					0	0 %	6	11 %	56
<b>Gesamt</b>		<b>750</b>	<b>84 %</b>					<b>64</b>	<b>7 %</b>	<b>80</b>	<b>9 %</b>	<b>894</b>

<sup>1</sup> zum 31. Dezember 2023

V = Vorsitzender, S = Stellvertreter, M = Mitglied

### Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung

Die Übersicht „Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats in Relation zur Ertragsentwicklung des Unternehmens“ stellt die

Entwicklung der gewährten und geschuldeten Vergütung der einzelnen Vorstände und der Aufsichtsräte den finanziellen Steuerungsgrößen des Konzerns gegenüber. Zusätzlich wird die Entwicklung der Vergütung der Gesamtbelegschaft sowie

der Tarifmitarbeiter in Deutschland gezeigt, basierend auf den Jahresgehältern inclusive Sonderzahlungen.

### Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats in Relation zur Ertragsentwicklung des Unternehmens

in TEUR	2024	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2020
<b>Vorstand</b>									
Thomas Jessulat	2.268	86 %	1.222	-16 %	1.450	5 %	1.386	52 %	910
Reiner Drews	1.606	46 %	1.103	-23 %	1.427	6 %	1.346	59 %	845
Dirk Willers	967	–	187	–	0	–	0	–	0
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>									
Theo Becker	194	–	194 <sup>1</sup>	–	1.664	55 %	1.077	34 %	807
Dr. Stefan Wolf	31	–	5.357	113 %	2.512	7 %	2.348	58 %	1.485
<b>Aufsichtsrat</b>									
Helmut P. Merch	143	88 %	76	3 %	74	0 %	74	–	37
Klaus Eberhardt	66	-64 %	184	2 %	180	0 %	180	-2 %	183
Markus Siegers	114	-1 %	115	3 %	112	0 %	112	-2 %	114
Ingeborg Guggolz	55	-2 %	56	65 %	34	–	0	–	0
Ludger Heuberg	48	–	0	–	0	–	0	–	0
Andreas Wilhelm Kraut	55	-2 %	56	4 %	54	0 %	54	-2 %	55
Gerald Müller	55	-2 %	56	4 %	54	0 %	54	-2 %	55
Paula Monteiro-Munz	55	-2 %	56	4 %	54	0 %	54	-2 %	55
Barbara Resch	52	-6 %	55	2 %	54	2 %	53	96 %	27
Gabriele Sons	61	-2 %	62	3 %	60	0 %	60	-2 %	61
Manfred Strauß	65	-2 %	66	3 %	64	0 %	64	-10 %	71
Bernd Weckenmann	55	-2 %	56	4 %	54	46 %	37	–	0
Olcay Zeybek	55	-2 %	56	4 %	54	0 %	54	–	27
<b>Ertragskennziffern ElringKlinger AG</b>									
Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag	-154.967	–	10.600	–	-45.505	–	70.087	–	-11.566

<sup>1</sup> Vorjahreswert ergänzt

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

### Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats in Relation zur Ertragsentwicklung des Unternehmens

in TEUR	2024	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2020
<b>Ertragskennziffern Konzern</b>									
Bereinigtes EBIT	87.551	- 13 %	100.135		-		-		-
EBIT	- 150.046	-	82.905	-	- 42.231	- 141 %	102.030	268 %	27.736
Operativer Free Cashflow	58.437	59 %	36.736	148 %	14.810	- 79 %	71.971	- 56 %	164.695
<b>Belegschaft</b>									
Gesamtbelegschaft in Deutschland <sup>2</sup>	66	0 %	66	7 %	62	7 %	58	6 %	55
Tarifmitarbeiter in Deutschland <sup>2</sup>	60	2 %	59	7 %	55	0 %	55	6 %	52

<sup>2</sup> ohne Vorstand

Dettingen/Erms, den 24. März 2025

Für den Vorstand



Thomas Jessulat,  
Vorsitzender des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Helmut P. Merch,  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

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

An die ElringKlinger AG, Dettingen an der Erms,

### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der ElringKlinger AG, Dettingen an der Erms, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 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 beigegeführten 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 der IDW-Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### **Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats**

Der Vorstand 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.

Stuttgart, den 24. März 2025

### **Deloitte GmbH**

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Sturm  
Wirtschaftsprüfer

Florian Sauter  
Wirtschaftsprüfer



**ElringKlinger AG**  
Max-Eyth-Straße 2  
D-72581 Dettingen/Erms