

Vergütungssystem für den Vorstand der GRAMMER Aktiengesellschaft

1. Überarbeitung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat der GRAMMER AG hat Ende des Jahres 2025 zusammen mit dem Personal- und Vermittlungsausschuss das Vergütungssystem für den Vorstand grundlegend neu gefasst. Unter Berücksichtigung aktueller Marktpraxis sowie der Aktionärsstruktur wurde der Fokus auf eine stärkere Verknüpfung der Vergütung des Vorstands mit der Unternehmensstrategie und dem Erfolg von GRAMMER gelegt. So wird eine klare Ausrichtung des Vorstandsvergütungssystems auf die Leistung des Vorstands im Sinne eines konsequenten „Pay-for-Performance“-Ansatzes erreicht.

Das neugefasste Vergütungssystem gilt – vorbehaltlich seiner Vorlage an die Hauptversammlung 2026 – rückwirkend ab dem 1. Januar 2026 für alle Mitglieder des Vorstands.

Bei der Überarbeitung standen die folgenden Maßnahmen im Vordergrund:

- Stärkere Verknüpfung des Vergütungssystems mit der Unternehmensstrategie
- Schaffung von Flexibilität in der Festlegung von Zielen sowie deren Gewichtungen
- Stärkerer Fokus auf die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder
- Langfristigere Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen im Einklang mit unserer Strategie

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems 2026 zum Vergütungssystem 2021:

Vergütungssystem 2021	Vergütungssystem 2026
<i>Vergütungsstruktur: Änderung der Spannbreiten</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Festvergütung: 35 % - 40 % • Nebenleistung: 1 % - 4 % • Versorgungsentgelt: 8 % - 13 % • STI: 18 % - 25 % • LTI: 27 % - 35 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Feste Vergütung: 30 % - 50 % <i>(inkl. Nebenleistungen und Versorgungsentgelt)</i> • STI: 10 % - 40 % • LTI: 25 % - 60 %
<i>Short Term Incentive (STI): Änderung der Leistungskriterien</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Ziele (80 %) <ul style="list-style-type: none"> • Net Income oder EBIT oder EBT (jährliche Auswahl durch den Aufsichtsrat) (mind. 20 %) • Free Cash Flow (FCF) (mind. 20 %) • Strategische und ESG-Ziele, z.B. Compliance, Umweltschutz, wirtschaftliche Stabilität & Wachstum (20 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Ziele aus den Kategorien Gewinn, Liquidität, Liquiditätseffizienz oder Effizienz (80 % - 100 %) • Individuelle Ziele (0 % - 20 %)
<i>Long Term Incentive (LTI): Änderung des Plantyps und der Leistungskriterien</i>	
Performance Share Plan <ul style="list-style-type: none"> • Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegen SDAX (50 %) • ROCE (50 %) 	Performance Cash Plan <ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Ziele aus den Kategorien Gewinn, Liquidität, Effizienz oder Wachstum (80 % - 100 %) • ESG-Ziele (0 % - 20 %)
<i>Weitere Regelungen: Einführung eines Sonderbonus</i>	
-	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit zur Gewährung eines Sonderbonus zur Incentivierung der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder bzw. strategischen Erfolgs. • Cap: Die Summe aus STI-Auszahlungsbetrag und Sonderbonus ist auf insgesamt 100 % des STI-Zielbetrags begrenzt.

2. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands stellt ein wichtiges Steuerungselement dar und ist auf die Erreichung der zentralen Ziele der Unternehmensstrategie ausgerichtet. Durch die finanziellen sowie nicht-finanziellen Leistungskriterien des Vergütungssystems werden Anreize für ein erfolgreiches und nachhaltiges Unternehmenswachstum geschaffen und die Vergütung des Vorstands mit der kurzfristigen und langfristigen sowie nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft verbunden.

3. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Das Vergütungssystem wird der Hauptversammlung nach Beschlussfassung des Aufsichtsrats zur Billigung vorgelegt. Falls das Vergütungssystem nicht gebilligt wird, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens bei der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein geprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vor. Zudem legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem der Hauptversammlung bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur Billigung vor.

4. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Bei der Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder beachtet der Aufsichtsrat, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und folgt somit den Vorgaben des Aktiengesetzes und des DCGK. Die Ziel-Gesamtvergütung wird so bemessen, dass die Wettbewerbsfähigkeit am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte sichergestellt ist, aber die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe überstiegen wird.

Um dies zu gewährleisten, überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der GRAMMER AG. Hierzu werden externe wie auch interne Vergleiche herangezogen: Es wird zum einen ein externer Vergleich mit, hinsichtlich Größe, Land und Branche, vergleichbaren Unternehmen durchgeführt. Zudem wird ein interner Vergleich zur Begutachtung der Vergütungsstruktur innerhalb der GRAMMER AG herangezogen. Hierfür wird die Vergütung des Vorstands zu den beiden höchsten Tarifgruppen (EG11 und EG12) sowie den außertariflichen Mitarbeitererebenen (Grade 19 - 24) ins Verhältnis gesetzt und der Status quo sowie die zeitliche Entwicklung dieser Verhältnisse betrachtet.

5. Das Vergütungssystem im Überblick

5.1 Komponenten des Vergütungssystems

Die folgende Tabelle stellt die grundlegenden Komponenten des Vergütungssystems dar.

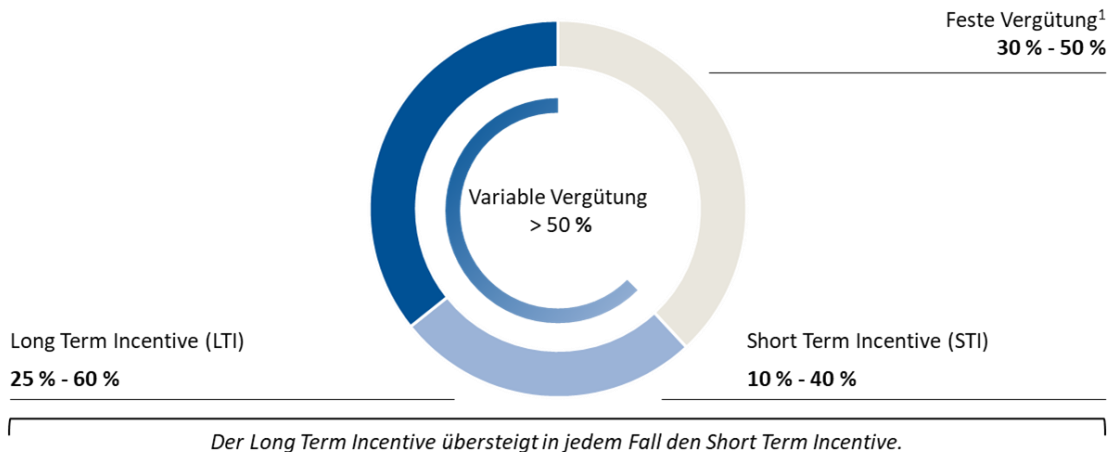
Feste Komponenten	
Festvergütung	<ul style="list-style-type: none">• In 12 gleichen Monatsraten ausgezahlte vertraglich vereinbarte Festvergütung
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none">• Marktübliche Nebenleistungen (u.a. Dienstwagen und Versicherungsleistungen)
Versorgungsentgelt	<ul style="list-style-type: none">• Barbetrag, der vom Vorstand für die private Altersvorsorge genutzt werden kann
Variable Komponenten	
Short Term Incentive (STI)	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none">• Jährlicher Zielbonusplan
Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none">• 170 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none">• Finanzielle Leistungskriterien aus den Kategorien Gewinn, Liquidität, Liquiditätseffizienz oder Effizienz (80 % - 100 %)• Individuelle Leistungskriterien (0 % - 20 %)
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none">• Nach Abschluss des Geschäftsjahres in bar
Long Term Incentive (LTI)	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none">• Performance Cash Plan
Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none">• 200 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none">• Finanzielle Leistungskriterien aus den Kategorien Gewinn, Liquidität, Effizienz oder Wachstum (80 % - 100 %)• ESG-Ziele (0 % - 20 %)
Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none">• Vier Jahre
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none">• Nach vierjähriger Performance-Periode in bar
Weitere vertragliche Regelungen	
Sonderbonus	<ul style="list-style-type: none">• Möglichkeit zur Gewährung eines Sonderbonus zur Incentivierung der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder bzw. des strategischen Erfolgs.• Cap: Die Summe aus STI-Auszahlungsbetrag und Sonderbonus ist auf insgesamt 100 % des STI-Zielbetrags begrenzt.
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none">• EUR 2.700.000 für den Vorstandsvorsitzenden• EUR 1.800.000 für die weiteren Vorstandsmitglieder
Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none">• Möglichkeit der Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung bei schwerwiegenden Verstößen oder fehlerhaften Konzernabschlüssen
Abfindungscap	<ul style="list-style-type: none">• Abfindungszahlungen dürfen den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten

5.2 Vergütungsstruktur

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht sowohl aus festen als auch aus variablen Komponenten. Dabei ist ein hoher Anteil der Vergütung leistungsbezogen und unterstreicht eine klare Leistungsorientierung in der Vergütungsstruktur. Die variablen Vergütungsbestandteile setzen sich aus einem Short Term Incentive (STI) und einem Long Term Incentive (LTI) zusammen. Der Zielbetrag des LTI übersteigt in jedem Fall den Zielbetrag des STI. Somit überwiegen in der variablen Vergütung auf Basis der Zielbeträge stets langfristige Leistungskriterien.

Die Festvergütung (inklusive Nebenleistungen und Versorgungsentgelt) beträgt 30 % - 50 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der Zielbetrag des STI trägt einen Anteil von 10 % - 40 % zur Zielgesamtvergütung bei, der LTI einen Anteil von 25 % – 60 %. Zudem achtet der Aufsichtsrat grundsätzlich darauf, dass die variablen Vergütungsbestandteile die festen Vergütungsbestandteile übersteigen.

Vergütungsstruktur (Zielvergütung, bei 100 % Zielerreichung)



¹ Inklusive Nebenleistungen und Versorgungsentgelt.

5.3 Maximale Gesamtvergütung

Eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch zweierlei Begrenzungen sichergestellt: Zum einen ist für die variablen Bestandteile jeweils eine Höchstgrenze von 170 % im STI bzw. 200 % im LTI des jeweiligen Zielbetrags festgelegt.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung definiert, welche den Gesamtbetrag der Auszahlungen der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung, beschränkt. Die Maximalvergütung beläuft sich auf EUR 2.700.000 für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 1.800.000 für die weiteren Vorstandsmitglieder.

6. Vergütungskomponenten im Detail

6.1 Feste Komponenten

6.1.1 Festvergütung

Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten unter Einbehaltung etwaiger gesetzlicher Abzüge nachträglich zum Monatsende ausbezahlt.

6.1.2 Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten marktübliche Nebenleistungen (z. B. die Bereitstellung eines Dienstwagens auch für die private Nutzung sowie marktübliche Versicherungsleistungen). Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Einzelfall neuen Vorstandsmitgliedern einmalig eine Zahlung zum Amtsantritt zu gewähren. Dadurch können einem neuen Vorstandsmitglied anlassbezogene Kosten (z.B. Umzug) sowie Verluste von bereits gewährter Vergütung des ehemaligen Arbeitgebers kompensiert werden, die durch den Wechsel zu GRAMMER entstehen. Damit stellt der Aufsichtsrat sicher, sich die notwendige Flexibilität bei der Findung der bestmöglichen Kandidaten zu erhalten. Eine solche einmalige Zahlung zum Amtsantritt kann dazu führen, dass in dem betreffenden Geschäftsjahr die relativen Anteile der Vergütung von den unter Ziffer 5.2 genannten Anteilen abweichen. Die Begrenzung durch die Maximalvergütung nach § 87a AktG bleibt in diesem Fall bestehen.

6.1.3 Betriebliche Altersversorgung

Der Vorstand der GRAMMER AG erhält ein Versorgungsentgelt. Dieser Barbetrag wird im Dezember ausbezahlt und kann vom Vorstand für die private Altersvorsorge genutzt werden. Eine unternehmensfinanzierte betriebliche Altersversorgung besteht nicht.

6.2 Variable Komponenten

6.2.1 Short Term Incentive (STI)

6.2.1.1 Grundzüge des STI

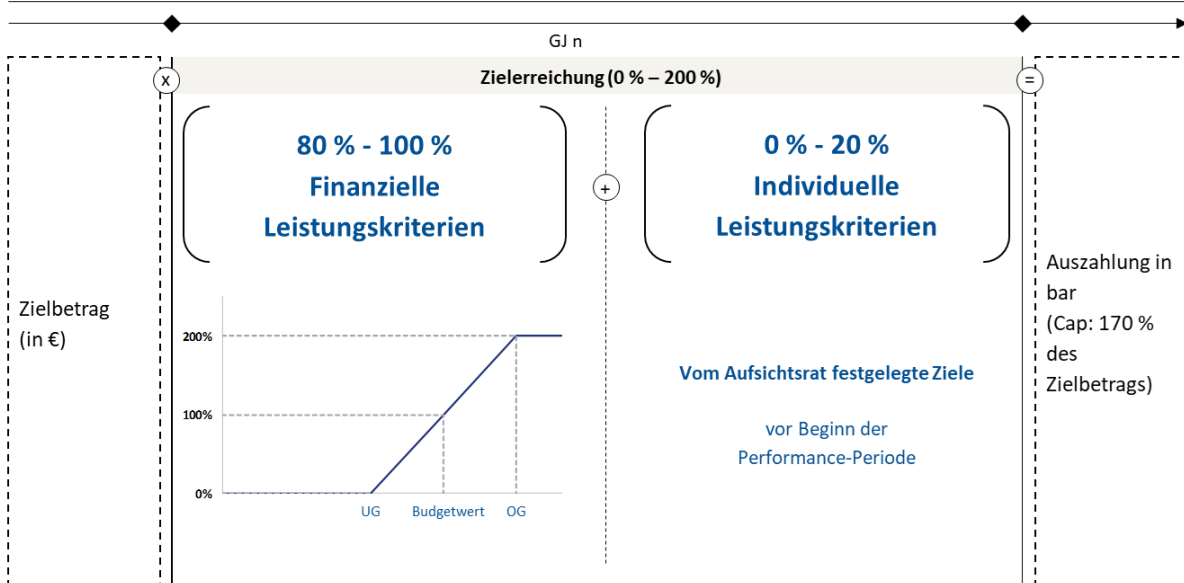
Der Short Term Incentive ist als Zielbonussystem ausgestaltet und umfasst mit einer Gewichtung von 80 % - 100 % finanzielle Leistungskriterien und kann mit bis zu 20 % individuelle Leistungskriterien beinhalten. Die finanziellen Leistungskriterien leiten sich direkt aus der Unternehmensstrategie ab und berücksichtigen die Profitabilität, Liquidität sowie die Effizienz des Unternehmens. Zudem kann durch die individuellen Leistungskriterien die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt werden.

Die Gewichtung zwischen finanziellen Leistungskriterien und individuellen Zielen des Short Term Incentives legt der Aufsichtsrat jährlich vor Beginn der relevanten Performance Periode fest.

Für alle Leistungskriterien kann eine Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % erreicht werden. Die finale Auszahlung ist jedoch bei 170 % des STI-Zielbetrags begrenzt.

Grundlage für Auszahlungen aus dem STI ist der in den Dienstverträgen festgelegte STI-Zielbetrag, welcher mit der Gesamtzielerreichung aus den finanziellen sowie individuellen Leistungskriterien multipliziert wird. Die Auszahlung aus dem STI erfolgt in bar.

Funktionsweise des STI



Bei der Feststellung der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, wesentliche außerordentliche Effekte oder Entwicklungen zu berücksichtigen. Solche Effekte oder Entwicklungen können z. B. Änderungen in der Rechnungslegung, Änderungen des Konsolidierungskreises, der Eintritt wesentlicher Sondereffekte und/oder außerordentlicher Entwicklungen im Sinne von § 87 Abs. 1 Satz 3 2. Halbsatz AktG sein.

6.2.1.2 Finanzielle Leistungskriterien des STI

Die finanziellen Leistungskriterien des STI fließen mit einer Gewichtung von 80 % - 100 % in die Gesamtzielerreichung des STI ein.

Der Aufsichtsrat wählt jährlich vor Beginn der Performance-Periode mindestens zwei Ziele aus vier möglichen Kategorien aus und legt deren Gewichtung fest. Je Kategorie ist eine Gewichtung von 0 % - 70 % möglich.

Kriterienkatalog: Finanzielle Leistungskriterien (STI)

Gewinn/Ergebnis	Liquidität	Liquiditätseffizienz	Effizienz
<ul style="list-style-type: none"> Net Income EBIT EBT Operatives EBIT 	<ul style="list-style-type: none"> Gearing 	<ul style="list-style-type: none"> Free Cash Flow / Umsatz Net Debt / Free Cash Flow 	<ul style="list-style-type: none"> ROCE Net Income / Umsatz EBIT / Umsatz EBT / Umsatz Operatives EBIT / Umsatz

Für alle finanziellen Leistungskriterien sind die vom Aufsichtsrat gebilligten, im geprüften Konzernabschluss beziehungsweise Lagebericht der Gesellschaft ausgewiesenen Werte relevant.

Die jeweilige Zielsetzung leitet sich aus dem Budget ab. Zudem legt der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode für die ausgewählten finanziellen Leistungskriterien für die relevante Performance-Periode eine untere und obere Grenze fest, auf Basis derer die Zielerreichung der Leistungskriterien ermittelt wird. Eine Zielerreichung von 100 % gilt, wenn der jeweilige Budgetwert erreicht wird. Die maximale Zielerreichung von 200 % wird erreicht, wenn das jeweilige finanzielle Leistungskriterium an oder über der Obergrenze (OG) liegt. Sofern das jeweilige finanzielle Leistungskriterium am oder unter dem Schwellenwert (UG) liegt, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zwischen der Untergrenze und dem Budgetwert sowie der Obergrenze wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation errechnet.

Die für die jeweilige Performance-Periode vom Aufsichtsrat festgelegten Ziel- und Grenzwerte, die tatsächlich erreichten Ergebnisse und die resultierenden Zielerreichungen und Auszahlungsbeträge sowie mögliche Anpassungen aufgrund außergewöhnlicher Effekte oder Entwicklungen werden für jedes finanzielle Leistungskriterium nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Sofern sich durch IFRS 18 Änderungen an den Steuerungsgrößen ergeben, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die oben genannte finanziellen Leistungskriterien mit den analogen durch IFRS 18 neu definierten Leistungskriterien zu ersetzen.

6.2.1.3 Individuelle Leistungskriterien des STI

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, individuelle Leistungskriterien mit bis zu 20 % Gewichtung im STI zu berücksichtigen. Diese werden für die relevante Performance-Periode für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Dabei können die gleichen Leistungskriterien auch für mehrere oder alle Vorstandsmitglieder festgelegt werden. Die konkrete Auswahl, Anzahl sowie Gewichtung der einzelnen individuellen Leistungskriterien werden vor Beginn der relevanten Performance-Periode vom Aufsichtsrat festgelegt.

Analog zu den finanziellen Leistungskriterien wird zu Beginn der Performance-Periode dann neben einem Zielwert jeweils eine untere bzw. obere Grenze sowie eine Zielerreichungskurve festgelegt, auf Basis derer die Zielerreichung der Leistungskriterien ermittelt wird. Eine Zielerreichung von 100 % wird erreicht, wenn der jeweilige Zielwert erreicht wird. Die maximale Zielerreichung von 200 % wird erreicht, wenn das jeweilige individuelle Leistungskriterium an oder über der Obergrenze (OG) liegt. Sofern das jeweilige individuelle Leistungskriterium am oder unter dem Schwellenwert (UG) liegt, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zwischen der Untergrenze und dem Budgetwert sowie der Obergrenze wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation errechnet. Alternativ kann für einzelne Ziele die Beurteilung im billigen Ermessen des Aufsichtsrats erfolgen.

Die für die jeweilige Performance-Periode vom Aufsichtsrat festgelegten Ziel- und Grenzwerte sowie die tatsächlich erreichten Ergebnisse und die resultierenden Zielerreichungen und Auszahlungsbeträge sowie mögliche Anpassungen aufgrund außergewöhnlicher Effekte oder Entwicklungen werden für jedes individuelle Leistungskriterium nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist die Gesellschaft berechtigt, die Bedingungen des STI nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z.B. eine Akquisition oder eine Veräußerung eines Unternehmens bzw. von Teilen eines Unternehmens oder von Beteiligungen an Unternehmen, ein Zusammenschluss der Gesellschaft mit einem anderen Unternehmen, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sein.

6.2.2 Long Term Incentive (LTI)

6.2.2.1 Grundzüge des LTI

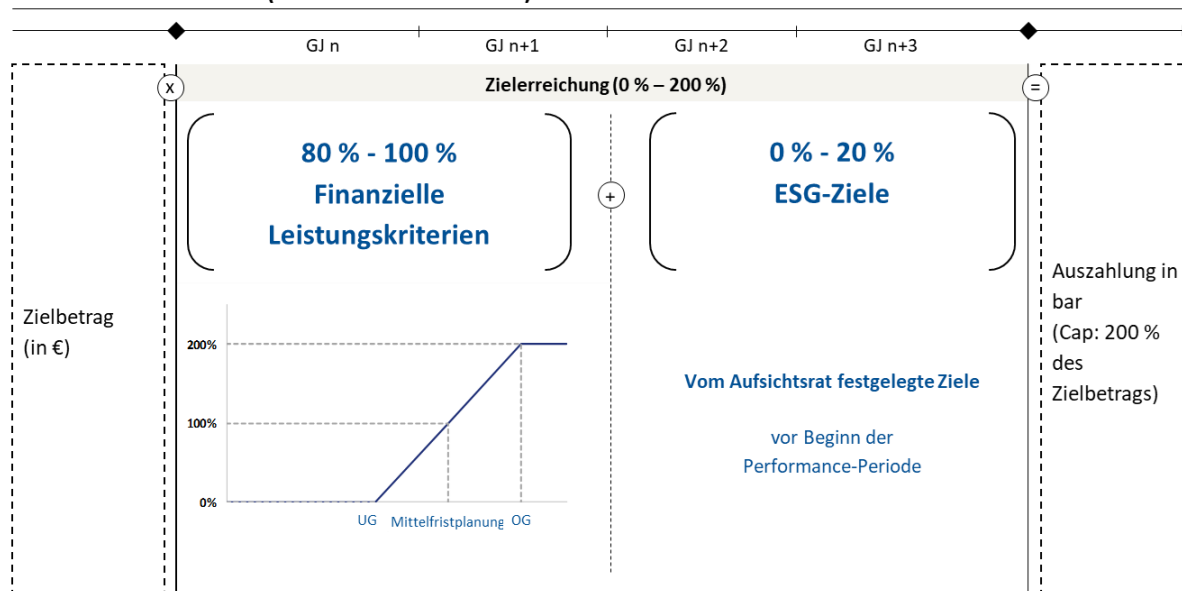
Der Long Term Incentive ist als Performance Cash Plan ausgestaltet und berücksichtigt neben finanziellen Leistungskriterien mit einer Gewichtung von 80 % - 100 % auch ESG-Ziele mit bis zu 20 %.

Der LTI ist mit einer Performance-Periode von vier Jahren auf die langfristige Entwicklung der GRAMMER AG ausgerichtet.

Für jedes Leistungskriterium kann eine Zielerreichung zwischen 0 % - 200 % erreicht werden. Der finale Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des LTI-Zielbetrags begrenzt.

Grundlage für Auszahlungen aus dem LTI ist der in den Dienstverträgen festgelegte LTI-Zielbetrag, welcher mit der Gesamtzielerreichung aus den finanziellen Leistungskriterien sowie ESG-Zielen nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode multipliziert wird. Die Auszahlung aus dem LTI erfolgt in bar.

Funktionsweise des LTI (Performance Cash Plan)



Bei der Feststellung der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, wesentliche außerordentliche Effekte oder Entwicklungen zu berücksichtigen. Solche Effekte oder Entwicklungen können z. B. Änderungen in der Rechnungslegung, Änderungen des Konsolidierungskreises, der Eintritt wesentlicher Sondereffekte und/oder außerordentlicher Entwicklungen im Sinne von § 87 Abs. 1 Satz 3 2. Halbsatz AktG sein.

6.2.2.2 Finanzielle Leistungskriterien

Die finanziellen Leistungskriterien des LTI fließen mit einer Gewichtung von 80 % - 100 % in die Gesamtzielerreichung des LTI ein. Der Aufsichtsrat wählt jährlich vor Beginn jeder Tranche mindestens zwei Ziele aus vier möglichen Kategorien aus und legt deren Gewichtung fest. Je Kategorie des Kriterienkatalogs ist eine Gewichtung von 0 % - 70 % möglich.

Kriterienkatalog: Finanzielle Leistungskriterien (LTI)

Gewinn/Ergebnis

- Net Income
- EBIT
- EBT
- Operatives EBIT

Liquidität

- Free Cash Flow
- Gearing

Effizienz

- ROCE
- Net Income / Umsatz
- Free Cash Flow / Umsatz
- EBIT / Umsatz
- EBT / Umsatz
- Operatives EBIT / Umsatz

Wachstum

- Umsatz

Für alle finanziellen Leistungskriterien sind die vom Aufsichtsrat gebilligten, im geprüften Konzernabschluss beziehungsweise Lagebericht der Gesellschaft ausgewiesenen Werte relevant.

Für jedes finanzielle Leistungskriterium wird ein Durchschnitt über die Performance-Periode gebildet. Zu diesem Zweck werden die Ist-Werte des Leistungskriteriums aus allen vier

Geschäftsjahren der Performance-Periode addiert und die Summe anschließend durch vier geteilt.

Der Zielwert für das jeweilige Leistungskriterium ergibt sich aus der Mittelfristplanung. Zudem legt der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode für die ausgewählten finanziellen Leistungskriterien für die relevante Performance-Periode eine untere und obere Grenze fest, auf deren Basis die jeweilige Zielerreichung ermittelt wird. Eine Zielerreichung von 100 % wird erreicht, wenn der jeweilige strategische Zielwert erreicht wird. Die maximale Zielerreichung von 200 % wird erreicht, wenn das jeweilige Leistungskriterium an oder über der Obergrenze (OG) liegt. Sofern das jeweilige Leistungskriterium am oder unter dem Schwellenwert (UG) liegt, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zwischen Schwellenwert und Zielwert sowie der Obergrenze wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Die für die Performance-Periode vom Aufsichtsrat festgelegten Ziel- und Grenzwerte sowie die tatsächlich erreichten Ergebnisse und die resultierenden Zielerreichungen und Auszahlungsbeträge sowie mögliche Anpassungen aufgrund außergewöhnlicher Effekte oder Entwicklungen werden für jedes finanzielle Leistungskriterium nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Sofern sich durch IFRS 18 Änderungen an den Steuerungsgrößen ergeben, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die oben genannten finanziellen Leistungskriterien mit den analogen durch IFRS 18 neu definierten Leistungskriterien zu ersetzen.

6.2.2.3 ESG-Leistungskriterien

Die ESG-Ziele werden je Tranche vor Beginn der Performance-Periode vom Aufsichtsrat aus einem Kriterienkatalog gewählt, welcher sich aus der Wesentlichkeitsanalyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung ableitet. Sie können mit bis zu 20 % in den LTI einfließen.

Der Kriterienkatalog für die ESG-Ziele umfasst unter anderem Compliance, verantwortungsvolle Beschaffung, gesellschaftliches Engagement, Umweltschutz, Produkt- und Prozessverantwortung, Mitarbeiter und Technologie sowie Technik. Aus diesen Kriterien werden konkrete Ziele definiert, z. B. die Senkung der CO₂-Emissionen. Die Anzahl und Gewichtung der einzelnen Ziele werden jährlich vor Beginn der Performance-Periode vom Aufsichtsrat festgelegt.

Analog zu den finanziellen Leistungskriterien wird dann zu Beginn der Performance-Periode neben einem Zielwert jeweils eine untere und obere Grenze sowie eine Zielerreichungskurve festgelegt, auf Basis derer die Zielerreichung der Leistungskriterien ermittelt wird. Eine Zielerreichung von 100 % wird erreicht, wenn der jeweilige Zielwert erreicht wird. Die maximale Zielerreichung von 200 % wird erreicht, wenn das jeweilige Leistungskriterium an oder über der Obergrenze (OG) liegt. Sofern das jeweilige Leistungskriterium am oder unter dem Schwellenwert (UG) liegt, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie der Obergrenze wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation errechnet. Alternativ kann für einzelne ESG-Ziele die Beurteilung im billigen Ermessen des Aufsichtsrats erfolgen.

Die für die Performance-Periode vom Aufsichtsrat festgelegten Ziel- und Grenzwerte sowie die tatsächlich erreichten Ergebnisse und die resultierenden Zielerreichungen und Auszahlungsbeträge sowie mögliche Anpassungen aufgrund außergewöhnlicher Effekte oder Entwicklungen werden für jedes ESG-Ziel nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist die Gesellschaft berechtigt, die Planbedingungen des LTI nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z.B. eine Akquisition oder eine Veräußerung eines Unternehmens bzw. von Teilen eines Unternehmens oder von Beteiligungen an

Unternehmen, ein Zusammenschluss der Gesellschaft mit einem anderen Unternehmen, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sein.

6.3 Sonderbonus

Der Aufsichtsrat kann den Vorstandsmitgliedern einen Sonderbonus gewähren. Dieser stellt ein zusätzliches, anlass- bzw. zielbezogenes Vergütungselement dar, welches an die Erreichung ausgewählter individueller und/oder strategischer Leistungskriterien geknüpft ist.

Bei Zusage eines Sonderbonus legt der Aufsichtsrat vor Beginn der Performance-Periode die entsprechenden Leistungskriterien und deren Gewichtung zueinander sowie die jeweiligen Ziel- und Grenzwerte fest.

Die festgelegten Leistungskriterien inklusive Ziel- und Grenzwerte sowie die tatsächlich erreichten Ergebnisse und die resultierenden Zielerreichungen werden bei Gewährung des Sonderbonus nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Die Summe aus STI-Auszahlungsbetrag und Sonderbonus ist auf insgesamt 100 % des STI-Zielbetrags begrenzt.

6.4 Malus und Clawback

Der Aufsichtsrat kann in bestimmten Fällen noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückfordern (Clawback).

Bei einem erheblichen Pflicht- oder Compliance-Verstoß eines Vorstandsmitglieds, kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile (STI bzw. LTI) nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig reduzieren (Malus). Wurden variable Vergütungsbestandteile bereits ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat in diesen Fällen auch ausgezahlte Beträge der variablen Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile auf der Basis objektiv fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses, kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. die variablen Vergütungsbestandteile nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern.

Eine mögliche Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG bleibt von der Klausel unberührt.

7. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

7.1 Vertragslaufzeit und Kündigungsmöglichkeiten

Die Vorstandsdienstverträge werden für die jeweilige Dauer der Bestellung abgeschlossen. Diese beträgt in der Regel drei Jahre. Eine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung ist nicht vorgesehen. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) durch beide Seiten wird hiervon nicht berührt.

7.2 Regelungen im Falle eines unterjährigen Eintritts

Tritt ein Vorstandsmitglied im laufenden Geschäftsjahr in die Dienste der GRAMMER AG ein oder aus, so wird die Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Geschäftsjahres (inklusive STI und LTI) entsprechend pro rata temporis gekürzt.

7.3 Regelungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses

7.3.1 Abfindung

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen Zahlungen an Vorstandsmitglieder den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten, sie dürfen zudem nicht höher sein als die Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages. Die Jahresgesamtvergütung im vorgenannten Sinne umfasst die Festvergütung, den STI, den LTI sowie das Versorgungsentgelt. Wird der Dienstvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

7.3.2 Arbeitsunfähigkeit und Tod / Mandatspause

Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall erhalten Vorstandsmitglieder – bei fortbestehendem Vorstandsamt – für weitere neun Monate eine feste Vergütung. Stehen dem Vorstandsmitglied krankheitsbedingte Leistungen Dritter zu (z.B. Krankengeld), vermindern sich die Ansprüche in diesem Umfang. Bei längerer Arbeitsunfähigkeit als sechs Monate wird der Zielbetrag des STI und LTI pro rata temporis gekürzt.

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds erhalten die Hinterbliebenen (Ehegatte und unterhaltsberechtigende Kinder) als Gesamtgläubiger die feste Vergütung für den Sterbemonat (zeitanteilig) und die Dauer von sechs Monaten weiter, beginnend mit dem Ablauf des Sterbemonats.

Im Falle eines Widerrufs der Bestellung mit Zusicherung der Wiederbestellung gem. § 84 Abs. 3 AktG ruht der Dienstvertrag bis zum Zeitpunkt der Wiederbestellung. Während des Ruhens des Dienstvertrags erhält das Vorstandsmitglied keine Vergütung, soweit nicht im Einzelfall etwas anderes vereinbart wird.

7.3.3 Variable Vergütung bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses

Grundsätzlich werden bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags noch offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Leistungskriterien und Zielen und nach den zuvor beschriebenen Fälligkeitszeitpunkten ausbezahlt. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht.

Sämtliche Ansprüche aus offenen LTI-Tranchen verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag vor Ablauf der Performance-Periode durch die Gesellschaft außerordentlich aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt wird, die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung widerrufen wird oder das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund und ohne Einverständnis der Gesellschaft niederlegt. Abweichend davon werden alle offenen LTI-Tranchen unverzüglich mit den Zielwerten (100 % Zielerreichung) abgerechnet und an das Vorstandsmitglied bzw. dessen Erben ausbezahlt, wenn das Dienstverhältnis aufgrund Invalidität oder Tod des Vorstandsmitglieds endet.

7.4 Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Der Vorstand verpflichtet sich, seine ganze Arbeitskraft sowie seine Erfahrungen und Kenntnisse der Gesellschaft und den mit ihr verbundenen Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

Auf Wunsch des Aufsichtsrats oder des Vorstands ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, ohne gesonderte Vergütung Ämter in Gesellschaften des Konzerns sowie Ämter in Verbänden, in denen die Gesellschaft Mitglied ist, zu übernehmen. Sollte das Vorstandsmitglied für ein solches Amt eine Vergütung erhalten, wird diese Vergütung auf die Vergütung angerechnet. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, auf Wunsch des Aufsichtsrats oder Vorstands, jedoch

spätestens bei Beendigung des Dienstverhältnisses – bzw. im Falle der vorzeitigen Freistellung zum Zeitpunkt der Freistellung – alle Mandate niederzulegen, die es aufgrund der Tätigkeit oder im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit übernommen hat.

Jede entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit des Vorstandsmitglieds bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Hiervon ausgenommen sind unentgeltliche Nebentätigkeiten im privaten Bereich, die nicht die Interessen der Gesellschaft berühren.

Die Annahme von öffentlichen Ämtern, Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats-, Beirats- und vergleichbaren Mandaten außerhalb des Konzerns sowie Berufungen in Wirtschafts- oder Wissenschaftsgremien bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat entscheidet über die Anrechnung etwaiger Vergütungen für externe Mandate.

8. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der GRAMMER AG notwendig ist. Ungünstige Marktentwicklungen werden explizit nicht unter besondere und außergewöhnliche Umstände gefasst. Vielmehr handelt es sich hierbei um Fälle, wie zum Beispiel eine schwere Unternehmens- oder Wirtschaftskrise, in der eine adäquate Anreizwirkung durch das vorliegende Vergütungssystem nicht mehr länger sichergestellt werden kann und somit eine vorübergehende Abweichung erforderlich wird. Diese besonderen und außergewöhnlichen Umstände sind durch Beschluss des Aufsichtsrats festzustellen.

Wurde ein außergewöhnlicher Umstand durch einen Aufsichtsratsbeschluss festgestellt, kann der Aufsichtsrat von den folgenden Komponenten des Vergütungssystems vorübergehend abweichen: relative Anteile der Vergütungsbestandteile, Leistungskriterien des STI und LTI, Performance-Perioden und jeweilige Bandbreiten der möglichen Zielerreichungen, Nebenleistungen bei einem zeitweiligen Erfordernis für außergewöhnliche Nebenleistungen. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung wiederherzustellen.

In jedem Fall wird bei einer vorübergehenden Abweichung von dem Vergütungssystem die Notwendigkeit hierzu sowie das Vorgehen im Vergütungsbericht erläutert und die hiervon betroffenen Vergütungskomponenten benannt.