



electrovac AG
Salzweg

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Nach § 87a Abs. 1 S. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. § 120a Abs. 1 AktG sieht vor, dass die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaften bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschließt.

Die Aktien der electrovac AG ("**Gesellschaft**") sind seit dem 29. April 2026 zum regulierten Markt zugelassen. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat mit Wirkung zum 30. April 2026 das folgende neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen:

I. Grundsätze des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist insgesamt an dem Erfolg der Gesellschaft ausgerichtet. Sie verfolgt das Ziel, den Mitgliedern des Vorstands ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten. Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen.

Der Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem auf alle Vorstandsdienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft anwenden, die nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG).

1. Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Die Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 1 Mio. und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 750.000. Die Maximalvergütung umfasst für das jeweilige Geschäftsjahr sämtliche für die Vorstandstätigkeit gewährten Vergütungsbestandteile, insbesondere Grundvergütung, Nebenleistungen, variable Vergütung sowie etwaige Versorgungsaufwendungen, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung. Soweit die ermittelte Gesamtvergütung die Maximalvergütung übersteigt, wird der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung in dem zur Einhaltung der Maximalvergütung erforderlichen Umfang gekürzt.

2. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG)

Das Vergütungssystem setzt Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie sowie für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Die variable Vergütung knüpft an die jährliche Entwicklung des um Sondereffekte bereinigten Konzern-EBIT an und fördert damit eine konsequente operative Umsetzung der Unternehmensplanung, profitables Wachstum sowie Ergebnis-, Kosten- und Effizienzdisziplin. Durch die gestaffelte Auszahlung der variablen Vergütung und die Möglichkeit des Verfalls der Auszahlungsbeträge bei Abweichung des Konzern-EBIT der Folgejahre vom Konzern-EBIT des Bemessungszeitraums wird sichergestellt, dass kurzfristige Ergebnisziele nicht losgelöst von der langfristigen Wertschöpfung verfolgt werden.

Die vorgesehenen Begrenzungs-, Malus- und Clawback-Regelungen stärken die nachhaltige Anreizwirkung des Systems und begrenzen unangemessene Vergütungsergebnisse bei außergewöhnlichen Entwicklungen.

3. Vergütungsbestandteile und Leistungskriterien für variable Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3, 4 und 5 AktG)

Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen.

a) Erfolgsunabhängige Vergütung

Die jährliche Grundvergütung wird monatlich anteilig ausgezahlt. Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich individuell vereinbarte Nebenleistungen. Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Bereitstellung eines Dienstwagens und Beitragsanteile bzw. Zuschüsse zu Versicherungen. Der aus der privaten Nutzung eines Dienstwagens entstehende geldwerte Vorteil ist durch das jeweilige Vorstandsmitglied individuell zu versteuern. Ferner übernimmt die Gesellschaft die Prämien für eine Unfallversicherung. Erbringt ein Vorstandsmitglied einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeiten in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union, übernimmt die Gesellschaft den auf die Gesellschaft entfallenden Teil der nach den gesetzlichen Vorschriften des jeweiligen Mitgliedsstaats zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge.

Den Vorstandsmitgliedern kann ein festes jährliches Versorgungsentgelt gewährt werden, das zusätzlich zur Grundvergütung einmal jährlich ausgezahlt wird. Mit dem Versorgungsentgelt können die Mitglieder des Vorstandes ihre Altersversorgung eigenständig betreiben.

b) Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus einem vereinbarten festen Prozentsatz des Konzern-EBIT. Sie trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem

sie die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres, profitables Wachstum, die operative Ertragskraft, Kosten- und Effizienzdisziplin sowie eine wirtschaftlich angemessene Steuerung des Konzerns honoriert.

Der Bemessungszeitraum entspricht dem jeweiligen Geschäftsjahr. Bemessungsgrundlage ist das im gebilligten Konzernabschluss ausgewiesene Konzern-EBIT (Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern) des jeweiligen Geschäftsjahres ("**EBIT**"), welches um etwaige Sondereffekte bereinigt wird. Das Vorstandsmitglied erhält als erfolgsabhängige Vergütung einen festen Prozentsatz von bis zu 2,0% des EBIT.

Der Aufsichtsrat stellt den Auszahlungsbetrag für die erfolgsabhängige Vergütung nach Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr fest. Der festgestellte Auszahlungsbetrag wird zu 50% innerhalb von vier Wochen zur Auszahlung fällig. Die erfolgsabhängige Vergütung wird danach in zwei weiteren Tranchen mit einem Anteil von 30% und einem Anteil 20% nach Billigung des Konzernabschlusses der zwei Folgejahre ausgezahlt. Voraussetzung dafür ist jeweils, dass das jeweilige Konzern-EBIT der Folgejahre einen vom Aufsichtsrat festgelegten Prozentsatz des Konzern-EBIT im ursprünglichen Bemessungszeitraum nicht unterschreitet.

Eine nachträgliche Änderung des vereinbarten bzw. festgesetzten Prozentsatzes oder der Bemessungsgrundlage ist grundsätzlich ausgeschlossen.

Die erfolgsabhängige Vergütung steht unter dem Vorbehalt der Begrenzung um etwaige außerordentliche bzw. außergewöhnliche Entwicklungen i.S.v. § 87 Abs. 1 S. 3 2. HS AktG.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich regelmäßig zu rund 50 % aus erfolgsunabhängiger Vergütung einschließlich Nebenleistungen sowie Versorgungsentgelt und zu rund 50 % aus erfolgsabhängiger Vergütung zusammen. Abweichungen können sich insbesondere aufgrund der Funktion des Vorstandsmitglieds und der konkreten Vertragsgestaltung ergeben. Der Aufsichtsrat setzt für jedes Vorstandsmitglied im Einklang mit diesem Vergütungssystem dessen Ziel-Gesamtvergütung fest. Dabei berücksichtigt er insbesondere die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds, die Lage der Gesellschaft, die Üblichkeit der Vergütung, die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer sowie die festgelegte Maximalvergütung.

4. Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG)

Bei schwerwiegenden vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstößen durch das Vorstandsmitglied gegen seine gesetzlichen oder dienstvertraglichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien ist die Gesellschaft berechtigt, die vereinbarte variable Vergütung ganz oder teilweise zu reduzieren (Malus-Regelung) oder von dem Vorstandsmitglied die für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in welchen der Verstoß fällt, ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern (Clawback-Regelung). Die Geltendmachung des Einbehaltungs- oder Rückforderungsanspruchs steht im

pfllichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Nachweis eines durch das pfllichtwidrige Handeln entstandenen Schadens ist nicht erforderlich.

Der Aufsichtsrat kann noch nicht ausgezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise reduzieren oder bereits ausgezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise zurückfordern, wenn sich nachträglich herausstellt, dass der Auszahlung unrichtige oder zu berichtigende Daten des Konzernabschlusses oder der Rechnungslegung zugrunde lagen und der Auszahlungsbetrag bei zutreffender Datenbasis niedriger ausgefallen wäre.

5. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 a) und b) AktG)

Die Vorstandsdiensverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung.

Vorstandsdiensverträge sind für eine feste Laufzeit abgeschlossen und sehen dementsprechend keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Hiervon unberührt ist das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdiensvertrages aus wichtigem Grund.

Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt eines Vorstandmitgliedes während eines laufenden Geschäftsjahres wird die Vergütung pro rata temporis gewährt.

Bei (vorzeitiger) Beendigung des Dienstvertrages ohne wichtigen Grund bleibt die noch nicht ausgezahlte variable Vergütung in der vereinbarten Höhe (bei unterjähriger Beendigung pro rata temporis) erhalten und kommt nach Billigung des Konzernabschlusses des Geschäftsjahres, in welches die Beendigung fällt, nach den bestehenden Regelungen zur Auszahlung.

Zahlungen an Vorstandsmitglieder im Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdiensvertrages sind vertraglich auf maximal bis zu zwei Jahresvergütungen beschränkt und dürfen die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdiensvertrages nicht überschreiten.

Es werden keine Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) vereinbart.

Vergütungen, die ein Vorstandsmitglied für die Wahrnehmung von Aufsichtsrats-, Beirats- oder vergleichbaren Mandaten in Unternehmen des Konzerns erhält, werden auf die Vergütung aus dem Vorstandsdiensvertrag angerechnet. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

6. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems (§§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 und 10 AktG)

Eine Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat nach pfllichtgemäßem Ermessen (regelmäßig und, soweit

erforderlich, auch anlassbezogen) – zumindest aber alle vier Jahre – durch. Sofern der Aufsichtsrat im Rahmen der Überprüfung die Notwendigkeit von Veränderungen des Vergütungssystems feststellt, fasst er einen entsprechenden Beschluss, der sodann der Hauptversammlung zum Zwecke der Billigung vorgelegt wird. Bei der Überprüfung des Vergütungssystems wird die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder unter anderem anhand eines Vergleichs mit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur (sog. vertikaler Vergleich) gemessen. Bei der Beurteilung der Angemessenheit in vertikaler Hinsicht wird die Vergütung des Vorstands mit der Vergütung der im Inland beschäftigten Bereichsleiter und der Geschäftsführer der Tochtergesellschaften sowie der im Inland beschäftigten Gesamthebelegschaft der Gesellschaft und ihrer Konzerngesellschaften verglichen. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs wird insbesondere das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der genannten Arbeitnehmer in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt. Darüber hinaus wird die Vergütungshöhe und -struktur mit einer vom Aufsichtsrat definierten Peer Group aus in der Regel börsennotierten Unternehmen verglichen, die u.a. eine vergleichbare Marktposition aufweisen und deren Zusammensetzung veröffentlicht wird (sog. horizontaler Vergleich). Mangels der Einrichtung von Ausschüssen werden alle Entscheidungen zu Vorstandsangelegenheiten und zur Vergütung vom Gesamtaufichtsrat gefasst, wobei der Aufsichtsrat bei Zweifeln ein Vergütungsgutachten eines vom Vorstand und dem Unternehmen unabhängigen Beraters einholen kann. Sollte es im Zusammenhang mit der Festsetzung, Umsetzung oder Überprüfung des Vergütungssystems des Vorstands zu Interessenkonflikten kommen, wird das betroffene Aufsichtsratsmitglied einen solchen Konflikt möglichst frühzeitig offenlegen und sich an der Beschlussfassung – im Falle schwerer Interessenkonflikte auch an der Beratung – nicht beteiligen.

II. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem (§ 87a Abs. 2 S. 2 AktG)

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist für den Aufsichtsrat vorübergehend in Übereinstimmung mit § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG möglich, wenn außergewöhnliche Umstände eine Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig machen.

Hierfür bedarf es eines Aufsichtsratsbeschlusses, der die Notwendigkeit einer Abweichung begründet feststellt.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Vergütungsstruktur sowie die Leistungskriterien und Zielvorgaben für die variable Vergütung. Zudem kann der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren.

Auch bei einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung des Vorstands weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und die Lage der Gesellschaft sowie die Leistung der Vorstandsmitglieder berücksichtigen.

Die von der Abweichung konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems und die Notwendigkeit der Abweichung sind im Vergütungsbericht nach § 162 AktG zu erläutern.