

VERGÜTUNGSBERICHT

2025

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht der EringKlinger AG stellt transparent und verständlich die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 dar und gibt detaillierte Erläuterungen. Der Bericht entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG). Der Vergütungsbericht 2024 wurde von der Hauptversammlung am 16. Mai 2025 mit 94,64 % gebilligt.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll sich an der langfristigen Unternehmensstrategie sowie an dem nachhaltigen Unternehmenserfolg orientieren und im Sinne eines „Pay for Performance“-Gedankens entsprechende Anreize für den Vorstand setzen. 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 gilt ab dem Jahr 2021 und wurde in der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 98,8 % gebilligt. 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 EringKlinger-Konzerns und bezeichnet das Ergebnis vor Zinsen und Steuern, bereinigt um Sondereffekte.

Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

Die dargestellte Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2025 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Fixe Vergütungsbestandteile		
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
Variable Vergütungsbestandteile		
Short Term Incentive (STI)	Profitables Wachstum des Unternehmens	Bereinigtes EBIT Operativer Free Cashflow Modifizier 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 Modifizier des STI des Vorjahres Wertentwicklung der EringKlinger-Aktie Freie Verfügbarkeit über die gehaltenen Aktien nach der vierjährigen Halteperiode

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

Veränderungen im Vorstand

Zum 1. August 2025 hat Isabelle Damen nach einer zweimonatigen Onboarding-Phase das bisher von Thomas Jessulat in Personalunion geführte CFO-Ressort übernommen. Isabelle Damen wird für die Bereiche Finance, IT sowie Legal & Compliance verantwortlich sein.

Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder weist folgende durchschnittliche Anteile auf: Der Anteil des Jahresfixgehalts an

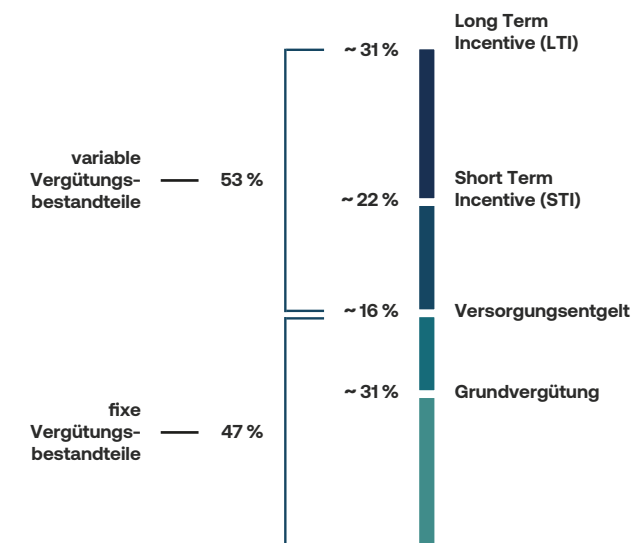
Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit		
Einvernehmliche Beendigung	Vermeidung von zu hohen Abfindungen	Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen
Weitere Vergütungsregelungen		
Malus und Clawback	Nachhaltiger 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
Wettbewerbsverbot	Schutz vor Interessenkonflikten	Dem Vorstand sind Tätigkeiten im Wettbewerb zur Gesellschaft untersagt

der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, also der Gesamtvergütung bei einer 100%igen Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile, beträgt rund 31 %. Das Versorgungsentgelt trägt rund 16 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Der Anteil des Short Term Incentives beträgt rund 22 %, während der Long Term Incentive rund 31 % zur Ziel-Gesamtvergütung beiträgt. Im Rahmen der Vergütungsstruktur wird somit sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristiger 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 2025 liegt unterhalb dieser Beträge, sodass die Maximalvergütung nach § 87a AktG für das Geschäftsjahr 2025 eingehalten wurde. Die individuelle Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder ergibt sich aus der Addition von Fixgehalt, Versorgungsentgelt und Zweifachem des STI und Zweifachem des LTI.

Die Vergütungsstruktur des Vergütungssystems in der Übersicht

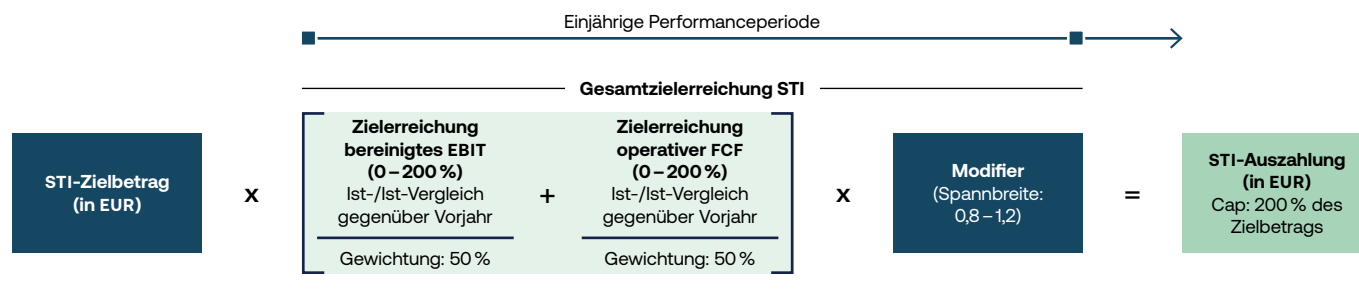


Vorstandsmitglied	Individuelle Maximalvergütung in TEUR
Thomas Jessulat	2.700
Isabelle Damen	1.800
Reiner Drews	1.901
Dirk Willers	1.400

Jahresfixgehalt

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

Funktionsweise des Short Term Incentives (STI)



Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten steuerpflichtige Sachbezüge (Nebenleistungen), die im Wesentlichen aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen, Mobilfunk- und Kommunikationsmitteln, Versicherungsleistungen sowie eventuellen Rechtsberatungskosten bestehen. Zusätzlich werden Umzugskosten sowie Kosten, die temporär aufgrund eines zweiten Wohnsitzes entstehen, bei einzelnen Vorstandsmitgliedern erstattet.

Versorgungsentgelt

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

Short Term Incentive (STI)

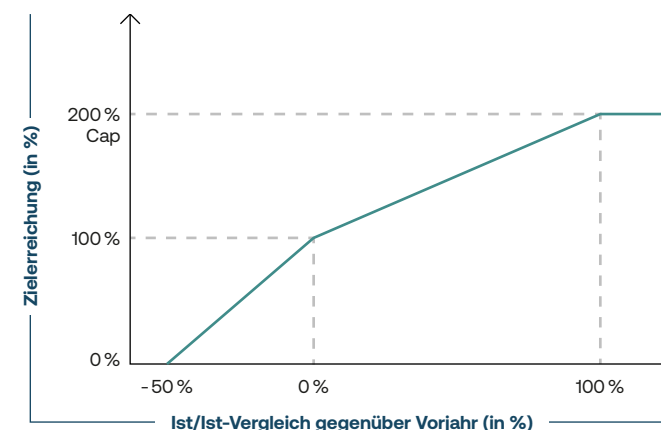
Der STI ist als Zielbonussystem ausgestaltet und errechnet sich aus dem individuellen Zuteilungswert, multipliziert mit der Gesamtzielerreichung auf Basis finanzieller Erfolgsziele sowie einem Modifizier. Der STI wird jährlich zugesagt und nach Feststellung der Zielerreichung in bar ausbezahlt. Der Maximalbetrag des STI pro Vorstandsmitglied beträgt das Zweifache des Zuteilungswerts. Die Funktionsweise des STI ist im Schaubild „Funktionsweise des Short Term Incentives (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.

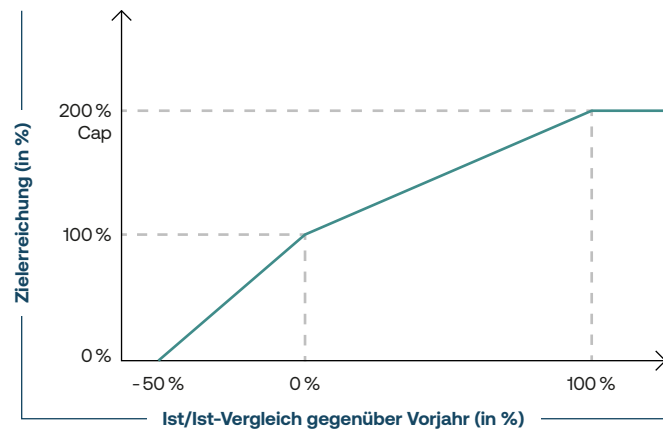
Zielerreichungskurve für das bereinigte EBIT



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 % 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.

Zielerreichungskurve für den operativen FCF



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.

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.

Zielerreichung STI 2025

in TEUR	Ziel	2025	Zielerreichung	Gewichtung	gewichtete Zielerreichung
Bereinigtes EBIT	87.551	88.647	101 %	50 %	50,5 %
Operativer Free Cashflow	58.437	33.052	13 %	50 %	6,5 %
Summe				100 %	57,0 %

Für das Jahr 2025 wurden als Kriterien für den Modifier die Verbesserung der Unfallquote, die Entwicklung des Aktienkurses der ElringKlinger-Aktie und die Verbesserung der Energieeffizienz für alle Vorstandsmitglieder kollektiv festgelegt. Die Unfallquote misst die Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Million geleisteter Arbeitsstunden. Für das Kriterium Aktienkurs ist die Entwicklung

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 2025

Die finanziellen Erfolgsziele wurden wie folgt für das Geschäftsjahr 2025 definiert, woraus sich die folgende Zielerreichung ergibt.

	Ziel	2025	Zielerreichung	Gewichtung	gewichtete Zielerreichung
Modifier					
Verbesserung Unfallquote	> 10 %	14 %	1,20	1/3	0,40
Verbesserung Aktienkurs	> 20 %	- 11 %	0,80	1/3	0,27
Verbesserung Energieeffizienz	> 10 %	10 %	1,00	1/3	0,33
Modifier				1,00	1,00
Gesamtzielerreichung					57 %

der ElringKlinger-Aktie im Jahr 2025 maßgeblich. Die Energieeffizienz misst die CO₂-Reduzierung. Die Kennzahl setzt den CO₂-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 1,00.

STI in TEUR	Zuteilungswert	Monate	Gesamtziel- erreichung	STI
Thomas Jessulat	360	12	57 %	205
Isabelle Damen*	260	6	57 %	74
Reiner Drews	240	12	57 %	137
Dirk Willers	200	12	57 %	114

* Als Beginn für den STI wurde vertraglich der 1. Juli 2025 vereinbart.

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 Gesamtzielerreichung für den STI des dem jeweiligen Geschäftsjahr vorangegangenen Geschäftsjahres multipliziert. Hieraus ermittelt sich der Auszahlungsbetrag für das

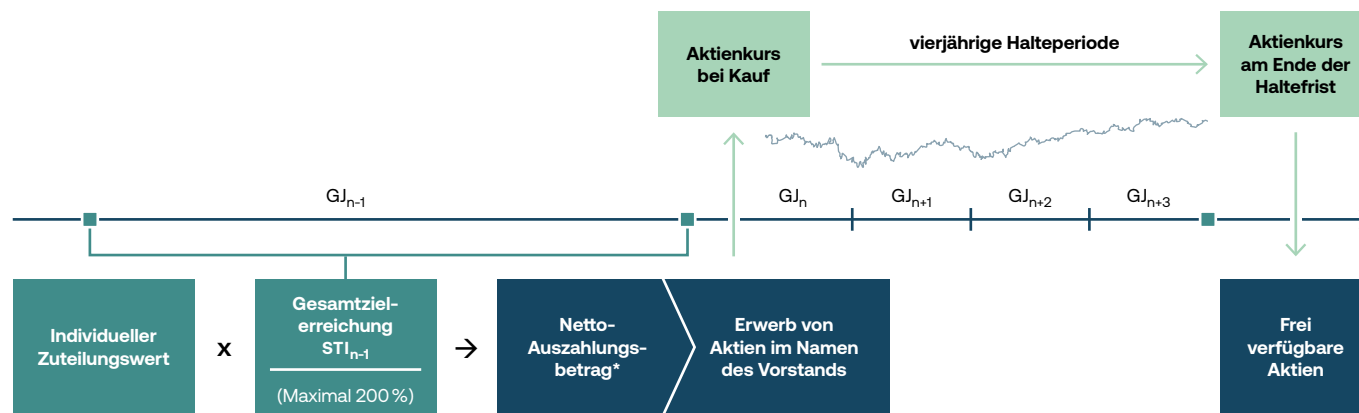
jeweilige Geschäftsjahr. Der Auszahlungsbetrag muss nach Abzug anfallender Steuern und Abgaben vollständig in Aktien der Gesellschaft investiert werden. Der Erwerb der Aktien erfolgt über einen 10-Tages-Zeitraum. Die Aktien müssen über einen Zeitraum von vier Jahren gehalten werden.

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 Gesamtzielerreichung für den STI des dem Gewährungsjahr der jeweiligen Tranche des LTI vorangegangenen Geschäftsjahres.

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

Funktionsweise des Long Term Incentives (LTI)



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

Für das Geschäftsjahr 2025 lag die Gesamtzielerreichung bei 125 %. In der Übersicht „Zielerreichung LTI 2025“ ist die Zielerreichung dargestellt:

Zielerreichung LTI 2025

in TEUR	Ziel	2024	Zielerreichung	Gewichtung	gewichtete Zielerreichung
Bereinigtes EBIT	100.135	87.551	75 %	50 %	37,5 %
Operativer Free Cashflow	36.736	58.437	159 %	50 %	79,5 %
Summe				100 %	117,0 %

	Ziel	2024	Zielerreichung	Gewichtung	gewichtete Zielerreichung
Modifier					
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
Modifier				1,00	1,07
Gesamtzielerreichung					125 %

LTI in TEUR	Zuteilungswert	Gesamtziel- erreichung	LTI	Durchschnitt- licher Kaufpreis (EUR)	Anzahl erworbene Aktien
Thomas Jessulat	540	125 %	675	4,69	75.635
Isabelle Damen ¹	340	100 %	170	4,66	19.149
Reiner Drews	360	125 %	450	4,69	51.375
Dirk Willers ²	300	125 %	375	4,69	43.644

¹ Vertraglich wurde der Beginn des LTI auf den 1. Juli 2025 festgelegt sowie die LTI-Zielerreichung auf 100 %.

² Zusätzlich werden im Jahr 2025 Ansprüche aus den Vorjahren 2023 (i. H. v. TEUR 75) und 2024 (i. H. v. TEUR 195) gewährt.

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 2025 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.

Übersicht Aktien

	Thomas Jessulat	Isabelle Damen	Reiner Drews	Dirk Willers
Tranche 2021				
Anzahl Aktien	7.914	0	7.914	0
Durchschnittlicher Kaufpreis (in EUR)	10,43	0	10,43	0
Tranche 2022				
Anzahl Aktien	42.295	0	42.141	0
Durchschnittlicher Kaufpreis (in EUR)	8,97	0	8,97	0
Tranche 2023				
Anzahl Aktien	0	0	0	0 ²
Durchschnittlicher Kaufpreis (in EUR)	0	0	0	0
Tranche 2024				
Anzahl Aktien	70.620	0	47.801	24.801 ²
Durchschnittlicher Kaufpreis (in EUR)	6,64	0	6,64	6,64
Tranche 2025				
Anzahl Aktien	75.635	19.149 ¹	51.375	43.644
Durchschnittlicher Kaufpreis (in EUR)	4,69	4,66	4,69	4,69
Gesamte Anzahl Aktien	196.464	19.149	149.231	68.445
Aktienwert zu historischen Anschaffungskosten	1.285.574	89.234	1.018.895	369.369
Erfüllungsgrad der Aktienhalteverpflichtung	107 %	20 %	254 %	123 %

¹ Erworbene Aktien ab dem Referenzzeitpunkt 1. Juli 2025

² Nacherwerb in 2026 geplant aus Vorjahren 2023 (i. H. v. TEUR 75) und 2024 (i. H. v. TEUR 195)

Zur Messung des Erfüllungsgrads der Aktienhalteverpflichtung werden die historischen Anschaffungskosten der Aktien herangezogen. Der Vorstand hält weiterhin die Aktien aus der Tranche 2021 nach Ablauf der Haltedauer von vier Jahren.

Ruhegehalt

Aus den Regelungen des Ruhegehalts vor dem Jahr 2020 bestehen zusätzlich für die Vorstände Zusagen auf ein jährliches Ruhegehalt. Das fixe Ruhegehalt wurde vertraglich für

Thomas Jessulat mit TEUR 30 und für Reiner Drews mit TEUR 14 festgelegt.

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 Versorgungsfalles, 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 nach IFRS wird in der folgenden Übersicht dargestellt. Ein laufender Dienstzeitaufwand besteht nicht.

Pensionszusagen

	Thomas Jessulat		Isabelle Damen		Reiner Drews		Dirk Willers	
in TEUR	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Barwert (DBO)	401	450	0	0	182	205	0	0

Überprüfung bzw. Anpassung der Zielvergütung

Eine Überprüfung der Gehaltsbestandteile soll durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft alle zwei Jahre vorgenommen werden. Im Jahr 2025 wurde das Vorstandsvergütungssystem unter Hinzuziehung von Experten überprüft. Auf Basis der Empfehlungen

zur Anpassung des Vorstandsvergütungssystems fanden intensive Gespräche im Aufsichtsrat statt. Zukünftig werden die erarbeiteten Anpassungen bei vertraglichen Vereinbarungen Berücksichtigung finden. Die Zielvergütung für 2025 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 Vorstandsdiensvertrag von Dirk Willers und Isabelle Damen 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 2025

	Thomas Jessulat		Isabelle Damen		Reiner Drews		Dirk Willers	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Festes Jahresgehalt	600	33 %	225	25 %	401	31 %	300	33 %
Versorgungsentgelt	300	17 %	75	8 %	300	23 %	100	11 %
Summe	900	50 %	300	33 %	701	54 %	400	44 %
Erfolgsabhängige Vergütung								
Short Term Incentive	360	20 %	260	29 %	240	18 %	200	22 %
Long Term Incentive	540	30 %	340	38 %	360	28 %	300	34 %
Summe	900	50 %	600	67 %	600	46 %	500	56 %

Gewährte und geschuldete Vergütung

in TEUR	Thomas Jessulat		Isabelle Damen ¹		Reiner Drews		Dirk Willers									
	2025	in %	2024	in %	2025	in %	2024	in %	2025	in %	2024	in %				
Erfolgsunabhängige Vergütung																
Festes Jahresgehalt	600	34 %	600	26 %	225	38 %	0	–	401	31 %	401	25 %	300	25 %	300	31 %
Nebenleistungen	41	2 %	26	1 %	45	8 %	0	–	9	1 %	10	1 %	15	1 %	17	2 %
Versorgungsentgelt	300	16 %	300	13 %	75	13 %	0	–	300	23 %	300	19 %	100	9 %	100	10 %
Summe	941	52 %	926	40 %	345	59 %	0	–	710	55 %	711	45 %	415	35 %	417	43 %
Erfolgsabhängige Vergütung																
Short Term Incentive	205	11 %	450	20 %	74	13 %	0	–	137	11 %	300	19 %	114	10 %	250	27 %
Long Term Incentive	675	37 %	892	40 %	170	28 %	0	–	450	34 %	595	36 %	645 ²	55 %	300	30 %
Summe	880	48 %	1.342	60 %	244	41 %	0	–	587	45 %	895	55 %	759	65 %	550	57 %
Gewährte und geschuldete Vergütung	1.821	100 %	2.268	100 %	589	100 %	0	–	1.297	100 %	1.606	100 %	1.174	100 %	967	100 %

¹ Bestellung zum ordentlichen Vorstandsmitglied ab 1. August 2025, STI- und LTI-Ansprüche ab dem 1. Juli 2025

² Im LTI sind Ansprüche aus Vorjahren 2023 (i. H. v. TEUR 75) und 2024 (i. H. v. TEUR 195) enthalten.

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 2025 gewährte und geschuldete Vergütung individuell gemäß erdienungsorientierter Auslegung 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 gemäß erdienungsorientierter Auslegung

Die gewährte und geschuldete Vergütung 2025 für ehemalige Vorstandsmitglieder, die in den letzten 10 Jahren ausgeschieden sind, besteht aus fixen Rentenzahlungen für Theo Becker und

Dr. Stefan Wolf. Für alle übrigen ehemaligen Vorstandsmitglieder und Hinterbliebenen wurden fixe Rentenzahlungen in Höhe von TEUR 1.217 (2024: TEUR 1.101) geleistet.

in TEUR	2025	2024
Ehemaliges Vorstandsmitglied		
Theo Becker	205	194
Dr. Stefan Wolf	123	31

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 (2024: TEUR 50). Ferner erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats pro Aufsichtsratssitzungspräsenz eine Pauschalvergütung in Höhe von TEUR 1 (2024: TEUR 1). Die Mitgliedschaft in einem Ausschuss wird mit TEUR 6 (2024: TEUR 6) und im Prüfungsausschuss mit TEUR 10 (2024: 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, sein Stellvertreter das 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.

Die Gesellschaft leistet den Aufsichtsratsmitgliedern Ersatz von Auslagen im Rahmen des Vergütungssystems. 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 2025

Im Berichtsjahr betrug die gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats der ElringKlinger AG gemäß erdienungsorientierter Auslegung TEUR 896 (2024: TEUR 879). Des Weiteren wurden Reisekosten in Höhe von TEUR 5 (2024: TEUR 8) erstattet. Die Vergütung des Aufsichtsrats verteilt sich auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder wie in den Tabellen „Gewährte und geschuldete Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats“ dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats 2025

	Funktion	Feste Vergütung		Ausschussvergütung und Mitgliedschaft				Sitzungsgeld		Gesamt in TEUR		
		in TEUR	in %	Prüfungs- ausschuss	Personal- ausschuss	Nominie- rungs- ausschuss	Vermitt- lungs- ausschuss	in TEUR	in %			
Helmut P. Merch	V	150	80 %	M	V	V	V	22	12 %	14	8 %	186
Markus Siegers	S	100	86 %		M		M	6	5 %	11	9 %	117
Saskia Genthner ¹		46	88 %					0	0 %	6	12 %	52
Ingeborg Guggolz		50	88 %					0	0 %	7	12 %	57
Ludger Heuberg		50	65 %	V				20	26 %	7	9 %	77
Andreas Wilhelm Kraut ²		19	90 %					0	0 %	2	10 %	21
Kai Lamparter ¹		46	90 %					0	0 %	5	10 %	51
Dr. Sabine Lutz ³		31	91 %					0	0 %	3	9 %	34
Paula Monteiro Munz		50	88 %				M	0	0 %	7	12 %	57
Gabriele Sons		50	79 %		M		M	6	10 %	7	11 %	63
Manfred Strauß		50	75 %	M		M		10	15 %	7	10 %	67
Bernd Weckenmann		50	88 %					0	0 %	7	12 %	57
Olcay Zeybek		50	88 %					0	0 %	7	12 %	57
Gesamt		742	83 %					64	7 %	90	10 %	896

¹ seit 6. Februar 2025

² bis 16. Mai 2025

³ ab 16. Mai 2025

V = Vorsitzender, S = Stellvertreter, M = Mitglied

Gewährte und geschuldete Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats 2024

	Funktion	Feste Vergütung		Ausschussvergütung und Mitgliedschaft						Sitzungsgeld		Gesamt in TEUR
		in TEUR	in %	Prüfungs- ausschuss	Personal- ausschuss	Nominie- rungs- ausschuss	Vermitt- lungs- ausschuss	in TEUR	in %	in TEUR	in %	
Helmut P. Merch ¹	V	113	79 %	M	V	V	V	21	15 %	9	6 %	143
Klaus Eberhardt ²		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 ¹		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
Gesamt		750	86 %					64	7 %	65	7 %	879

¹ ab 16. Mai 2024² bis 16. Mai 2024 Vorsitzender

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 in Deutschland

gezeigt, basierend auf den Jahresgehältern inklusive Sonderzahlungen.

Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats in Relation zur Ertragsentwicklung des Unternehmens

in TEUR	2025	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
Vorstand										
Thomas Jessulat	1.821	-20 %	2.268	86 %	1.222	-16 %	1.450	5 %	1.386	52 %
Isabelle Damen	589	–	0	–	0	–	0	–	0	–
Reiner Drews	1.297	-19 %	1.606	46 %	1.103	-23 %	1.427	6 %	1.346	59 %
Dirk Willers	1.174	21 %	967	417 %	187	–	0	–	0	–
Ehemalige Vorstandsmitglieder										
Theo Becker	205	6 %	194	0 %	194 ¹	-88 %	1.664	55 %	1.077	34 %
Dr. Stefan Wolf	123	297 %	31	-99 %	5.357	113 %	2.512	7 %	2.348	58 %
Weitere ehemalige Vorstandsmitglieder	1.217	11 %	1.101	-6 %	1.176	16 %	1.011	9 %	928	2 %
Aufsichtsrat										
Helmut P. Merch	186	30 %	143	88 %	76	3 %	74	0 %	74	100 %
Markus Siegers	117	3 %	114	-1 %	115	3 %	112	0 %	112	-2 %
Saskia Genthner	52	–	0	–	0	–	0	–	0	–
Ingeborg Guggolz	57	4 %	55	-2 %	56	65 %	34	–	0	–
Ludger Heuberg	77	60 %	48	–	0	–	0	–	0	–
Andreas Wilhelm Kraut	21	-62 %	55	-2 %	56	4 %	54	0 %	54	-2 %
Kai Lamparter	51	–	0	–	0	–	0	–	0	–
Dr. Sabine Lutz	34	–	0	–	0	–	0	–	0	–
Paula Monteiro-Munz	57	4 %	55	-2 %	56	4 %	54	0 %	54	-2 %
Gabriele Sons	63	3 %	61	-2 %	62	3 %	60	0 %	60	-2 %
Manfred Strauß	67	3 %	65	-2 %	66	3 %	64	0 %	64	-10 %
Bernd Weckenmann	57	4 %	55	-2 %	56	4 %	54	46 %	37	–
Olcay Zeybek	57	4 %	55	-2 %	56	4 %	54	0 %	54	100 %

¹ Wert in 2023 ergänzt

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats in Relation zur Ertragsentwicklung des Unternehmens

in TEUR	2025	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
Ertragskennziffern ElringKlinger AG										
Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag	-67.820	-56 %	-154.967	-1.562 %	10.600	-123 %	-45.505	-165 %	70.087	-706 %
Ertragskennziffern Konzern										
Bereinigtes EBIT ²	88.647	1 %	87.551	-13 %	100.135		-		-	
EBIT	19.336	-113 %	-150.046	-281 %	82.905	-296 %	-42.231	-141 %	102.030	268 %
Operativer Free Cashflow	33.052	-43 %	58.437	59 %	36.736	148 %	14.810	-79 %	71.971	-56 %
Belegschaft										
Gesamtbelegschaft in Deutschland ³	71	8 %	66	0 %	66	7 %	62	7 %	58	6 %

² Das „bereinigte EBIT“ wurde als Ertragskennziffer ab 2023 eingeführt.

³ ohne Vorstand

Dettingen/Erms, den 25. März 2026

Für den Vorstand



Thomas Jessulat,
Vorsitzender des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Helmut P. Merch,
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die ElringKlinger AG, Dettingen an der Erms

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der ElringKlinger AG, Dettingen an der Erms, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der ElringKlinger AG, Dettingen an der Erms, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der ElringKlinger AG, Dettingen an der Erms, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 18. März 2026 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Stuttgart, den 25. März 2026

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Sturm
Wirtschaftsprüfer

Florian Sauter
Wirtschaftsprüfer



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