

Informationen zu Tagesordnungspunkt 6 der ordentlichen Hauptversammlung der va-Q-tec AG am 21. Mai 2021

System der Vorstandsvergütung

1. Grundsätze und Ziele des Vergütungssystems

Dieses Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat am 30. März 2021 beschlossen. Es ist für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge zu beachten.

Das nachfolgend dargestellte Vorstandsvergütungssystem leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Durch die starke Gewichtung variabler Vergütungsbestandteile und ambitionierter Zielvorgaben trägt das Vorstandsvergütungssystem dazu bei, den Vorstand zur effektiven Umsetzung der Geschäftsstrategie zu motivieren. Indem das Vergütungssystem sowohl eine kurzfristige als auch eine langfristige variable Vergütungskomponente besitzt, werden die Ziele einer erfolgreichen Umsetzung der Geschäftsstrategie und einer nachhaltigen Unternehmensführung gefördert.

Durch die Aktienkursorientierung der langfristigen variablen Vergütungskomponente sowie durch die Verpflichtung des Vorstandes, den Auszahlungsbetrag der langfristigen variablen Vergütungskomponente in Aktien der Gesellschaft zu investieren und diese über einen mehrjährigen Zeitraum zu halten, wird die Vorstandsvergütung mit den Aktionärsinteressen verknüpft. Auch dadurch, dass die langfristige variable Vergütung im Rahmen der variablen Vergütungsbestandteile überwiegt und im Bereich der kurzfristigen variablen Vergütung auch Ziele aus dem ESG-Bereich (Environment, Sozial & Governance) berücksichtigt werden können, leistet das Vergütungssystem einen Beitrag zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft.

Bei der Entwicklung des Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat insbesondere an folgenden Leitlinien orientiert:

- Förderung der Umsetzung der Geschäftsstrategie und der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der va-Q-tec AG
- Angemessene und marktübliche Vergütung unter Berücksichtigung der spezifischen Lage der Gesellschaft
- Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll klar und verständlich gestaltet sein.
- Die Vergütung soll am Markt wettbewerbsfähig, aber auch nicht unüblich hoch bemessen sein.
- Pay-for-Performance-Ausrichtung
- Konformität mit den regulatorischen Vorgaben in Deutschland
- Es soll geleistete Arbeit nachvollziehbar und ergebnisorientiert vergütet werden.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, Maßnahmen zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest und beschließt das Vorstandsvergütungssystem. Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats ist zuständig für die Entwicklung und Überprüfung entsprechender Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung unter Beachtung der unter Ziffer 1 genannten Leitlinien. Bei Bedarf unterbreitet er dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge zur Änderung. Im Falle wesentlicher Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vorstandsvergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, so wird ein überprüftes und gegebenenfalls geändertes Vergütungssystem spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat einen externen Vergütungsexperten hinzuziehen. Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, wird er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen achten.

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass etwaige Interessenskonflikte der Aufsichtsratsmitglieder bei den Beratungen und Entscheidungen über das Vorstandsvergütungssystem erkannt und adäquat behandelt werden. Diese sind von den betroffenen Aufsichtsratsmitgliedern dem Aufsichtsratsvorsitzenden unverzüglich offenzulegen. Der Aufsichtsrat entscheidet im Einzelfall, wie mit Interessenskonflikten umgegangen wird. Je nach Einschätzung kann insbesondere vorgesehen werden, dass das betroffene Mitglied an den Beratungen nicht teilnimmt oder sich bei der Entscheidung der Stimme enthält.

3. Bestimmung der Struktur und Höhe der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt, auf Empfehlung des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats, jährlich am Ende eines jeden Geschäftsjahres oder spätestens zu Beginn eines Geschäftsjahres in Übereinstimmung mit dem Vorstandsvergütungssystem für jedes Vorstandsmitglied die Ziel-Gesamtvergütung fest.

Die Ziel-Gesamtvergütung wird verstanden als die Summe aller für das jeweilige Geschäftsjahr durch die Gesellschaft aufgewandten Vergütungsbeträge. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich für jedes Vorstandsmitglied zusammen aus der Summe der Festvergütung (Jahresfestgehalt und Nebenleistungen) und variabler Vergütung (kurzfristiger sowie langfristiger variabler Vergütungskomponente). Hinsichtlich der variablen Vergütungskomponenten wird eine Zielerreichung von 100 % angenommen.

Das Vorstandsvergütungssystem ermöglicht es dem Aufsichtsrat, die Ziel-Gesamtvergütung auf Basis der Funktion des jeweiligen Vorstandsmitgliedes auszugestalten. Dadurch wird den unterschiedlichen Anforderungen, die an die Vorstandsmitglieder gestellt werden, Rechnung getragen, indem beispielsweise der Verantwortungsbereich und die Funktion des jeweiligen Vorstandsmitgliedes und die Umstände des Marktes berücksichtigt werden können.

Bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung hat der Aufsichtsrat darauf zu achten, dass die Ziel-Gesamtvergütung in angemessenem Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitgliedes sowie zur Lage des Unternehmens steht.

3.1 Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung

Ferner hat der Aufsichtsrat die Marktüblichkeit bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung zu berücksichtigen. Für diese Zwecke nimmt der Aufsichtsrat sowohl einen horizontalen als auch einen vertikalen Vergütungsvergleich vor.

a) Horizontaler Vergleich

Durch den horizontalen Vergütungsvergleich wird sichergestellt, dass die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe überschritten wird.

Für den horizontalen Vergütungsvergleich hat der Aufsichtsrat eine Vergleichsgruppe, bestehend aus nationalen und internationalen Unternehmen, entwickelt, die der gleichen Branche angehören und eine vergleichbare Marktkapitalisierung und Marktstellung haben, insgesamt insbesondere unter Berücksichtigung von Umsatz, Technologie, Produktion, Mitarbeiteranzahl und dem Grad der Internationalisierung. Ergänzend werden nationale börsennotierte Gesellschaften mit Notierung im SDAX herangezogen. Dieser Vergleich wird jedoch vom Aufsichtsrat mit Bedacht genutzt, um eine automatische Aufwärtsentwicklung der Vergütung zu vermeiden.

b) Vertikaler Vergleich

Für den vertikalen Vergütungsvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die unternehmensinterne Vergütungsstruktur. Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft der va-Q-tec AG in Deutschland, und dies auch in der zeitlichen Entwicklung. Der obere Führungskreis wird wie folgt definiert: Er besteht aus den Personen der va-Q-tec AG mit direkter Berichtslinie an den Vorstand in Deutschland.

Der Aufsichtsrat unterzieht die Vorstandsvergütung jährlich einem solchen vertikalen Vergleich.

3.2 Struktur der Gesamtvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die festen Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder umfassen ein festes Jahresgehalt sowie verschiedene Nebenleistungen. Als variable Vergütung sind die an kurzfristigen Jahreszielen orientierte variable Vergütung ("KVV") und die langfristig orientierte variable Vergütung ("LVV") vorgesehen.

Die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung (in %) liegen innerhalb folgender Bandbreiten:

Feste Vergütung: Grundvergütung 43,5 % bis 62,5 %, Nebenleistungen 1,5 % bis 2,5 %

Variable Vergütung: KVV 10 % bis 15 %, LVV 25 % bis 40 %

Das Verhältnis von Festvergütung zu variabler Vergütung liegt damit im Bereich von 45 % bis 65 % zu 35 % bis 55 %. Das Verhältnis von kurzfristiger variabler Vergütung zu langfristiger variabler Vergütung von 20 % bis 37,5 % zu 62,5 % bis 80 %.

Bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung wird den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung ("**DCGK**"), dass die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung übersteigen soll, entsprochen. Durch die überwiegende Gewichtung des langfristigen Elements bei der variablen Vergütung leistet das Vorstandsvergütungssystem einen Beitrag zur langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Zudem wird durch die kurzfristige variable Vergütung die Erreichung operativer jährlicher Ziele gewürdigt. Um den Vorstand anzuhalten, sich für den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu engagieren, ist der aus der LVV gezahlte Auszahlungsbetrag in voller Höhe in Aktien der Gesellschaft zu investieren. Diese unterliegen einer vierjährigen Haltefrist (siehe unten bei Ziffer 4.2 b)).

4. Die einzelnen Vergütungsbestandteile

4.1 Erfolgsunabhängige Komponenten

a) Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Grundvergütung in Form eines Festgehalts, welche in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird. Diese orientiert sich an der Erfahrung, den Aufgaben und dem Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds und den Marktverhältnissen. Die Grundvergütung sichert ein angemessenes Einkommen und trägt insoweit zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, als sie darauf abzielt, das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern.

b) Nebenleistungen

Zusätzlich werden den Vorstandsmitgliedern vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt. Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied ein angemessenes Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Ferner werden Zuschüsse in Höhe des Arbeitgeberhöchstanteils der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer alternativen privaten Rentenversicherung gewährt. Schließlich werden die Prämien für Versicherungen übernommen.

4.2 Erfolgsabhängige Komponenten

a) Kurzfristig variable Vergütung (KVV)

Den Vorstandsmitgliedern wird die KVV als erfolgsabhängige Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum gewährt.

Die kurzfristig variable Vergütungskomponente honoriert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie, wachstumsorientiert und dabei zugleich profitabel und effizient zu wirtschaften, und trägt dadurch auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Neben für die Gesellschaft wesentlichen wirtschaftlichen Erfolgskriterien, die Kennzahlen zur Messung des Unternehmenserfolgs umfassen, wird im Rahmen der KVV auch ein individuelles nicht-finanzielles Leistungskriterium herangezogen. Die KVV basiert zu drei Vierteln auf finanziellen Zielen des Unternehmens und zu

einem Viertel auf der individuellen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, die ein nicht-finanzielles Leistungskriterium umfasst.

Der Unternehmenserfolg misst die Performance der va-Q-tec-Gruppe im abgelaufenen Geschäftsjahr und setzt daher Anreize für den Vorstand, im Sinne der Geschäftsstrategie zu handeln. Die individuellen Ziele tragen den unterschiedlichen Verantwortlichkeiten der Mitglieder des Vorstands und den jeweiligen Herausforderungen Rechnung.

i. Leistungskriterien der KVV

(a) Unternehmensperformance

Die Unternehmensperformance wird mittels drei gleichgewichteter finanzieller Kennzahlen gemessen. Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied für das bevorstehende Geschäftsjahr für die KVV den Ziel-Auszahlungsbetrag fest.

Die drei finanziellen Kriterien für die Messung der Unternehmensperformance sind die folgenden Kennzahlen:

- Konzern-EBITDA (Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen),
- Konzern-EBT (Gewinn vor Steuern), und
- Konzern-Umsatz.

Die finanziellen Leistungskriterien Konzern-EBITDA, Konzern-EBT und Konzern-Umsatz knüpfen an zentrale Steuerungsgrößen der va-Q-tec-Gruppe an, die für die Gesellschaft von wesentlicher Bedeutung sind. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente fördert die Umsetzung der Geschäftsstrategie, da ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie ist, wachstumsorientiert und zugleich effizient und profitabel zu wirtschaften, und das Vergütungssystem dafür mit dem Abstellen auf diese drei Leistungskriterien entsprechende Anreize enthält. Das Konzern-EBITDA und Konzern-EBT stellen neben dem Konzern-Umsatz die bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren für die operative Leistung der va-Q-tec-Gruppe dar. Konzern-Umsatz, Konzern-EBITDA und Konzern-EBT sind ferner Gegenstand der regelmäßigen Finanzberichterstattung und sind somit im Einklang mit dem Erfordernis eines transparenten und verständlichen Vergütungssystems.

(b) Individuelle Performance

Mit jedem Vorstandsmitglied wird jährlich für das bevorstehende Geschäftsjahr ein individuelles nicht-finanzielles Kriterium vereinbart. Dieses Kriterium wählt der Aufsichtsrat aus einem Katalog von Kriterien aus den Bereichen "Förderung der Geschäftsstrategie" oder

"nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft" (siehe untenstehende Übersicht). Dieses Leistungskriterium soll messbar und transparent sein, soweit dies möglich ist, um das Ziel möglichst klar festlegen zu können. Die Vorstandsmitglieder werden einzeln an der Erreichung ihres jeweiligen Zieles gemessen.

Indem mit der Förderung der Geschäftsstrategie oder der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft ein auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg bezogenes Leistungskriterium definiert wird, leistet das Vergütungssystem einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. Solche für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens wesentlichen Ziele sind etwa die Mitarbeiterzufriedenheit oder Diversity des Unternehmens.

Die möglichen Leistungskriterien und Ziele der individuellen Performance stellen wichtige Aspekte der langfristigen Geschäftsstrategie und Unternehmensentwicklung dar. Die Aufnahme eines individuellen Leistungskriteriums ermöglicht es dem Aufsichtsrat, zusätzliche individuelle Anreize zur Erfüllung spezifischer Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und strategische Unternehmensentwicklung zu setzen.

(Mögliche) individuelle Leistungskriterien und Kennzahlen der KVV

Förderung der Geschäftsstrategie	Nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft
Umsetzung von Groß(-projekten)	Mitarbeiterzufriedenheit
Effizienzsteigerung	Kundenzufriedenheit
Implementierung neuer strategischer Ziele	Innovationen
Erweiterung Marktanteil	Diversity
Digitalisierung	Verminderung der Unfallhäufigkeit und der Schwere der Unfälle
Internationalisierung	Implementierung neuer Ziele im Bereich Nachhaltigkeit

ii. Bestimmung des Grads der Zielerreichung der KVV, Begrenzung der KVV

Der Aufsichtsrat vereinbart für das bevorstehende Geschäftsjahr mit jedem Vorstandsmitglied die Ziele für die finanziellen Leistungskriterien sowie das individuelle nicht-finanzielle Leistungskriterium und das entsprechende Ziel.

Der Aufsichtsrat legt für die finanziellen Leistungskriterien Konzern-EBITDA, Konzern-EBT und Konzern-Umsatz jeweils die folgenden Werte fest:

- Einen Minimalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 80 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Zielerreichungsgrad von 100 % entspricht, und
- einen Maximalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 115 % entspricht.

Die Festlegung der konkreten Zielwerte bestimmt sich nach dem Marktumfeld sowie der Wettbewerbsentwicklung. Darüber hinaus können auch Entwicklungen in der Vergangenheit und an die Öffentlichkeit kommunizierte Daten bei der Ermittlung der Zielwerte berücksichtigt werden.

Den jeweiligen Werten der finanziellen Leistungskriterien (Minimalwert, Zielwert und Maximalwert) wird ein Faktor zugeordnet. Unterhalb des Minimalwerts beträgt der Faktor 0, bei Erreichung des Zielwerts beträgt der Faktor 1,0 und bei Erreichung des Maximalwerts beträgt der Faktor 1,4. Die Faktoren zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert und zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert. Für die Kennzahl des Konzern-EBITDA ist das berichtete Konzern-EBITDA maßgeblich.

Der Aufsichtsrat legt ebenfalls für das individuelle nicht-finanzielle Leistungskriterium, soweit dieses messbar ist, einen Minimalwert, einen Zielwert und einen Maximalwert fest. Den Werten wird ein Faktor zugeordnet. Bei Erreichung des Maximalwertes beträgt der Faktor 1,4.

Ist das individuelle nicht-finanzielle Leistungskriterium nicht messbar, so bewertet der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres die Gesamtleistung des Vorstandsmitglieds im Wege einer Gesamtschau der individuellen Leistung nach seinem pflichtgemäßen Ermessen und legt den Grad der Zielerreichung fest.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres errechnet der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag aus der KVV. Für die Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien sind zunächst die tatsächlich erreichten Werte des Konzern-EBITDA, des Konzern-EBT und des Konzern-Umsatzes nach dem gebilligten Konzernabschluss der va-Q-tec AG maßgeblich. Anhand der für die Kennzahlen jeweils festgesetzten Werte und der tatsächlichen Ist-Werte wird die konkrete Zielerreichung je Kennzahl ermittelt und der entsprechende Faktor zugeordnet. Der Faktor der Zielerreichung multipliziert mit dem individuellen Zielbetrag ergibt rechnerisch den Brutto-Auszahlungsbetrag für das jeweilige finanzielle Leistungskriterium.

Ebenso ermittelt der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres den Grad der Zielerreichung der individuellen Performance des

jeweiligen Vorstandsmitglieds im Hinblick auf das nicht-finanzielle Leistungskriterium. Für die Ermittlung der Zielerreichung ist zunächst der tatsächlich erreichte Wert des nicht-finanziellen Leistungskriteriums maßgeblich. Diesem wird der entsprechende Faktor zugeordnet. Bei einem nicht messbaren individuellen Leistungskriterium setzt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung nach seinem pflichtgemäßen Ermessen fest. Der Faktor der Zielerreichung multipliziert mit dem individuellen Zielbetrag ergibt rechnerisch den Brutto-Auszahlungsbetrag für das nicht-finanzielle Leistungskriterium.

Der gesamte Brutto-Auszahlungsbetrag aus der KVV errechnet sich aus der Addition der für jedes (finanzielle und nicht-finanzielle) Leistungskriterium einzeln festgestellten Auszahlungsbeträge.

Die KVV wird nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft und der Billigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat gemäß § 172 AktG für das jeweilige Geschäftsjahr unter Vornahme der gesetzlichen Abzüge von der Gesellschaft an das jeweilige Vorstandsmitglied mit der darauffolgenden Gehaltszahlung ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt in bar. Bei unterjährigem Ausscheiden aus dem Vorstand wird die Zahlung aus der KVV nach dem Ende des Geschäftsjahres zeitanteilig ermittelt und zu dem vorstehend beschriebenen Auszahlungstermin gewährt.

Im jährlichen Vergütungsbericht zum vorherigen Geschäftsjahr wird ex-post über die Auswahl der Leistungskriterien für die individuelle Performance berichtet, ebenso werden konkrete Zielsetzungen für die finanziellen Kennzahlen nachträglich offengelegt und erläutert.

Ausgestaltung der KVV:

Zielbetrag in EUR	x Faktor (basierend auf der Zielerreichung 0-115 %)					= Auszahlungsbetrag in EUR (Gesamt-Cap KVV: 140 % des Zielbetrages der KVV)
	Unternehmensperformance (finanziell)			Individuelle Performance (nicht-finanziell)		
	Konzern- Umsatz	Konzern- EBITDA	Konzern- EBT	Förderung der Geschäftsstrategie	Nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft	
	Gewichtung 3/4			Gewichtung 1/4		

b) Langfristig variable Vergütung (LVV)

Um die Vergütung überwiegend am langfristigen Erfolg des Unternehmens auszurichten, nimmt die mehrjährige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung ein und ist im Verhältnis zur KVV überwiegend gewichtet. Die LVV wird in Form eines Auszahlungsbetrags auf Grundlage einer Zielerreichung nach einjährigem Betrachtungszeitraum und anschließender Aktienerwerbs- und vierjähriger Aktienhaltepflicht gewährt.

Leistungskriterium und damit maßgeblich für die Höhe des Auszahlungsbetrags ist die Kurssteigerung der Aktie der va-Q-tec AG

während eines einjährigen Betrachtungszeitraums. Daran schließt sich eine Aktienerwerbs- und vierjährige Aktienhalteverpflichtung an. Damit fördert die LVV die Umsetzung der Geschäftsstrategie, da ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ist, die sich insbesondere in der langfristigen Entwicklung des Börsenkurses der va-Q-tec AG widerspiegelt. Somit wird ein entsprechender Gleichlauf mit dem Vergütungssystem und dessen Anreizstruktur sichergestellt. Die Aktienerwerbs- und vierjährige Aktienhaltepflicht fördert ein nachhaltiges Wachstum und eine dauerhafte Wertschöpfung. Die LVV incentiviert dadurch eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Der Zielwert der Kurssteigerung wird in Abhängigkeit des zu erwartenden Markt- und Wettbewerbsumfelds sowie der zukünftigen Ausrichtung der einzelnen Geschäftsfelder festgelegt.

Für jedes Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft und der Billigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat gemäß § 172 AktG ein Betrag in bar ausgezahlt ("**Auszahlungsbetrag**"). Leistungskriterium für die Höhe des Auszahlungsbetrags ist die Steigerung des Börsenkurses der Aktie der va-Q-tec AG. Über einen einjährigen Betrachtungszeitraum wird die Steigerung des Börsenkurses ermittelt. Maßgeblich ist der Vergleich des ungewichteten durchschnittlichen Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft im Zeitraum 1. Oktober bis 31. Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres mit dem ungewichteten durchschnittlichen Börsenkurs aus dem entsprechenden Vorjahreszeitraum.

Der durchschnittliche Börsenkurs wird dabei dergestalt berechnet, dass die Schlusskurse der Börsenhandelstage vom 1. Oktober bis 31. Dezember des jeweiligen Jahres addiert und durch die Anzahl der Börsenhandelstage in diesem Zeitraum dividiert werden. „Schlusskurs“ ist dabei, im Hinblick auf jeden einzelnen Börsenhandelstag, der im XETRA-Handel (oder einem Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse in der Schlussauktion ermittelte Schlusskurs oder, wenn ein solcher Schlusskurs an dem betreffenden Handelstag nicht ermittelt wird, der letzte im fortlaufenden XETRA-Handel (oder einem Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse ermittelte Preis der Aktie der Gesellschaft. Sondereffekte, z.B. aufgrund von Kapitalerhöhungen oder Aktiensplits, werden herausgerechnet.

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied den individuellen Zielbetrag der LVV fest. Die Zahlung des Auszahlungsbetrags setzt dem Grunde nach die Erreichung eines Schwellenwertes für die Steigerung des Börsenkurses in dem einjährigen Vergleichszeitraum voraus. Dem Prozentsatz der Steigerung des Börsenkurses wird ein Faktor zugeordnet. Der maximal zuzuordnende Faktor beträgt 1,4. Die Faktoren zwischen dem Schwellenwert für die Kurssteigerung und dem maximal zuzuordnenden Faktor von 1,4 werden mittels linearer Interpolation ermittelt.

Zu Beginn des 1. Quartals des folgenden Geschäftsjahrs wird der Zielerreichungsgrad der Steigerung des Aktienkurses der va-Q-tec AG ermittelt. Zur Ermittlung der Höhe des Auszahlungsbetrags wird der individuelle Zielbetrag mit dem der konkreten Zielerreichung zugeordneten

Faktor multipliziert. Die Höhe des Brutto-Auszahlungsbetrags aus der LVV ist systemimmanent auf den Betrag begrenzt, der sich aufgrund der Multiplikation des individuellen Zielbetrags mit dem maximalen Faktor von 1,4 ergibt (Cap). Aus dem so ermittelten Brutto-Auszahlungsbetrag ergibt sich unter Vornahme der Abzüge von Steuern und Abgaben der Netto-Auszahlungsbetrag, der an das Vorstandsmitglied in bar ausgezahlt wird.

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, in Höhe des Netto-Auszahlungsbetrages innerhalb von 90 Tagen nach seiner Auszahlung va-Q-tec-Aktien zu erwerben. Das Vorstandsmitglied ist sodann verpflichtet, eine Anzahl von va-Q-tec-Aktien, die der Anzahl der in Höhe des Netto-Auszahlungsbetrags erworbenen va-Q-tec-Aktien entspricht, für mindestens vier Jahre ab Erwerb der va-Q-tec-Aktien zu halten. Dies gilt auch bei einer Beendigung der Bestellung oder des Vorstandsdienstvertrages.

Der Auszahlungsbetrag aus der LVV-Komponente ist im Falle einer unterjährig beginnenden bzw. unterjährig endenden Vertragslaufzeit zeitanteilig geschuldet.

Der Aktienwerb ist dem Aufsichtsrat der Gesellschaft zu melden und nachzuweisen. Das Vorstandsmitglied hat dem Aufsichtsrat jährlich sowie auf dessen Verlangen einen aktuellen Depotauszug über den Aktienbestand vorzulegen. Beim Erwerb von va-Q-tec Aktien mit Mitteln der LVV und bei einer späteren Veräußerung der Aktien hat das Vorstandsmitglied alle einschlägigen gesetzlichen Vorschriften und Meldepflichten, insbesondere aus der Marktmissbrauchs-Verordnung und dem Wertpapierhandelsgesetz, zu beachten.

5. Außergewöhnliche Entwicklungen

Alle durch den Aufsichtsrat definierten Leistungskriterien, Kennzahlen und Zielwerte ändern sich im Verlauf eines Geschäftsjahres grundsätzlich nicht (kein Repricing).

Davon unberührt bleibt die Möglichkeit des Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidialausschusses bei punktuellen externen Einflüssen in besonderen außergewöhnlichen Fällen vorübergehend die Bestandteile der variablen Vergütung zu ändern, wenn dies im Interesse eines langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft angemessen und notwendig ist. Dies kann insbesondere durch eine Bereinigung der durch die außergewöhnlichen Entwicklungen bedingten Sondereffekte geschehen. Dies kann zu einer Erhöhung (jedoch nicht zu einer Überschreitung der Maximalvergütung) wie auch zu einer Verminderung der regulär anfallenden variablen Vergütung führen.

Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen insbesondere die weitreichende Änderung von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (schwere Wirtschafts-/ Finanzkrise) und Naturkatastrophen in Betracht, sofern diese und ihre Auswirkungen nicht vorhersehbar waren und die ursprünglichen Ziele (teilweise) hinfällig werden lassen. Allgemein ungünstige Marktbedingungen gelten nicht als außergewöhnliche Entwicklung im Sinne dieser Ziffer. Werden Anpassungen gemäß dieser Ziffer erforderlich, wird der Aufsichtsrat hierüber ausführlich und transparent im Vergütungsbericht berichten.

6. Maximalvergütung

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat für den Vorstandsvorsitzenden sowie für die weiteren Mitglieder des Vorstands eine Maximalvergütung festgelegt. Diese

umfasst sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile. Die jährliche Maximalvergütung beträgt:

- für den Vorstandsvorsitzenden EUR 1.000.000,00 und
- für die sonstigen Vorstandsmitglieder EUR 650.000,00.

Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Aufwendungen der Gesellschaft für ein Geschäftsjahr, unabhängig davon, wann die konkrete Auszahlung der jeweiligen Beträge erfolgt.

Sofern bei einem neuen Vorstandsmitglied Vergütungsleistungen aus seiner Voranstellung aufgrund des Wechsels zur va-Q-tec AG verfallen (zum Beispiel Zusagen langfristiger variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat für das Eintrittsjahr des neuen Vorstandsmitglieds mit diesem einen Ausgleich in Form von Versorgungszusagen oder Barzahlungen vereinbaren, der ausnahmsweise zu einem Überschreiten der Maximalvergütung führen kann.

Sollte die Maximalvergütung aus einem anderen Grund überschritten werden, erfolgt eine Kürzung der Vergütungskomponenten in der folgenden Reihenfolge, um die Begrenzung der Gesamtvergütung im Sinne der Maximalvergütung zu gewährleisten:

1. Variable Vergütung
2. Festgehalt.

Die aktienrechtlich vorgeschriebene Festlegung einer Maximalvergütung setzt lediglich eine absolute Grenze nach oben, um bei unvorhergesehenen Entwicklungen unverhältnismäßig hohe Vergütungen zu vermeiden. Sie stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe für Vorstandsmitglieder dar, die vielmehr jährlich als Ziel-Gesamtvergütung festgelegt wird.

7. Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Der Aufsichtsrat kann individuell für Vorstandsmitglieder die Brutto-Auszahlungsbeträge aus der KVV-Komponente und der LVV-Komponente bei einem schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstoß des Vorstandsmitglieds während des Bemessungszeitraums bzw. des Betrachtungszeitraums eines variablen Vergütungsbestandteils – bei der KVV das relevante Geschäftsjahr und bei der LVV der einjährige Betrachtungszeitraum für die Kurssteigerung der va-Q-tec-Aktie – nach pflichtgemäßem Ermessen angemessen teilweise reduzieren oder vollständig streichen, soweit der Betrag noch nicht ausgezahlt ist, (Malus) oder teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

Die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen bleibt von einem etwaigen Einbehalt oder einer etwaigen Rückforderung unberührt. Die Möglichkeit, eine Rückzahlung gewährter variabler Vergütung zu verlangen, bleibt auch bestehen, wenn die Bestellung als Vorstandsmitglied bzw. das Anstellungsverhältnis bereits beendet wurde.

Regelungen, welche die Fälligkeit eines bereits entstandenen Anspruchs über gewöhnliche Zahlungsziele hinausschieben, sind im Übrigen – abgesehen von dem in Ziffer 4.2 b) beschriebenen Auszahlungszeitpunkt für den Auszahlungsbetrag der LVV – nicht vorgesehen.

8. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Gesellschaft schließt für die Dauer der Bestellung mit den Mitgliedern des Vorstands Anstellungsverträge, diese verlängern sich im Falle der Wiederbestellung jeweils um die

Dauer der Wiederbestellung. Bei Erst- und Wiederbestellungen werden die gesetzlichen Vorgaben sowie die Empfehlungen des DCGK berücksichtigt. Erstbestellungen eines Vorstandsmitglieds erfolgen daher in der Regel für nicht länger als drei Jahre, Folgebestellungen sind auf einen Zeitraum von maximal fünf Jahren begrenzt.

Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsdiensverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdiensvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Sollte das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsdiensvertrages das Renteneintrittsalter erreichen, endet der Dienstvertrag automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Bei unterjährigem Eintritt bzw. Ausscheiden wird die Vergütung pro rata berechnet. Noch offene variable Vergütungsbestandteile werden im Fall der regulären Beendigung des Vorstands-Dienstvertrages entsprechend der Empfehlung des DCGK nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und nach den im Vorstands-Dienstvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten und Haltedauern ausgezahlt. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grunde hin beendet, besteht kein Anspruch auf Zahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr des Ausscheidens. Wird der Anstellungsvertrag auf eigenen Wunsch des Vorstandsmitglieds beendet, kann die variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats entfallen.

Im Falle einer Suspendierung oder der vorzeitigen Beendigung der Organstellung kann der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied von jeder weiteren Tätigkeit für die Gesellschaft für die verbleibende Laufzeit des Dienstvertrages freistellen. Dies erfolgt unter Fortzahlung des anteiligen Jahresfestgehalts, unter Anrechnung von etwaigen Urlaubsansprüchen. Die variable Vergütung entfällt für die Zeiten der Freistellung.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Organstellung und/oder des Dienstvertrages ohne wichtigen Grund werden Abfindungszahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap). In jedem Fall sind die Zahlungen in der Höhe begrenzt auf die Höhe der Zahlungen, die das jeweilige Vorstandsmitglied während der Restlaufzeit des Dienstvertrages erhalten hätte. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres abgestellt.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot und eine Karenzenschädigung sind nicht vorgesehen.

Es werden keine Sonderregelungen für den Fall eines Kontrollwechsels („Change of Control“) vorgesehen.

9. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern

Vorstandsmitglieder dürfen Nebentätigkeiten nur mit vorheriger Zustimmung des Aufsichtsrats ausüben, der Umfang ist stark begrenzt. Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen oder Tätigkeiten in Verbänden oder Ehrenämtern übernehmen, erfolgt grundsätzlich keine separate Vergütung. Sollte ausnahmsweise eine Vergütung gewährt werden, wird diese auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds angerechnet.

10. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Die Vergütung ist grundsätzlich in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten System festzusetzen, § 87a Absatz 2 Satz 1 AktG. Vorübergehende Abweichungen von dem Vergütungssystem durch den Aufsichtsrat auf Vorschlag seines

Präsidialausschusses sind jedoch möglich, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt, § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG. In diesem Fall darf vorübergehend von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen werden: Struktur der Zielvergütung, Erfolgsziele und Bemessungsmethoden der variablen Vergütung sowie Performanceperioden und Auszahlungszeitpunkte der variablen Vergütung.

Unter den genannten Umständen hat der Aufsichtsrat z.B. das Recht, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis zu gewähren, was vorübergehend auch zu einer abweichenden Höhe der Maximalvergütung führen kann (siehe oben, Ziffer 6).

Eine solche Abweichung ist nur aufgrund eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses möglich. Dieser muss die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellen. Gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 AktG ist dies dann im Vergütungsbericht zu erläutern.