

## Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat das von der Hauptversammlung am 16. Mai 2024 mit einer Zustimmung von 96,70 % gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand („Vergütungssystem 2024“) grundlegend überprüft und unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie, der Best Practice im Markt sowie den Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern überarbeitet. Dabei hat der Aufsichtsrat auch das über die letzten Jahre erhaltene Feedback der Aktionäre der ElringKlinger AG berücksichtigt. Auf Basis der Ergebnisse der Überprüfung hat der Aufsichtsrat am 25. März 2026 ein überarbeitetes Vergütungssystem beschlossen („Vergütungssystem 2026“) und insbesondere die variable Vergütung angepasst, um differenzierte Anreize zur Umsetzung der Unternehmensstrategie zu setzen. Das überarbeitete Vergütungssystem ist nachfolgend im Detail beschrieben.

Das Vergütungssystem 2026 tritt für die im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder mit Wirkung zum 01. Januar 2027 in Kraft. Für Vorstandsmitglieder, die nach dem 01. Januar 2026 neu in den Vorstand eintreten, tritt das Vergütungssystem 2026 bereits rückwirkend zum 01. Januar 2026 in Kraft.

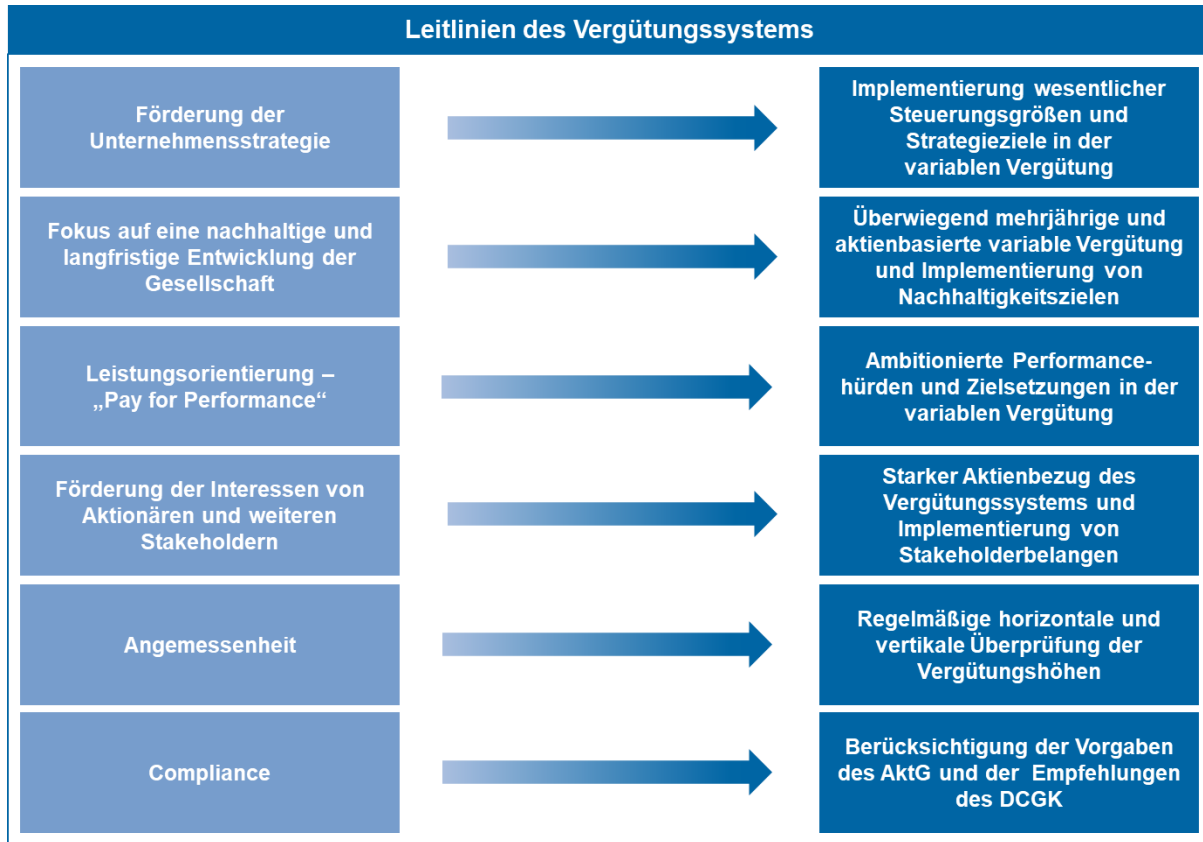
### 1. Leitlinien und Strategiebezug des Vergütungssystems

ElringKlinger ist ein global tätiger, unabhängiger Automobilzulieferer und verfolgt das Ziel, den Wandel zu alternativen Antriebskonzepten als innovativer Entwicklungspartner der Automobilindustrie aktiv mitzugestalten. Um dieses Ziel zu erreichen, ist die strategische Ausrichtung auf ein nachhaltiges und profitables Wachstum entscheidend. Das vorliegende Vorstandsvergütungssystem trägt durch gezielte Anreize zur Umsetzung der definierten Unternehmensstrategie und zur Erreichung der darin gesetzten Ziele bei.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass die Vorstandsmitglieder im Sinne eines „Pay for Performance“-Ansatzes entsprechend ihrer Leistung und ihres Beitrags zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft vergütet werden. Um dies zu gewährleisten, sind im Vergütungssystem wesentliche Steuerungsgrößen des ElringKlinger-Konzerns als Leistungskriterien für die variable Vergütung implementiert. Diese beinhalten insbesondere das bereinigte EBIT (Earnings Before Interests and Taxes) und den operativen FCF (Free Cashflow) in der kurzfristigen variablen Vergütung sowie die Leistungskriterien ROCE (Return on Capital Employed), EBIT-Marge und Umsatzwachstum in der langfristigen variablen Vergütung. Durch ambitionierte Performancehürden und Zielsetzungen wird sichergestellt, dass die Auszahlung der variablen Vergütung eng mit dem wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns verknüpft ist. Neben finanziellen Kernsteuerungsgrößen sind auch zentrale nicht-finanzielle Leistungskriterien implementiert, welche im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung das Erreichen von strategisch relevanten Nachhaltigkeitszielen incentivieren. Darüber hinaus ist das Vergütungssystem unmittelbar an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet. Der überwiegende Teil der variablen Vergütung ist mit der langfristigen Performance der ElringKlinger-Aktie am Kapitalmarkt verknüpft. Zusätzlich sind die Vorstandsmitglieder im Rahmen der Share Ownership Guideline verpflichtet, einen signifikanten Bestand an ElringKlinger-Aktien zu erwerben und bis zum Ende ihrer Dienstzeit zu halten. Des Weiteren ist beabsichtigt, dass die Vergütungssysteme des Vorstands und der oberen Führungskräfte im Wesentlichen gleichgerichtete Anreize setzen (Durchgängigkeit). Zudem finden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer Berücksichtigung, so können auch mitarbeiterbezogene Ziele in der variablen Vergütung berücksichtigt werden.

Das im Folgenden dargelegte Vergütungssystem entspricht den regulatorischen Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Bei der Ausgestaltung und Festsetzung des Vergütungssystems des Vorstands hat der Aufsichtsrat die folgenden Leitlinien berücksichtigt und wie folgt implementiert:



## 2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, Interessenkonflikte

Nach §§ 87a Abs. 1, 120a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand und legt es der Hauptversammlung zur Billigung vor. Der Personalausschuss bereitet den Beschluss des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem vor.

Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem der nächsten ordentlichen Hauptversammlung erneut zur Billigung vor. Sofern keine wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, wird das Vergütungssystem mindestens alle vier Jahre vorgelegt. Wird das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem nicht gebilligt, legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vor.

Bei der konkreten Ausgestaltung des Vergütungssystems kann sich der Aufsichtsrat unter Beachtung von dessen Unabhängigkeit gegenüber Vorstand und Unternehmen von einem externen Vergütungsberater sowie Rechtsberatern unterstützen lassen. Hiervon hat der Aufsichtsrat im Zuge der Überarbeitung des Vergütungssystems Gebrauch gemacht.

Die allgemeinen Vorgaben des Aktiengesetzes und des DCGK für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat und im Personalausschuss wurden und werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Insbesondere achtet der Aufsichtsrat bei der Auswahl von Vergütungs- und Rechtsberatern auf deren Unabhängigkeit.

### **3. Festlegung der konkreten Zielgesamtvergütung und Angemessenheit der Vorstandsvergütung**

Der Personalausschuss überprüft die Vergütung der Vorstandsmitglieder in regelmäßigen Abständen und schlägt dem Aufsichtsrat gegebenenfalls eine Anpassung vor, über die das Aufsichtsratsplenum entscheidet. Die Vorschläge orientieren sich an der Größe und der internationalen Tätigkeit des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage, seinen Zukunftsaussichten, der Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen sowie der Vergütungsstruktur, die ansonsten bei ElringKlinger gilt. Zusätzlich werden die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und des Gesamtvorstands berücksichtigt. Die Vergütung ist so bemessen, dass sie am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte wettbewerbsfähig ist und Anreize für eine erfolgreiche Arbeit in einer Unternehmensstruktur mit eindeutiger Leistungs- und Ergebnisorientierung bietet. Auf dieser Basis legt der Aufsichtsrat die Höhe der Zielgesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Zudem betrachtet der Aufsichtsrat der Empfehlung des DCGK G.4 folgend zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung innerhalb des Unternehmens das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung

### **4. Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands**

#### **4.1. Bestandteile der Vergütung**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die feste Vergütung umfasst ein festes Jahresgehalt (Jahresfixgehalt), Nebenleistungen sowie ein Versorgungsentgelt. Die variable Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen Komponente (Short Term Incentive, STI) sowie einer langfristigen Komponente (Long Term Incentive, LTI) zusammen.

Nachfolgend werden die Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems 2026 sowie die Änderungen gegenüber dem Vergütungssystem 2024 im Überblick dargestellt:

### Vergleich der Vergütungssysteme und wesentliche Änderungen

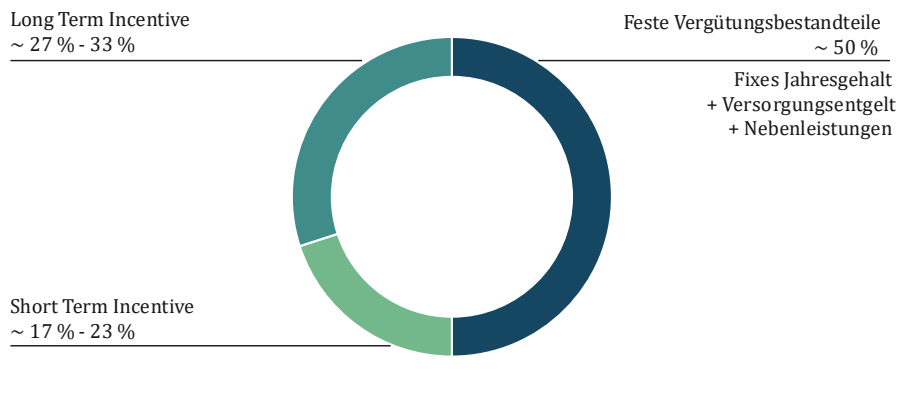
Vergütungskomponente	Vergütungssystem 2024	Vergütungssystem 2026	Begründung	
<b>Jahresfixgehalt</b>	• Festes Jahresgehalt, welches in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird			
<b>Nebenleistungen</b>	• Sachbezüge, die insbesondere aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen, Mobilfunk- und Kommunikationsmitteln sowie Versicherungsleistungen bestehen • Sonderzahlungen an neu eintretende Mitglieder des Vorstands zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis			
<b>Versorgungsentgelt</b>	• Jährlich ausbezahltes Versorgungsentgelt zum Zweck der privaten Altersvorsorge	• Jährlich ausbezahltes Versorgungsentgelt zum Zweck der privaten Altersvorsorge ( <b>maximal 25 % des Jahresfixgehalts</b> )	Berücksichtigung des Feedbacks unserer Aktionäre	
<b>Short Term Incentive (STI)</b>	<b>Plantyp</b>	• Zielbonussystem		
	<b>Planlaufzeit</b>	• 1 Jahr		
	<b>Leistungskriterien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % adjusted EBIT (Ist/Ist-Vergleich)</li> <li>• 50 % operativer FCF (Ist/Ist-Vergleich)</li> <li>• Kriterienbasierter Modifier (0,8 - 1,2) zur Berücksichtigung der individuellen sowie kollektiven Leistung des Vorstands und Implementierung von nicht-finanziellen Zielen (insbesondere Nachhaltigkeitsaspekte und Stakeholder-Belange)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % adjusted EBIT (<b>Ziel/Ist-Vergleich</b>)</li> <li>• 50 % operativer FCF (<b>Ziel/Ist-Vergleich</b>)</li> <li>• Kriterienbasierter Modifier (0,8 - 1,2) mit <b>Möglichkeit zur Berücksichtigung der kollektiven Leistung</b> des Vorstands und <b>Malus-Charakter bei Verfehlen von HSE-Zielen</b> (HSE = Health, Safety and Environment)</li> </ul>	Umstellung des Performancestandards der Leistungskriterien zur Stärkung des „Pay for Performance“-Ansatzes, Fokussierung des Modifiers
	<b>Auszahlung</b>	• In bar nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres (Cap: 200 % des Zuteilungsbetrags)		
<b>Long Term Incentive (LTI)</b>	<b>Plantyp</b>	• Restricted Stock Plan	• <b>Performance Share Plan (PSP)</b>	Umstellung auf einen marktüblichen Performance Share Plan mit strategierelevanten Leistungskriterien zur Stärkung des „Pay for Performance“-Ansatzes sowie zur Förderung einer differenzierten und langfristigen Anreizstruktur
	<b>Planlaufzeit</b>	• Einjährige Performance Periode des STI • Anschließende vierjährige Halteperiode für die erworbenen Aktien	• <b>Dreijährige Performance Periode</b> • <b>Anschließende einjährige Warteperiode</b>	
	<b>Leistungskriterien</b>	• Auszahlung gekoppelt an die Gesamtzielerreichung des STI • Wertentwicklung der ElringKlinger-Aktie	• <b>40 % ROCE</b> • <b>20 % EBIT-Marge</b> • <b>20 % Umsatzwachstum</b> • <b>20 % ESG-Ziele</b> • Wertentwicklung der ElringKlinger-Aktie	
	<b>Auszahlung</b>	• Auszahlung in bar mit Investitionsverpflichtung nach Ende der Performance Periode • Cap: 200 % des Zuteilungsbetrags • Freie Verfügbarkeit über die gehaltenen Aktien nach der vierjährigen Halteperiode	• Grundsätzlich in bar <b>nach Abschluss der vierjährigen Laufzeit (Möglichkeit zur Bedienung in Aktien)</b> • Cap: 200 % des Zuteilungsbetrags	
<b>Malus und Clawback</b>	• Einbehalt bzw. Rückforderung eines Teils oder der gesamten variablen Vergütung (STI und LTI) bei Compliance-Verstößen oder fehlerhaftem Konzernabschluss			
<b>Share Ownership Guideline</b>	• Aktienhalteverpflichtung in Höhe des einfachen Brutto-Jahresfixgehalts für alle Vorstandsmitglieder • Aufbauphase von 4 Jahren • Halteverpflichtung bis 2 Jahre nach der Vorstandstätigkeit	• Aktienhalteverpflichtung in Höhe des einfachen Brutto-Jahresfixgehalts für alle Vorstandsmitglieder • Aufbauphase von 4 Jahren • <b>Halteverpflichtung bis zum Ende der Vorstandstätigkeit</b>	Umstellung auf eine marktübliche Haltefrist	
<b>Maximalvergütung</b>	• 3,5 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden • 2,0 Mio. EUR für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder	• <b>3,2 Mio. EUR</b> für den Vorstandsvorsitzenden • 2,0 Mio. EUR für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder	Anpassung an die rechnerisch mögliche Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden	

## 4.2. Vergütungsstruktur

Die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, also die Gesamtvergütung bei einer 100 %igen Zielerreichung, besteht zu etwa 50 % aus festen Vergütungsbestandteilen (Summe aus Jahresfixgehalt, Nebenleistungen und Versorgungsentgelt) und zu etwa 50 % aus variablen Vergütungsbestandteilen (Summe der Zuteilungsbeträge aus Short Term Incentive und Long Term Incentive). Zudem wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil der variablen Vergütung aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Damit trägt die Vergütungsstruktur insgesamt zur Umsetzung des „Pay for Performance“-Ansatzes bei und legt einen starken Fokus auf die langfristige Entwicklung von ElringKlinger, während gleichzeitig auch operative jährliche Ziele incentiviert werden.

Für die Festlegung der Zielgesamtvergütung gelten die nachfolgend dargestellten Spannbreiten:

### Vergütungsstruktur



Innerhalb der festen Vergütungsbestandteile nimmt das Jahresfixgehalt einen Anteil von etwa 37 % - 43 % der Zielgesamtvergütung ein. Der Anteil des Versorgungsentgelts an der Zielgesamtvergütung beläuft sich auf etwa 8 % - 12 %, wobei die Höhe des Versorgungsentgelts maximal 25 % des Jahresfixgehalts beträgt. Die Nebenleistungen unterliegen naturgemäß jährlichen Schwankungen und betragen in der Regel 0 % bis 2 % der Zielgesamtvergütung. Etwaige Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten sind nicht Teil der hier genannten Anteile.

## 4.3. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus Jahresfixgehalt, Nebenleistungen, Versorgungsentgelt sowie Short Term Incentive und Long Term Incentive festgelegt. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 3,2 Mio. EUR, und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 2,0 Mio. EUR. Die Höchstgrenze bezieht sich auf die Summe aller Zahlungen, die aus der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung resultieren, unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt.

## 5. Detaildarstellung des Vergütungssystems

### 5.1. Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile setzen sich aus dem Jahresfixgehalt, den Nebenleistungen sowie dem Versorgungsentgelt zusammen.

#### **a. Jahresfixgehalt**

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

#### **b. Nebenleistungen**

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

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

#### **c. Versorgungsentgelt**

Das Versorgungsentgelt für die private Altersversorgung ist ein Fixbetrag, der jährlich an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt wird. Es beträgt maximal 25 % des jeweiligen Jahresfixgehalts eines Vorstandsmitglieds.

### **5.2. Variable Vergütungsbestandteile**

Die variablen Vergütungsbestandteile sind sowohl auf die kurzfristige als auch auf die langfristige Entwicklung von ElringKlinger ausgerichtet. Somit wird durch die variablen Vergütungsbestandteile sowohl die Umsetzung der operativen als auch der strategischen Unternehmensziele gefördert. Im Rahmen der strategischen Unternehmensziele werden neben finanziellen Zielen insbesondere auch ESG-Ziele (ESG = Environmental, Social, Governance) berücksichtigt, die aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet und auf die Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sind. Mit den variablen Vergütungsbestandteilen werden wichtige Anreize für den Vorstand gesetzt, im Sinne der Unternehmensstrategie, Aktionäre, Kunden und Mitarbeiter sowie weiterer wichtiger Stakeholder zu handeln. Dabei wird ein klarer „Pay for Performance“-Ansatz verfolgt, um sicherzustellen, dass Leistungen über einem vorgegebenen ambitionierten Zielniveau angemessen honoriert werden, während die variablen Vergütungsbestandteile bei deutlichen Zielverfehlungen bis auf null reduziert werden können.

#### **5.2.1. Short Term Incentive (STI)**

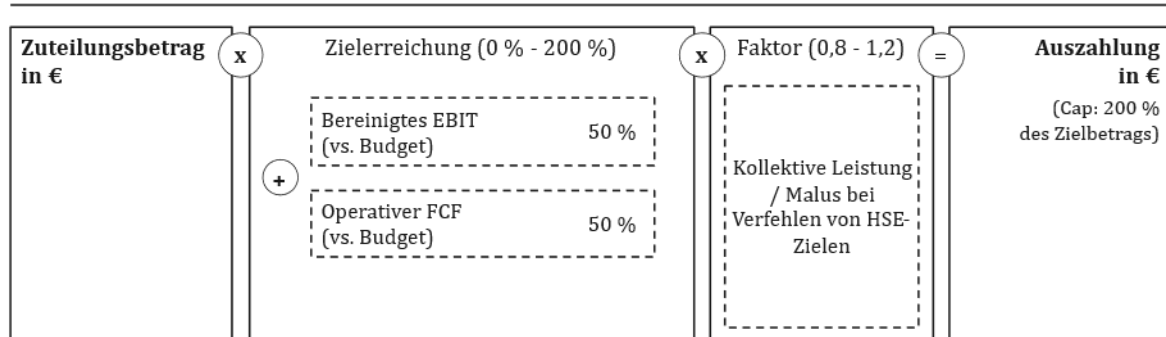
##### **a. Überblick über den Short Term Incentive**

Um die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie zu incentivieren, erhalten die Vorstandsmitglieder einen auf die Performance des jeweiligen Geschäftsjahres ausgerichteten Short Term Incentive.

Der Short Term Incentive wird anhand der Zielerreichung von zwei additiv verknüpften finanziellen Leistungskriterien mit einer Gewichtung von jeweils 50 % gemessen. Über einen Modifier hat der Aufsichtsrat zudem die Möglichkeit, die kollektive Leistung des Vorstands sowie HSE-Ziele (HSE = Health, Safety and Environment) zu berücksichtigen.

Grundlage einer möglichen Auszahlung aus dem Short Term Incentive ist der vertraglich vereinbarte Zuteilungsbetrag, der bei einer Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommt. Der Auszahlungsbetrag aus dem Short Term Incentive ergibt sich aus der Multiplikation des Zuteilungsbetrags mit der ermittelten Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien, die zwischen 0 % und 200 % betragen kann, sowie dem Modifier mit einer Spanne von 0,8 bis 1,2. Der Auszahlungsbetrag des Short Term Incentives ist insgesamt auf 200 % des Zuteilungsbetrags begrenzt. Er wird in bar innerhalb eines Monats nach Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das für den Short Term Incentive maßgebliche Geschäftsjahr ausbezahlt.

### Short Term Incentive (STI)



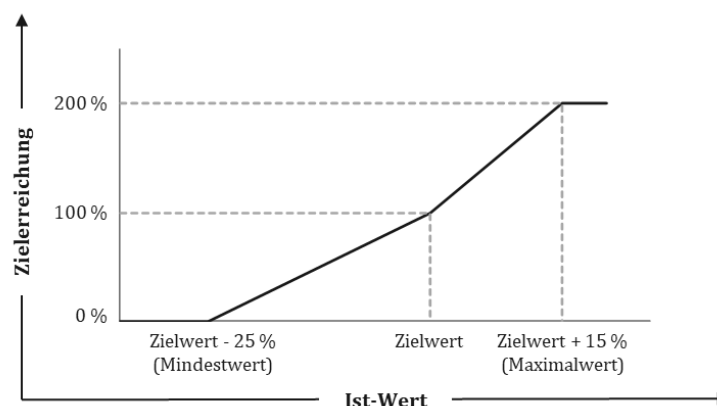
#### b. Finanzielle Leistungskriterien des Short Term Incentives

Die maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien des Short Term Incentives sind das bereinigte operative Ergebnis des ElringKlinger-Konzerns („bereinigtes EBIT“) sowie der operative Free Cashflow („operativer FCF“), jeweils gemäß Konzernabschluss. Die beiden finanziellen Leistungskriterien bereinigtes EBIT und operativer FCF werden im Rahmen des Short Term Incentives mit jeweils 50 % gewichtet und gehören zu den wesentlichen finanziellen Steuerungsgrößen der Gesellschaft.

Das bereinigte EBIT ist ein zentraler Indikator für die operative Ertragskraft des ElringKlinger-Konzerns und als solcher auch im Rahmen des Short Term Incentives abgebildet. Der operative FCF ist eine wesentliche Steuerungsgröße zur Abbildung des Innenfinanzierungspotenzials und des Liquiditätszuflusses aus dem operativen Geschäft.

Sowohl für das bereinigte EBIT als auch für den operativen FCF erfolgt die Ermittlung der Zielerreichung auf Basis eines Ziel/Ist-Vergleichs. Dafür legt der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres einen Zielwert auf Basis des Budgets fest. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird der Ist-Wert im jeweiligen Geschäftsjahr mit dem entsprechenden Zielwert verglichen. Entspricht der Ist-Wert dem festgelegten Zielwert, so beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der Ist-Wert 15 % oberhalb des Zielwerts (Maximalwert), so wird eine Zielerreichung von 200 % erreicht. Liegt der Ist-Wert 25 % unterhalb des Zielwerts (Mindestwert), so beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des jeweiligen Leistungskriteriums zu keinem Anstieg der Zielerreichung. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Zielerreichung wird kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet.

**Zielerreichungskurve – bereinigtes EBIT und operativer FCF**



Der Aufsichtsrat ist berechtigt, jeweils mit Wirkung zum Beginn eines neuen Geschäftsjahres im Einvernehmen mit dem Vorstandsmitglied eine davon abweichende Zielerreichungskurve festzulegen, um eine ambitionierte, aber erreichbare Incentivierung sicherzustellen.

Die Ziel-, Mindest- und Maximalwerte der einzelnen Leistungskriterien sowie die erreichten Ist-Werte und die sich daraus ergebenden Zielerreichungen werden im Vergütungsbericht offengelegt.

### **c. Modifier**

Der Modifier mit einer möglichen Spannweite von 0,8 bis 1,2 ermöglicht dem Aufsichtsrat, neben den finanziellen Leistungskriterien die kollektive Leistung des Vorstands zu berücksichtigen. Zur Beurteilung der kollektiven Leistung des Vorstands können Kriterien finanzieller als auch nicht-finanzieller Art vor Beginn des Geschäftsjahrs durch den Aufsichtsrat festgelegt werden und beispielsweise wichtige strategische Ziele, bedeutende bereichsübergreifende Projekte, relevante finanzielle Ziele oder die Realisierung von Schlüsselprojekten umfassen. Zusätzlich kann der Aufsichtsrat den Modifier im Falle wesentlicher Vorfälle im Bereich HSE (HSE = Health, Safety, Environment) als Malus nutzen. Die Festlegung des Modifiers liegt im Ermessen des Aufsichtsrats. Die Anwendung des Modifiers wird im Vergütungsbericht erläutert.

## **5.2.2. Long Term Incentive**

### **a. Überblick über den Long Term Incentive**

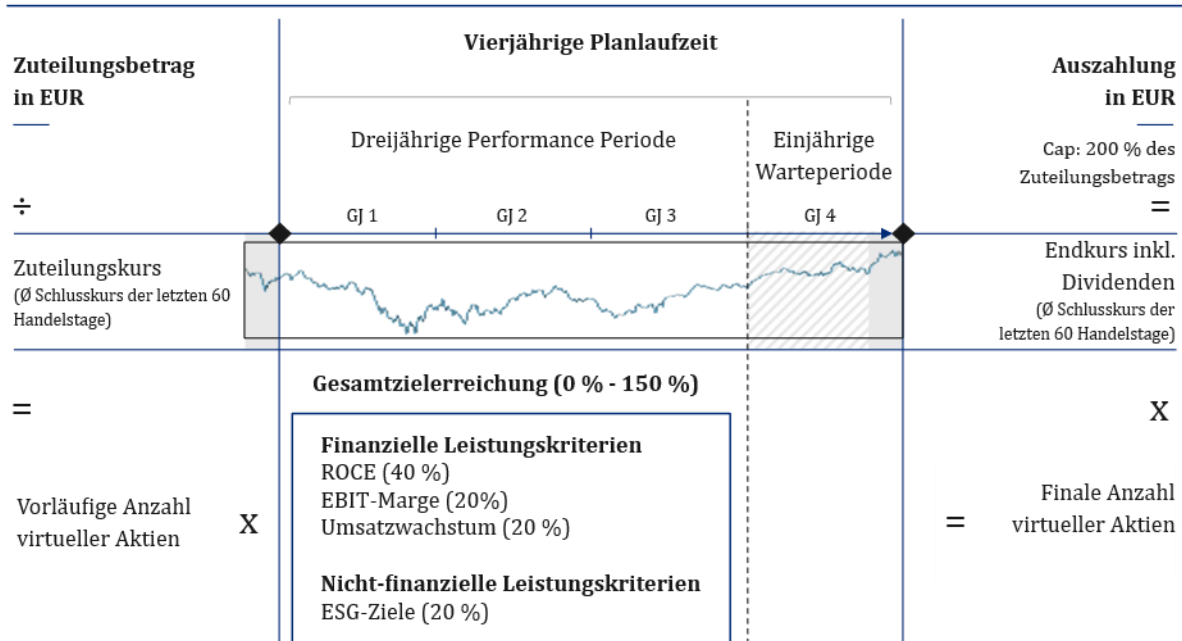
Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von ElringKlinger zu fördern, wird den Vorstandsmitgliedern neben dem Short Term Incentive ein aktienbasierter Long Term Incentive in Form eines Performance Share Plans mit einer Planlaufzeit von insgesamt vier Jahren gewährt. Die Planlaufzeit setzt sich aus einer dreijährigen Performance Periode und einer anschließenden einjährigen Warteperiode zusammen.

Im Rahmen des Performance Share Plans wird jedem Vorstandsmitglied der vertraglich vereinbarte Zuteilungsbetrag in jährlichen Tranchen in Form von virtuellen Aktien vorläufig zugeteilt. Dafür wird der Zuteilungsbetrag durch den Zuteilungskurs – den durchschnittlichen Schlusskurs der ElringKlinger-Aktie der letzten 60 Handelstage vor Beginn der Planlaufzeit – geteilt, um die vorläufige Anzahl virtueller Aktien zu ermitteln.

Die vorläufige Anzahl virtueller Aktien kann sich während der dreijährigen Performance Periode in Abhängigkeit festgelegter Leistungskriterien sowohl nach oben als auch nach unten verändern. Als Leistungskriterien werden der Return on Capital Employed (ROCE) mit einer Gewichtung von 40 %, sowie die EBIT-Marge, das Umsatzwachstum und ESG-Ziele mit einer Gewichtung von jeweils 20 % herangezogen. Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichungen der einzelnen Leistungskriterien und kann höchstens 150 % betragen. Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird die sich am Ende der Laufzeit in Abhängigkeit der Gesamtzielerreichung ergebende finale Anzahl virtueller Aktien mit dem Endkurs – dem Durchschnittskurs der ElringKlinger-Aktie der letzten 60 Handelstage vor dem Ende der Warteperiode – zuzüglich der während der Planlaufzeit für eine Aktie der ElringKlinger AG gezahlten Dividenden multipliziert.

Der Auszahlungsbetrag ist insgesamt auf 200 % des vertraglich vereinbarten Zuteilungsbetrags begrenzt und wird grundsätzlich in bar innerhalb eines Monats nach Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr der Planlaufzeit ausbezahlt.

## Long Term Incentive (LTI)



Der Aufsichtsrat behält sich vor, den Long Term Incentive ganz oder teilweise in Aktien der ElringKlinger AG zu bedienen.

### b. Finanzielle Leistungskriterien des Long Term Incentives

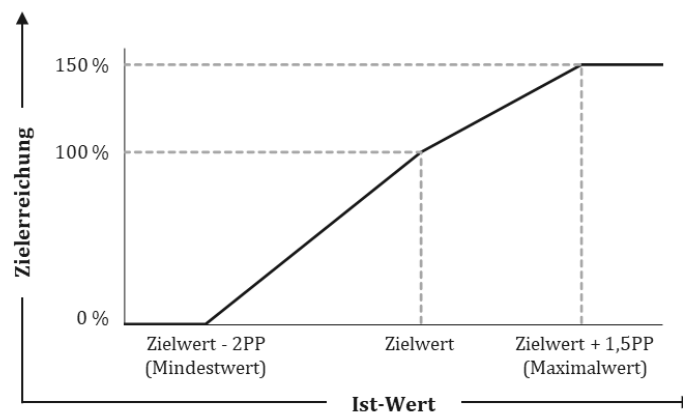
Maßgebliche finanzielle Leistungskriterien sind der ROCE mit einer Gewichtung von 40 % sowie mit einer Gewichtung von jeweils 20 % die Leistungskriterien EBIT-Marge und Umsatzwachstum. Alle drei finanziellen Leistungskriterien sind wesentliche Steuerungsgrößen der ElringKlinger AG und setzen somit wichtige Anreize zur Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Für die finanziellen Leistungskriterien wird jeweils der Ist-Wert gemäß Konzernabschluss herangezogen (as reported):

- Der ROCE misst das Verhältnis zwischen Gewinn und eingesetztem Kapital und fördert als Leistungskriterium die Effizienz der Kapitalnutzung und Rentabilität von ElringKlinger. Maßgeblich ist der durchschnittliche ROCE in der Performance Periode.
- Die EBIT-Marge misst das Verhältnis zwischen operativem Ergebnis und Umsatz und incentiviert als Leistungskriterium die Effizienz der operativen Geschäftstätigkeit und die Ertragskraft von ElringKlinger. Maßgeblich ist die durchschnittliche EBIT-Marge in der Performance Periode.
- Das Umsatzwachstum misst die prozentuale Veränderung des Umsatzes über die Performance Periode und schafft als Leistungskriterium Anreiz für die Wachstumsorientierung von ElringKlinger. Maßgeblich ist die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Konzernumsatzes (Umsatz-CAGR) über die drei Geschäftsjahre der Performance Periode.

Die Zielerreichung für die einzelnen Leistungskriterien ermittelt sich auf Basis eines Ziel/Ist-Vergleichs. Dafür legt der Aufsichtsrat für jedes Leistungskriterium spätestens zu Beginn des Zuteilungsjahres einer Tranche einen Zielwert fest. Die Festlegung des Zielwerts erfolgt auf der Basis einer ambitionierten Mittelfristplanung. Am Ende der Performance Periode wird der ermittelte Ist-Wert mit dem festgelegten Zielwert verglichen. Entspricht der Ist-Wert dem festgelegten Zielwert, so beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der Ist-Wert 1,5 Prozentpunkte oberhalb des Zielwerts (Maximalwert), so wird eine Zielerreichung von 150 % erreicht. Liegt der Ist-Wert zwei Prozentpunkte unterhalb des Zielwerts (Mindestwert), so beträgt die Zielerreichung 0 %.

Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des jeweiligen Leistungskriteriums zu keinem Anstieg der Zielerreichung. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Zielerreichung wird kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet.

**Zielerreichungskurve – ROCE, EBIT-Marge und Umsatzwachstum**



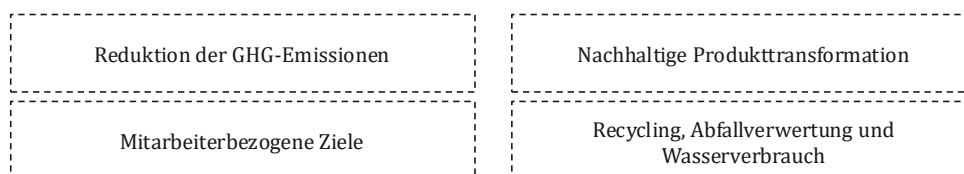
Der Aufsichtsrat ist berechtigt, zu Beginn neu startender LTI-Tranchen eine davon abweichende Zielerreichungskurve festzulegen, um die Anreizwirkung durch eine ambitionierte, aber erreichbare Zielsetzung sicherzustellen.

Die Ziel-, Mindest- und Maximalwerte der einzelnen Leistungskriterien sowie die erreichten Ist-Werte und die sich daraus ergebenden Zielerreichungen werden im Vergütungsbericht offengelegt.

### c. Nicht-finanzielle Leistungskriterien des Long Term Incentives

Neben den finanziellen Leistungskriterien stellen ESG-Ziele mit einer Gewichtung von 20 % die nicht-finanziellen Leistungskriterien des Long Term Incentive dar. Unter Berücksichtigung des nachfolgend dargestellten, aus der Wesentlichkeitsanalyse abgeleiteten Kriterienkatalogs legt der Aufsichtsrat jährlich vor Beginn der jeweiligen Tranche die konkreten ESG-Ziele sowie deren jeweilige Gewichtung fest. Der Aufsichtsrat achtet dabei darauf, dass die konkreten ESG-Ziele messbar, nachvollziehbar und strategisch relevant sind.

#### Kriterienkatalog für die Auswahl der ESG-Ziele



Spätestens zu Beginn einer Tranche definiert der Aufsichtsrat die Zielvorgaben für die festgelegten ESG-Ziele, indem er jeweils einen Wert für eine Zielerreichung von 100 % (Zielwert) sowie einen Mindestwert (0 % Zielerreichung) und einen Maximalwert (150 % Zielerreichung) festlegt. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des jeweiligen Leistungskriteriums jeweils zu keinem Anstieg der Zielerreichung. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung jeweils 0 %. Die Zielerreichung wird kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet. Der Aufsichtsrat kann auch eine von den vorstehenden Werten abweichende Zielerreichungskurve festlegen, wenn sich ein für die jeweilige Tranche festgelegtes ESG-Ziel sinnvoller durch eine abweichende Zielerreichungskurve abbilden lässt.

Die konkreten Nachhaltigkeitsziele werden ex-ante im Vergütungsbericht des ersten Geschäftsjahres der Planlaufzeit veröffentlicht, soweit es nicht für die wettbewerbliche Stellung von ElringKlinger unbillig ist. In jedem Fall werden die herangezogenen Nachhaltigkeitsziele sowie die entsprechenden Ziel-, Mindest- und Maximalwerte sowie die erreichten Ist-Werte und die sich daraus ergebenden Zielerreichungen ex-post nach Ablauf der Planlaufzeit im Vergütungsbericht offengelegt.

Für die LTI-Tranchen 2026 und 2027 werden mit einer Gewichtung von je 10 % die Kriterien „CO2-Reduktion“ und „Umsatzanteil Non-ICE Produkte“ als ESG-Ziele festgelegt.

### **5.2.3. Außergewöhnliche Entwicklungen**

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen behält sich der Aufsichtsrat im Sinne der Empfehlung G.11 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex vor, die ermittelte Zielerreichung des Short Term Incentive oder des Long Term Incentive sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z. B. eine 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. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen fallen ausdrücklich nicht unter derartige Ausnahmefälle. Im Falle einer solchen Anpassung wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausführlich darüber berichtet und die Entscheidung des Aufsichtsrats erläutert.

### **5.3. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)**

Zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie zur Stärkung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft sieht das Vergütungssystem zusätzliche Aktienhalteverpflichtungen, sogenannte Share Ownership Guidelines, vor. Hiernach ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, innerhalb von vier Jahren eine feste Stückzahl an Aktien von ElringKlinger entsprechend der Höhe von 100 % des Brutto-Jahresfixgehalts zu erwerben und bis zum Ende der Vorstandstätigkeit zu halten. Die Anrechnung erfolgt auf Basis der Anschaffungskosten. Der Aufsichtsrat kann die Aufbauphase in besonderen Fällen, z.B. bei einer Umstellung des LTI und einer dadurch entstehenden Auszahlungslücke, auf bis zu sechs Jahre verlängern. ElringKlinger-Aktien, die das Vorstandsmitglied bereits hält, werden auf die Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung angerechnet.

### **5.4. Malus und Clawback**

In den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder sind Malus- und Clawback-Regelungen implementiert, die auf die gesamte variable Vergütung, also den Short Term Incentive und den Long Term Incentive, Anwendung finden.

Sofern das Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, zum Beispiel aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien verstößt, kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlten variablen Vergütungsbestandteile, welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, zugeteilt worden sind, teilweise oder vollständig auf null reduzieren (Compliance Malus).

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat unter den genannten Voraussetzungen auch den Bruttobetrag der variablen Vergütungsbestandteile, welcher für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, bereits ausbezahlt worden ist, nach seinem billigen Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern (Compliance Clawback). Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn der maßgebliche Verstoß mehr als 7 Jahre zurückliegt.

Daneben hat ein Vorstandsmitglied einen bereits ausbezahlten variablen Vergütungsbestandteil zurückzuzahlen, falls und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des

Auszahlungsbetrags zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss fehlerhaft war und unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet worden wäre (Performance Clawback). Eine Rückforderung nach diesem Absatz ist ausgeschlossen, wenn das maßgebliche Geschäftsjahr mehr als 5 Jahre zurückliegt.

## **6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **6.1. Bestellung und Abberufung**

Die Bestellung und die Abberufung von Vorstandsmitgliedern richten sich nach §§ 84, 85 AktG. Die Satzung enthält keine von den gesetzlichen Regelungen abweichenden Bestimmungen zur Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern. Die Vorstandsdienstverträge werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Diese beträgt im Falle der Erstbestellung i.d.R. drei und im Falle der Wiederbestellung i.d.R. fünf Jahre.

Bei Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied gemäß § 84 Abs. 4 AktG sowie bei einer berechtigten Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied endet der Dienstvertrag nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 1, 2 BGB, sofern er nicht zu einem früheren Zeitpunkt aus wichtigem Grund gekündigt wurde. Das gilt nicht im Fall eines Widerrufs der Bestellung mit Zusicherung der Wiederbestellung gem. § 84 Abs. 3 AktG.

### **6.2. Unterjähriger Ein- und Austritt**

Im Falle eines unterjährigen Ein- oder Austritts während eines laufenden Geschäftsjahres wird die Gesamtvergütung einschließlich des Zuteilungsbetrags des Short Term Incentives und des Zuteilungsbetrags des Long Term Incentives pro rata temporis entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr (Zuteilungsjahr) reduziert. Der Zuteilungsbetrag wird grundsätzlich entsprechend für Zeiten gekürzt, in denen das Vorstandsmitglied im Zuteilungsjahr bei bestehendem Dienstverhältnis keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. bei Mandatspause gemäß § 84 Abs. 3 AktG). Die Auszahlung der Vergütung erfolgt auch bei einer Kürzung des Zuteilungsbetrags wegen unterjährigem Austritt zum regulären Zeitpunkt, soweit nicht nachstehend etwas anderes geregelt ist.

Im Falle einer Neubestellung eines Vorstandsmitglieds in der zweiten Hälfte eines Geschäftsjahres kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung des zeitanteiligen Short Term Incentive einmalig auf 100 % festlegen, um die beschränkten Einflussmöglichkeiten des Vorstandsmitglieds auf die kurzfristige Unternehmensentwicklung zu berücksichtigen.

Sofern das Dienstverhältnis aus den nachstehend erläuterten Gründen vorzeitig endet, gelten für die variable Vergütung abweichend davon folgende Regelungen:

#### **a. Short Term Incentive**

Endet der Dienstvertrag durch außerordentliche Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. (1) BGB oder durch die Niederlegung des Mandats durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund und ohne einvernehmliche Regelung im Laufe des Geschäftsjahres oder wird die Bestellung durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund gemäß § 84 Abs. (4) AktG im Laufe des Geschäftsjahres widerrufen (ausgenommen wegen Vertrauensentzugs durch die Hauptversammlung), so entfällt der Anspruch auf den Short Term Incentive ersatz- und entschädigungslos.

#### **b. Long Term Incentive**

Endet der Dienstvertrag durch außerordentliche Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. (1) BGB oder durch die Niederlegung des Mandats durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund und ohne einvernehmliche Regelung vor Ablauf der jeweiligen Planlaufzeit oder wird die Bestellung durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund gemäß § 84 Abs. (4) AktG vor dem Ende der jeweiligen Planlaufzeit widerrufen (ausgenommen wegen Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung), so verfallen sämtliche virtuelle Aktien, deren Planlaufzeit noch nicht beendet ist, ersatz- und entschädigungslos.

Endet das Dienstverhältnis aufgrund von dauerhafter Dienstunfähigkeit, werden alle Tranchen des Long Term Incentive, deren Planlaufzeit noch nicht geendet hat, unverzüglich ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht der Summe der im Dienstvertrag vereinbarten Zuteilungsbeträge aller ausstehenden Tranchen des Long Term Incentive. Der Zuteilungsbetrag für das Zuteilungsjahr, in dem das Dienstverhältnis aufgrund der dauerhaften Dienstunfähigkeit endet, wird zeitanteilig gekürzt.

Endet das Dienstverhältnis aufgrund des Todes des Berechtigten, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf den Long Term Incentive für weitere sechs Monate ab dem auf den Sterbemonat folgenden Monat. Nach Ablauf dieses Fortzahlungszeitraums werden alle Tranchen des Long Term Incentive, deren Planlaufzeit noch nicht geendet hat, unverzüglich ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht der Summe der im Dienstvertrag vereinbarten Zuteilungsbeträge aller ausstehenden Tranchen des Long Term Incentive. Der Zuteilungsbetrag für das Zuteilungsjahr, in dem der Fortzahlungszeitraum endet, wird zeitanteilig gekürzt.

### **6.3. Abfindung und Abfindungs-Cap**

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund sind gegebenenfalls zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen auf den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap), höchstens jedoch auf den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit dieses Dienstvertrags begrenzt. 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.

### **6.4. Fortzahlung der Bezüge bei Krankheit und Tod**

Im Krankheitsfall haben die Vorstandsmitglieder bei fortbestehendem Vorstandsamt Anspruch auf Fortzahlung ihres monatlichen Jahresfixgehalts für einen Zeitraum von bis zu neun Monaten. Eine Kürzung des STI und LTI findet nicht statt, wenn und solange das Festgehalt weiterbezahlt wird. Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge für den Zeitraum des Ruhens des Dienstvertrags im Falle des Widerrufs der Bestellung mit Zusicherung der Wiederbestellung nach § 84 Abs. 3 AktG. Verstirbt das Vorstandsmitglied, erhalten seine Hinterbliebenen die vollen Bezüge inklusive Ansprüche aus Short Term Incentive und Long Term Incentive zeitanteilig für sechs Monate.

### **6.5. Nebentätigkeiten**

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, ihre volle Arbeitskraft ausschließlich der Gesellschaft zu widmen. Sie dürfen ohne vorherige schriftliche Einwilligung des Personalausschusses des Aufsichtsrats der Gesellschaft weder eine entgeltliche noch eine unentgeltliche Nebentätigkeit ausüben. Hierzu zählt auch die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten. Dasselbe gilt im Rahmen des gesetzlich Zulässigen auch für die Übernahme von Ehrenämtern. Die Vorstandsmitglieder übernehmen auf Wunsch der Gesellschaft auch Aufgaben in verbundenen Unternehmen. Grundsätzlich erhalten die Vorstände dafür keine weitere Vergütung. Soweit gesetzlich zulässig, wird das Vorstandsmitglied bei den vorstehenden Ämtern und Mandaten auf eine Vergütung verzichten. Sollte ein solcher Verzicht nicht möglich sein, wird diese Vergütung auf die dem Vorstandsmitglied nach diesem Dienstvertrag zustehende Vergütung angerechnet.

## **7. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Solche Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmenskrise oder einer schweren Wirtschaftskrise erforderlich sein. Ungünstige Marktentwicklungen gelten hingegen nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände sind durch einen Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen

abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die Regelungen zu den finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien, insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung der Zielerreichungskurven unter Gewährleistung einer weiterhin angemessenen ambitionierten Zielsetzung, sowie die Regelungen zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen. Auch im Fall einer Abweichung vom Vergütungssystem wird gewährleistet, dass die Vergütung und ihre Struktur weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sind und in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands stehen.