



**Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung
am 30. August 2024 in Gießen**

PVA TePla AG, Wettenberg

Wertpapierkennnummer (WKN): 746 100

International Securities Identification Number (ISIN): DE0007461006

Eindeutige Kennung des Ereignisses: TPE082024oHV

Die Aktionäre unserer Gesellschaft werden hiermit zu der am Freitag, dem 30. August 2024, um 09:00 Uhr (Einlass ab 08:00 Uhr) in der Kongresshalle Gießen, Südanlage 3, 35390 Gießen, stattfindenden ordentlichen Hauptversammlung eingeladen. Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands beabsichtigen, an der gesamten Hauptversammlung teilzunehmen.

I. Tagesordnung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des gebilligten Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2023 nebst dem zusammengefassten (Konzern-)Lagebericht für das Geschäftsjahr 2023 sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das am 31. Dezember 2023 beendete Geschäftsjahr, des Vorschlags des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns und des erläuternden Berichts zu den Angaben gemäß §§ 289a Satz 1, 315a Satz 1 HGB

Die vorstehenden Unterlagen können im Internet vom Tag der Einberufung der Hauptversammlung an eingesehen werden unter:

<https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/>

Die Unterlagen werden dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein und in der Hauptversammlung zur Einsichtnahme ausliegen.

Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen ist zu Tagesordnungspunkt 1 keine Beschlussfassung vorgesehen, da der Aufsichtsrat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und den vom Vorstand aufgestellten Konzernabschluss bereits gebilligt hat. Der Jahresabschluss ist damit gemäß § 172 Satz 1 AktG festgestellt.

2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den bei der PVA TePla AG ausgewiesenen Bilanzgewinn für das Geschäftsjahr 2023 in Höhe von EUR 70.985.761,19 vollständig auf neue Rechnung vorzutragen.

3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Mitgliedern des Vorstands, die im Geschäftsjahr 2023 amtiert haben, für dieses Geschäftsjahr Entlastung zu erteilen.

4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Mitgliedern des Aufsichtsrats, die im Geschäftsjahr 2023 amtiert haben, für dieses Geschäftsjahr Entlastung zu erteilen.

5. Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2024

Mit der Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wird die Komplexität der Berichterstattung weiter zunehmen. Um den neuen Anforderungen gerecht zu werden, hat der Aufsichtsrat beschlossen, das Mandat des Prüfers sowohl für die Abschluss- bzw. Konzernabschlussprüfung als auch für die

Nachhaltigkeitsberichterstattung neu auszuschreiben und das dafür erforderliche Verfahren durchgeführt.

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung seines Prüfungsausschusses und unter Berücksichtigung der vom Prüfungsausschuss geäußerten Präferenz vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2024 zu bestellen.

Der Empfehlung des Prüfungsausschusses zu diesem Beschlussvorschlag ist ein nach Artikel 16 der EU-Abschlussprüferverordnung (Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung der Unternehmen von öffentlichem Interesse und zur Aufhebung des Beschlusses 2005/909/EG der Kommission) („EU-Abschlussprüferverordnung“) durchgeführtes Auswahlverfahren vorangegangen. Nach Abschluss des Auswahlverfahrens hat der Prüfungsausschuss auf Grundlage der festgelegten Bewertungskriterien dem Aufsichtsrat die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, und die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, für das ausgeschriebene Prüfungsmandat empfohlen und dabei eine Präferenz für die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, geäußert.

Der Prüfungsausschuss hat erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine die Auswahlmöglichkeiten beschränkende Klausel im Sinne von Art. 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung (Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse und zur Aufhebung des Beschlusses 2005/909/EG der Kommission) auferlegt wurde.

6. Wahl des Prüfers für die Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2024

Die Gesellschaft unterliegt bislang der Verpflichtung zur nichtfinanziellen (Konzern-)Berichterstattung gem. §§ 289b ff. und 315b ff. HGB. Nach der am 5. Januar 2023 in Kraft getretenen Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen („CSRD“) müssen bestimmte große kapitalmarktorientierte Unternehmen bereits für am oder nach dem 1. Januar 2024 beginnende Geschäftsjahre ihren (Konzern-)Lagebericht um einen (Konzern-)Nachhaltigkeitsbericht erweitern, der durch den Abschlussprüfer oder - nach Wahlmöglichkeit des jeweiligen Mitgliedstaats – einen anderen (Abschluss-)Prüfer oder einen unabhängigen Erbringer von Bestätigungsleistungen zu prüfen ist. Die EU-Mitgliedstaaten müssen die CSRD bis zum 6. Juli 2024 in nationales Recht umsetzen. Entsprechend ist zu erwarten, dass der deutsche Gesetzgeber ein Gesetz zur Umsetzung der CSRD in nationales Recht („CSRD-Umsetzungsgesetz“) verabschiedet und das CSRD-Umsetzungsgesetz im weiteren Verlauf dieses Jahres in Kraft treten wird. Der Referentenentwurf des CSRD-Umsetzungsgesetzes wurde vom Bundesministerium der Justiz am 22. März 2024 veröffentlicht. Es ist danach davon auszugehen, dass mit Inkrafttreten des CSRD-Umsetzungsgesetzes die Gesellschaft verpflichtet sein wird, erstmals für das Geschäftsjahr 2024 einen Nachhaltigkeitsbericht für die Gesellschaft und/oder den Konzern zu erstellen und prüfen zu lassen. Der Referentenentwurf des CSRD-Umsetzungsgesetzes enthält eine Übergangsvorschrift, wonach als Prüfer des Nachhaltigkeitsberichts, der sich auf ein Geschäftsjahr bezieht, das vor dem 1. Januar 2025

beginnt, der Prüfer als bestellt gilt, der für die Prüfung des Jahresabschlusses bestellt worden ist, wenn der Prüfer des Jahresabschlusses vor dem Inkrafttreten des CSRD-Umsetzungsgesetzes bestellt wurde und kein Prüfer des Nachhaltigkeitsberichts bestellt worden ist. Sofern das CSRD-Umsetzungsgesetz noch vor der Hauptversammlung der Gesellschaft in Kraft treten sollte, muss danach die Hauptversammlung den Prüfer des Nachhaltigkeitsberichts bestellen.

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung seines Prüfungsausschusses vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, zum Prüfer des Nachhaltigkeitsberichts des Geschäftsjahres 2024 für die Gesellschaft und den Konzern zu bestellen. Die Bestellung erfolgt unter der aufschiebenden Bedingung, dass die Gesellschaft mit Wirkung zum Inkrafttreten des CSRD-Umsetzungsgesetzes verpflichtet ist, für das Geschäftsjahr 2024 einen extern prüfungspflichtigen Nachhaltigkeitsbericht für die Gesellschaft und/oder den Konzern zu erstellen und ein Prüfer für die Prüfung dieses Nachhaltigkeitsberichts durch die Hauptversammlung bestellt werden kann.

7. Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern

Der Aufsichtsrat der PVA TePla AG besteht gemäß §§ 95 Satz 2, 96 Absatz 1, 101 Absatz 1 AktG und § 11 Absatz 1 der Satzung der PVA TePla AG derzeit aus vier Mitgliedern. Er unterliegt nicht der Mitbestimmung. Alle Aufsichtsratsmitglieder werden daher als Vertreter der Anteilseigner durch die Hauptversammlung gewählt. Die Hauptversammlung ist an Wahlvorschläge nicht gebunden.

Mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 30. August 2024 enden die Amtszeiten von Alexander von Witzleben, Prof. Dr. Gernot Hebestreit und Prof. Dr. Markus H. Thoma turnusmäßig. Von der Hauptversammlung sind daher drei Aufsichtsratsmitglieder zu wählen.

Alexander von Witzleben und Prof. Dr. Markus H. Thoma haben sich jeweils entschieden, nicht mehr als Mitglied des Aufsichtsrats zu kandidieren.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, Herrn Dieter May und Herrn Christoph von Seidel mit Wirkung ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2024 bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über ihre Entlastung für das Geschäftsjahr 2028 beschließt, als Aufsichtsratsmitglieder zu wählen.

Der Aufsichtsrat schlägt weiterhin vor, Herrn Prof. Dr. Gernot Hebestreit mit Wirkung ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2024 bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über seine Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 beschließt, als Aufsichtsratsmitglied zu wählen. Herr Prof. Dr. Gernot Hebestreit wird im Falle seiner Wiederwahl als Mitglied des Aufsichtsrats weder für den Vorsitz im Aufsichtsrat noch für den Vorsitz im Prüfungsausschuss kandidieren. Prof. Dr. Gernot Hebestreit wird den Übergang zu einer Neubesetzung des Aufsichtsrats begleiten.

Der Aufsichtsrat schlägt ferner vor, gleichzeitig Herrn Rudolf Weichert als Ersatzmitglied für Herrn Prof. Dr. Gernot Hebestreit für den Fall seines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat (insbesondere wenn der Transformationsprozess bereits vor Ablauf seiner Amtszeit abgeschlossen sein sollte) für den Rest seiner Amtszeit zu wählen.

7.1. Herr Dieter May, Ingenieur der Elektrotechnik, Unternehmer, Baldham, Deutschland

Keine Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten.

Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Nordic Semiconductor ASA (Norwegen)
- Nanoco Group PLC (Vereinigtes Königreich)
- ISORG S.à r.l. (in Liquidation) (Frankreich)

7.2. Herr Prof. Dr. Gernot Hebestreit, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Leverkusen, Deutschland

Keine Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in anderen vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen.

7.3. Herr Rudolf Weichert, Manager, Erkrath, Deutschland, als Ersatzmitglied für Herrn Prof. Dr. Gernot Hebestreit

Keine Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten.

Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Börsenrat Börse Düsseldorf

7.4. Herr Christoph von Seidel, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Bad Homburg, Deutschland

Keine Mitgliedschaften in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen.

Die Wahlen sollen im Wege der Einzelwahl durchgeführt werden.

Die vorstehenden Wahlvorschläge berücksichtigen die gesetzlichen Vorgaben und die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Ziele und erfüllen das vom Aufsichtsrat beschlossene Kompetenzprofil sowie das Diversitätskonzept für das Gesamtgremium.

Der Aufsichtsrat hat sich bei den vorgeschlagenen Kandidaten vergewissert, dass diese den für das Mandat zu erwartenden Zeitaufwand erbringen können. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats stehen die zur Wahl vorgeschlagenen Personen in keinen persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen zur Gesellschaft oder deren Konzernunternehmen, den Organen der Gesellschaft oder einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär, die nach Abschnitt C.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 offenzulegen wäre.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind zudem die zur Wahl vorgeschlagenen Personen unabhängig vom Vorstand und der Gesellschaft im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022. Die Gesellschaft hat keinen kontrollierenden Aktionär.

Dies gilt auch für Prof. Dr. Gernot Hebestreit, auch wenn er dem Aufsichtsrat mehr als 12 Jahre angehört. Der Aufsichtsrat erachtet eine pauschale Begrenzung der Dauer der Zugehörigkeit als nicht sachgerecht. Einer solchen Grenze würde die Vermutung zugrunde liegen, dass allein eine längere Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat ein Aufsichtsratsmitglied für eine weitere Mitgliedschaft disqualifiziert bzw. die Unabhängigkeit des Aufsichtsratsmitglieds in Frage stellt. Prof. Dr. Gernot Hebestreit hat im Austausch mit dem Vorstand stets unabhängig von der Sichtweise des Vorstands seine Ansichten geäußert sowie eine eigenständige Haltung in allen relevanten Fragen der Unternehmensführung und -überwachung gezeigt. Er hat daher im Rahmen seiner Aufsichtsratsarbeit stets bewiesen, dass er jeweils zu einem eigenständigen Urteil gelangt, so dass seine lange Amtszugehörigkeit seine Unabhängigkeit aus Sicht des Aufsichtsrats nicht beeinträchtigt. Aus Sicht des Aufsichtsrats ist es für eine optimale Überleitung auf einen neubesetzten Aufsichtsrat sinnvoll, dass Prof. Dr. Gernot Hebestreit dem Aufsichtsrat weiterhin, aber nur noch bis spätestens zum Ablauf der nächsten ordentlichen Hauptversammlung als Mitglied zur Verfügung steht. Durch die geplante Wahl von Herrn Rudolf Weichert als Ersatzmitglied für Herrn Prof. Dr. Gernot Hebestreit sind schon jetzt Vorkehrungen dafür getroffen, dass für den Fall dessen vorzeitigen Ausscheidens ein geeigneter Kandidat bereitsteht.

Die Lebensläufe der Kandidaten (einschließlich der Angaben gemäß § 125 Absatz 1 Satz 5 AktG) finden Sie im Anschluss an diese Tagesordnung unter Abschnitt II.1 „Informationen zu Tagesordnungspunkt 7“ sowie von der Einberufung der Hauptversammlung an sowie während der Hauptversammlung im Internet unter www.pvatepla.com/hauptversammlung.

8. Beschlussfassung über die Billigung des gemäß § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023

Nach Maßgabe von § 162 AktG ist von Vorstand und Aufsichtsrat ein Vergütungsbericht zu erstellen, der der Hauptversammlung zur Billigung gemäß § 120a Absatz 4 AktG vorzulegen ist. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, gemäß § 162 Abs. 3 AktG daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG gemacht wurden. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts gemäß § 162 Abs. 3 Satz 3 AktG ist dem Vergütungsbericht beigefügt. Die Entscheidung der Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungsberichts hat empfehlenden Charakter. Der Vergütungsbericht sowie der Prüfungsvermerk des Abschlussprüfers sind im Anschluss an diese Tagesordnung unter Abschnitt II.2 "Informationen zu Tagesordnungspunkt 8" abgedruckt und von der Einberufung der Hauptversammlung an auf der Internetseite der Gesellschaft unter

https://www.pvatepla.com/fileadmin/user_upload/Gruppenwebsite/downloads/berichte/2023/Vergütungsbericht_PVA_TePla_AG_2023_20240304_signed.pdf

verfügbar. Der Vergütungsbericht wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den gemäß § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht der PVA TePla AG für das Geschäftsjahr 2023 zu billigen.

9. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Zuletzt hatte die Hauptversammlung der PVA TePla AG am 18. Juni 2021 das vom Aufsichtsrat vorgelegte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gebilligt. Der Aufsichtsrat hat dieses Vergütungssystem mit Unterstützung eines unabhängigen Vergütungsberaters nunmehr überarbeitet. Das überarbeitete Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2025 beschlossen. Die Überarbeitung des Vergütungssystems war notwendig, um das angestrebte Unternehmenswachstum zu incentivieren und damit die Ausrichtung des Vergütungssystems an der Unternehmensstrategie sicherzustellen. Die wesentlichen Neuerungen betreffen die variable Vergütung. Zur stärkeren Verknüpfung der langfristigen Umsetzung der Unternehmensstrategie mit der Vergütung werden sowohl finanzielle als auch relevante Strategie- und ESG-Ziele in den STI und LTI integriert. Darüber hinaus wird durch die Einführung eines im Markt üblichen Performance Share Plans im LTI eine engere Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre und weiterer Stakeholder ermöglicht. Durch die Einführung einer Share Ownership Guideline und einer Malus- und Clawback-Regelung wird zudem den allgemeinen Erwartungen institutioneller Investoren Rechnung getragen.

Dieses Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist im Anschluss an diese Tagesordnung unter Abschnitt II.3 "Beschreibung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder" abgedruckt und wird der Hauptversammlung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat schlägt der Hauptversammlung vor, dieses vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2025 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

Von der Einberufung der Hauptversammlung an ist das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder auch unter <https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/> zugänglich. Es wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

10. Beschlussfassung über die Vergütung des Aufsichtsrats und die Neufassung von § 14 der Satzung (Vergütung des Aufsichtsrats)

Nach § 113 Abs. 3 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Aktiengesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Die derzeit geltende Aufsichtsratsvergütung ist in § 14 der Satzung festgelegt.

Zuletzt hat die Hauptversammlung im Jahr 2021 über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sowie über das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats Beschluss gefasst. Seitdem verlangen stetig wachsende gesetzliche und regulatorische Anforderungen und eine steigende Anzahl von Aufgaben ein immer größeres zeitliches Engagement von den Aufsichtsratsmitgliedern. Gleichzeitig wird der Wettbewerb um qualifizierte Aufsichtsratsmitglieder immer größer. Aus diesem Grund wurden im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems für den Vorstand auch die Regelungen für die Vergütung des Aufsichtsrats überprüft und neue Vergütungsregelungen erarbeitet. Es ist geplant, dass die Hauptversammlung schon jetzt über eine neue Vergütung und ein neues Vergütungssystem

für die Aufsichtsratsmitglieder einschließlich der entsprechenden Satzungsänderung Beschluss fasst.

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder ist im Anschluss an diese Tagesordnung unter Abschnitt II.4 "Beschreibung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder" abgedruckt.

Von der Einberufung der Hauptversammlung an ist das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder auch unter <https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/> zugänglich. Es wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, folgenden Beschluss zu fassen:

a) System zur Vergütung des Aufsichtsrats

Das unter Abschnitt II.4 abgedruckte Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder sowie die daraus abgeleitete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder werden mit Wirkung zum 1. Januar 2025 beschlossen.

b) § 14 der Satzung wird mit Wirkung zum 1. Januar 2025 wie folgt neu gefasst:

§ 14
Vergütung des Aufsichtsrats

- (1) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste nach Ablauf eines jeden Quartals zahlbare Vergütung. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält einen Betrag in Höhe von EUR 100.000 im Jahr und jeder seiner Stellvertreter erhält einen Betrag in Höhe von EUR 60.000 im Jahr. Alle sonstigen Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten einen Betrag in Höhe von EUR 40.000 im Jahr. Der Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält zusätzlich einen Betrag in Höhe von EUR 20.000 im Jahr. Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhält ein Aufsichtsratsmitglied zusätzlich einen Betrag in Höhe von EUR 10.000 im Jahr. Wenn ein Mitglied des Aufsichtsrats Vorsitzender und/oder Mitglied mehrerer Ausschüsse des Aufsichtsrats ist, wird eine zusätzliche Vergütung nach den vorstehenden Bestimmungen höchstens zweimal geleistet, und zwar für die beiden Ausschüsse, bei denen das betreffende Mitglied die jeweils höchste Vergütung erhält. Der Erhöhungsbetrag ist damit auf einen Betrag in Höhe von EUR 40.000 begrenzt, sofern das Aufsichtsratsmitglied Vorsitzender von mindestens zwei Ausschüssen ist, auf einen Betrag in Höhe von EUR 30.000, sofern das Aufsichtsratsmitglied Vorsitzender von einem Ausschuss und Mitglied von mindestens einem weiteren Ausschuss ist, und auf einen Betrag in Höhe von EUR 20.000, sofern das Aufsichtsratsmitglied Mitglied von mindestens zwei Ausschüssen ist, nicht jedoch Ausschussvorsitzender ist. Bei unterjährigen Veränderungen im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen wird die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate gezahlt.
- (2) Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied seine erforderlichen und angemessenen Auslagen einschließlich einer etwaigen auf die Auslagen anfallenden Umsatzsteuer.
- (3) Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich eine etwaige auf ihre Vergütung entfallende Umsatzsteuer.

- (4) Für die Mitglieder des Aufsichtsrats wird eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O) Versicherung zu marktkonformen und angemessenen Bedingungen abgeschlossen oder sie werden in eine entsprechende Gruppenversicherung für Organmitglieder einbezogen; die heraus erwachsenden Betraglasten einschließlich der hierauf anfallenden Einkommensteuer trägt die Gesellschaft.
- (5) Die vorstehenden Absätze 1 bis 5 kommen mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 zur Anwendung."

c) Anweisung an den Vorstand

Der Vorstand wird angewiesen, die Satzungsänderung so zur Eintragung ins Handelsregister anzumelden, dass sie am oder baldmöglichst nach dem 1. Januar 2025 eingetragen wird.

11. Beschlussfassung über die Neufassung von § 21 der Satzung (Beschlussfassung der Hauptversammlung)

Die Regelungen der Satzung zur Beschlussfassung der Hauptversammlung sollen insgesamt klarer gefasst werden. Zudem sollen Beschlüsse über die Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern gemäß der gesetzlich vorgesehenen Mehrheitserfordernisse gefasst werden. Bisher galt für die Abberufung ein im Vergleich zum Aktiengesetz herabgesetztes Mehrheitserfordernis.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, zu beschließen:

§ 21 der Satzung wird wie folgt neu gefasst:

§ 21
Beschlussfassung der Hauptversammlung

- (1) Die Beschlüsse der Hauptversammlung werden, soweit nicht das Gesetz zwingend eine größere Mehrheit vorschreibt, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Soweit das Gesetz außerdem eine Mehrheit des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals vorschreibt, genügt, soweit gesetzlich zulässig, die einfache Mehrheit des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals.
- (2) Abweichend von § 21 Abs. 1 bedarf es für die Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern einer Mehrheit, die mindestens drei Viertel der abgegebenen Stimmen umfasst. Zur Änderung dieses § 21 Abs. 2 bedarf es einer Mehrheit, die mindestens drei Viertel des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals umfasst."

12. Beschlussfassung über die Änderung von § 23 der Satzung (Verwendung des Bilanzgewinns)

Die Satzung soll zudem um solche Bestimmungen bereinigt werden, die keinen Anwendungsbereich mehr haben.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, zu beschließen:

§ 23 der Satzung wird wie folgt geändert:

Der Satzteile "unter Berücksichtigung des dem Aufsichtsrat nach § 14 zustehenden Bilanzgewinns" wird ersatzlos gestrichen.

13. Beschlussfassung über die Zustimmung zu einem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag zwischen der PVA TePla AG und der PVA Technology Hub GmbH

Die PVA TePla AG mit Sitz in Wetttenberg, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Gießen unter HRB 6845, hat mit der PVA Technology Hub GmbH mit Sitz in Wetttenberg, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Gießen unter HRB 11644, am 2. Mai 2024 einen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag abgeschlossen. Der Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Hauptversammlung der PVA TePla AG und der Gesellschafterversammlung der PVA Technology Hub GmbH. Die Gesellschafterversammlung der PVA Technology Hub GmbH hat dem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag bereits am 6. Mai 2024 zugestimmt.

Eine Prüfung des Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrages durch einen Vertragsprüfer ist entbehrlich, da sich alle Anteile der PVA Technology Hub GmbH in der Hand der PVA TePla AG befinden.

Der Vorstand der PVA TePla AG und die Geschäftsführung der PVA Technology Hub GmbH haben einen gemeinsamen Bericht gemäß § 293a AktG erstattet. Vom Tag der Einberufung der Hauptversammlung an sind der Bericht gemäß § 293a AktG sowie die weiteren nach § 293f Abs. 1 AktG zu veröffentlichenden Unterlagen unter <https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/> zugänglich ist. Unter diesem Link werden die vorgenannten Unterlagen auch während der Hauptversammlung zugänglich sein und werden in der Hauptversammlung zur Einsichtnahme ausliegen. Da die PVA Technology Hub GmbH erst im noch laufenden Geschäftsjahr 2024 gegründet wurde, existieren für sie noch keine Jahresabschlüsse oder Lageberichte, die hätten veröffentlicht werden können.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor,

dem Abschluss des Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags vom 2. Mai 2024 zwischen der PVA Technology Hub GmbH als beherrschtem Unternehmen und der PVA TePla AG als herrschendem Unternehmen zuzustimmen.

Der Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag enthält folgenden Wortlaut:

Organschaftsvertrag

zwischen

der PVA TePla AG, Im Westpark 10-12, 35435 Wetttenberg, vertreten durch ihren Vorstand,

- nachfolgend „PVA TePla“ -

und

der PVA Technology Hub GmbH, Im Westpark 17, 35435 Wettenberg, vertreten durch ihre Geschäftsführung

- nachfolgend „PVA HUB“ -.

§ 1

Beteiligungsverhältnisse, Leitung

- (1) Die PVA TePla ist die alleinige Gesellschafterin der PVA HUB. Die PVA HUB hat keine außenstehenden Gesellschafter im Sinne des § 304 Abs. 1 AktG.
- (2) Die PVA HUB unterstellt die Leitung ihrer Gesellschaft der PVA TePla. Danach ist die PVA TePla berechtigt, der Geschäftsführung der PVA HUB zur Leitung der Gesellschaft Weisungen zu erteilen, seien diese allgemeiner Art oder bezogen auf konkrete Einzelfälle. § 308 AktG gilt in seiner jeweils gültigen Fassung entsprechend. Die PVA TePla übt ihr Weisungsrecht durch ihren Vorstand aus.
- (3) Die PVA HUB wird den Weisungen der PVA TePla folgen.

§ 2

Gewinnabführung

- (1) Die PVA HUB verpflichtet sich, ihren gesamten Gewinn an die PVA TePla abzuführen. Gewinn in diesem Sinne ist der Jahresüberschuss, der bei der PVA HUB ohne die Gewinnabführung auszuweisen wäre, vermindert um einen etwaigen Verlustvortrag aus dem Vorjahr. § 2 Abs. 2 bleibt unberührt.
- (2) Mit Zustimmung der PVA TePla kann die PVA HUB aus dem in § 2 Abs. 1 definierten Gewinn Beträge in andere Gewinnrücklagen einstellen, soweit dies handelsrechtlich zulässig und bei vernünftiger kaufmännischer Beurteilung wirtschaftlich begründet ist. Sind während der Dauer dieses Vertrags bei der PVA HUB Beträge in andere Gewinnrücklagen eingestellt worden (fortan: freie Rücklagen), sind diese auf Verlangen der PVA TePla nach Auflösung zum Ausgleich eines Jahresfehlbetrags zu verwenden oder als Gewinn abzuführen. Eine Abführung aus freien Rücklagen, die vor Beginn dieses Vertrags bei der PVA HUB bestanden, ist nicht zulässig. § 301 AktG gilt entsprechend.

§ 3

Verlustübernahme

Die PVA TePla hat jeden während der Dauer dieses Vertrags entstehenden Jahresfehlbetrag der PVA HUB auszugleichen, soweit dieser nicht nach § 2 Abs. 2 aus den freien Rücklagen ausgeglichen wird, die während der Dauer dieses Vertrags gebildet wurden. § 302 AktG gilt in seiner jeweils gültigen Fassung entsprechend.

§ 4

Dauer

- (1) Der Vertrag zwischen der PVA Tepla und der PVA HUB wird wirksam mit seiner Eintragung im Handelsregister der PVA HUB. Er gilt dann rückwirkend für die Zeit ab dem Beginn des Geschäftsjahres der PVA HUB, in dem die Eintragung erfolgt.
- (2) Dieser Vertrag wird bis zum 31.12.2029 abgeschlossen. Sollte er im Jahre 2024 nicht mehr im Handelsregister der PVA HUB eingetragen werden, gilt er ab dem Beginn des Geschäftsjahres seiner Eintragung für fünf Zeitjahre. Der Vertrag verlängert sich jeweils um ein Geschäftsjahr, wenn er nicht spätestens sechs Monate vor seinem jeweiligen Ablauf schriftlich gekündigt wird.
- (3) Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist bleibt unberührt. Die PVA TePla ist insbesondere dann zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt, wenn sie ihre Beteiligung an der PVA HUB veräußert oder einer der in R 14.5 Abs. 6 Satz 2 KStR 2022 oder einer an deren Stelle tretenden Verwaltungsanweisung geregelten Fälle vorliegt.
- (4) Wenn der Vertrag endet, hat die PVA TePla den Gläubigern der PVA HUB entsprechend § 303 AktG Sicherheit zu leisten.

§ 5

Zustimmungen

Die Wirksamkeit dieses Vertrags steht unter dem Vorbehalt, dass ihm die Hauptversammlung der PVA TePla sowie die Gesellschafterversammlung der PVA HUB zustimmen.

§ 6

Sonstiges

Die Unwirksamkeit oder die Undurchführbarkeit einer oder mehrerer Bestimmungen dieses Vertrags berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll eine solche treten bzw. hilfsweise vereinbart werden, die insbesondere die steuerliche Anerkennung dieses Organschaftsvertrags sichert.

Wettenberg, den _____

Wettenberg, den _____

Jalin Ketter / Marc Oliver Höfer
PVA TePla AG

Dr. Jan Pfeifer
PVA Technology Hub GmbH

II. Informationen und Berichte an die Hauptversammlung

1. Informationen zu Tagesordnungspunkt 7

Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern

In Ergänzung zu Tagesordnungspunkt 7 sind nachfolgend die Lebensläufe und weitere Informationen zu der zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagenen Kandidaten wiedergegeben. Des Weiteren sind die Lebensläufe unter <https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/> zu finden.

Zu 7.1

Wahl von Herrn Dieter May

Persönliche Daten

Jahrgang: 1965
Geschlecht: männlich
Nationalität: Deutsch
Erstbestellung: n/a
Bestellt bis: n/a
Geplante Bestellung bis: 2029

Aktuelle Position: Unternehmer

Beruflicher Werdegang

Seit 2022	Selbständiger Unternehmer und Aufsichtsrat
2022–2024	CEO, ISOR S.à r.l., Frankreich
2019–2022	CEO und Chairman, Osram Opto Semiconductors GmbH, Deutschland
2014–2019	Senior Vice President, BMW Group, Deutschland
2005–2014	Senior Vice President, Nokia Corporation, Finnland
2000–2005	Senior Vice President, Infineon Technologies, Deutschland
1999–2000	Strategieberater, Booz Allen & Hamilton, Deutschland
1992–1998	Marketing Manager, Motorola, Deutschland
1989–1991	Semiconductor Failure Analysis IBM, Frankreich

Ausbildung

1991 Diplomingenieur; Abschluss des Studiums Elektrotechnik, Schwerpunkt Mikroelektronik, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Gremien

- Nordic Semiconductor ASA (Norwegen)

- Nanoco Group PLC (Vereinigtes Königreich)
- ISORG S.à r.l. (in Liquidation) (Frankreich)

Relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Herr Dieter May verfügt über mehr als 30 Jahre Führungserfahrung in High-Tech-Unternehmen aus der Halbleiter- und Automobilindustrie sowie aus dem Bereich Konsumerelektronik. In unterschiedlichen Unternehmen nahm er weltweite Verantwortung und Leitungsfunktionen wahr und hat bei unterschiedlichen Technologieunternehmen Transformations-, Restrukturierungs- und Skalierungsprozesse vorangetrieben. Im Rahmen seiner beruflichen Laufbahn war er außerdem in den Bereichen Strategie, M&A sowie Forschung und Entwicklung tätig und verfügt zudem über besondere Erfahrungen in der Entwicklung und der Implementierung innovativer Geschäftsmodelle im Bereich Digital, Software und Services sowie im Produktgeschäft.

Zu 7.2

Wahl von Herrn Herr Prof. Dr. Gernot Hebestreit

Persönliche Daten:

Jahrgang: 1963
 Geschlecht: männlich
 Nationalität: Deutsch
 Erstbestellung: 2008
 Bestellt bis: 2024
 Geplante Bestellung bis: 2025

Aktuelle Position: Wirtschaftsprüfer und Steuerberater in eigener Praxis

Beruflicher Werdegang

Seit 2023	Wirtschaftsprüfer und Steuerberater in eigener Praxis
2019 - 2023	Vorstand Grant Thornton AG, Düsseldorf - Clients & Markets
2019	Senior Partner Grant Thornton AG, Düsseldorf
2018-2019	Wirtschaftsprüfer und Steuerberater in eigener Praxis
2010 - 2017	Mitglied des Global Leadership Teams von Grant Thornton International, London - Global Leader Clients & Markets und zuständig für die Regionen GUS, Naher Osten und Afrika
2006-2009	Geschäftsführender Gesellschafter der Susat & Partner oHG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg
2001-2009	Geschäftsführer und Managing Partner der Grant Thornton GmbH, Hamburg
1988-2006	Mitarbeiter / geschäftsführender Gesellschafter der Warth & Klein GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Düsseldorf

Ausbildung:

Abschluss Dr. rer. pol. an der Universität zu Köln

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Gremien:

- Keine

Relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen:

Herr Prof. Dr. Gernot Hebestreit, Mitglied des Prüfungsausschusses der Gesellschaft, hat aufgrund seiner Ausbildung und beruflichen Laufbahn breite und tiefe Kenntnisse im Bereich Unternehmensführung und -kontrolle und ist zudem ausgewiesener Finanzexperte für Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Risikomanagement, Compliance sowie der Themenbereich Corporate Social Responsibility (ESG) sind weitere Themen, mit denen sich Herr Prof. Dr. Gernot Hebestreit während seiner beruflichen Laufbahn intensiv auseinandergesetzt hat. Durch seine Tätigkeit in Aufsichtsräten entsprechender Unternehmen ist er zudem mit dem Thema Hightech-Maschinenbau bestens vertraut.

Zu 7.3

Wahl von Herrn Rudolf Weichert als Ersatzmitglied für Herrn Prof. Dr. Gernot Hebestreit

Persönliche Daten:

Jahrgang: 1963
 Geschlecht: männlich
 Nationalität: Deutsch
 Erstbestellung: n/a
 Bestellt bis: n/a
 Geplante Bestellung bis: 2025

Aktuelle Position: Mitglied des Vorstands der INDUS Holding AG

Beruflicher Werdegang

Seit 2012	Mitglied des Vorstands der INDUS Holding AG, Bergisch-Gladbach
2006 – 2012	Partner KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf
2004 – 2006	Expatriate Partner KPMG LLP, Detroit, Michigan, USA
1992–2004	Mitarbeiter und ab 1996 Steuerberater sowie ab 1998 Wirtschaftsprüfer zunächst bei der Peat Marwick GmbH, Düsseldorf, der Treuhandanstalt Berlin und Leipzig, später bei der KPMG AG, Düsseldorf.

Ausbildung

1998 Bestellung zum Wirtschaftsprüfer

1996 Bestellung zum Steuerberater

1990 Abschluss des Studiums der Wirtschaftswissenschaften, Universität zu Köln, Fachbereiche: Industriebetriebslehre, Wirtschaftsinformatik, Unternehmensrechnung und Revision)

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Gremien:

- Börsenrat Börse Düsseldorf

Relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Herr Rudolf Weichert hat aufgrund seiner Tätigkeiten umfassende Erfahrung in der wertorientierten Führung und Transformation von Beteiligungsunternehmen in einem kapitalmarktorientierten Umfeld. In seiner beruflichen Laufbahn hat er internationale Unternehmen in zahlreichen Branchen und Größenordnungen begleitet. Er ist Experte für Unternehmensbewertungen und Mergers & Acquisitions sowie internationale Rechnungslegung. Zu seinen Aufgaben und Erfahrungsbereich gehört insbesondere auch die Unternehmensfinanzierung sowie die Bereiche Informationstechnologie, Risikomanagement & Compliance.

Zu 7.4

Wahl von Herrn Christoph von Seidel

Persönliche Daten:

Jahrgang: 1968
Geschlecht: männlich
Nationalität: Deutsch
Erstbestellung: n/a
Bestellt bis: n/a
Geplante Bestellung bis: 2029

Aktuelle Position: Wirtschaftsprüfer und Steuerberater in eigener Praxis

Beruflicher Werdegang

Seit 2023	Wirtschaftsprüfer und Steuerberater in eigener Praxis
2008 - 2023	Senior Partner EY GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Eschborn
2014-2017	Managing Partner German Desk - Americas, EY LLP, New York, USA
2003-2005	Senior Manager, EY LLP, Boston, USA
1995-2008	Mitarbeiter und Wirtschaftsprüfer bei EY GmbH und Arthur Andersen GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ausbildung

2002 Bestellung zum Wirtschaftsprüfer
2000 Bestellung zum Steuerberater
1995 Abschluss des Studiums der Wirtschaftswissenschaften EBS Universität für Wirtschaft und Recht

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Gremien

- keine

Relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Herr Christoph von Seidel ist aufgrund seiner Ausbildung und beruflichen Laufbahn ausgewiesener Finanzexperte für Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Im Rahmen seiner beruflichen Laufbahn hat er sowohl in Deutschland als auch in den Vereinigten Staaten große Mitarbeiterteams geführt und dabei umfangreiche Erfahrung auch im Bereich der Mitarbeiterentwicklung gesammelt. Risikomanagement, Compliance sowie der Themenbereich Corporate Social Responsibility (ESG) sind Themen, mit denen sich Herr Christoph von Seidel als Wirtschaftsprüfer intensiv auseinandergesetzt hat. Während seiner beruflichen Tätigkeit hat er Unternehmen in Phasen der Transformation begleitet und sich im Rahmen seiner Prüfungs- und Beratungstätigkeit u.a. mit Arbeitsgebieten wie Informationstechnologie und Digitalisierung umfassend beschäftigt.

2. Informationen zu Tagesordnungspunkt 8

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Berichterstattendes Unternehmen und Geschäftsmodell

Die PVA TePla AG, Wettenberg (im Folgenden „PVA TePla AG“ bzw. „die Gesellschaft“) ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Die Gesellschaft ist im Handelsregister am Amtsgericht Gießen unter der Nummer HRB 6845 registriert und hat ihren Sitz in 35435 Wettenberg, Deutschland. Die Aktien der PVA TePla AG sind seit dem 21. Juni 1999 im Prime Standard an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert (ISIN: DE0007461006).

Die PVA TePla AG und die von ihr beherrschten Tochterunternehmen (im Folgenden „PVA TePla-Gruppe“) produzieren Anlagen, in denen Kunden Werkstoffe herstellen und veredeln, die unter anderem in der Halbleiterindustrie zum Einsatz kommen. Der Fokus der operativen Geschäftstätigkeit der PVA TePla-Gruppe liegt auf der Entwicklung, der Herstellung und dem Vertrieb von Hochtemperatur- und Vakuumanlagen, Kristallzuchanlagen und Qualitätsinspektionssystemen für feinstrukturierte Gegenstände. Die PVA TePla-Gruppe unterhält weltweite Geschäftsbeziehungen über ihre Standorte in Deutschland, Frankreich, Italien, den USA, der VR China, Taiwan, Singapur und Korea. Zu weiteren Erläuterungen des Geschäftsmodells der Unternehmensgruppe wird auf die Ausführungen im zusammengefassten Lagebericht der PVA TePla AG für das Geschäftsjahr 2023 in Abschnitt „2. Grundlagen des Konzerns“ verwiesen.

Grundlagen der Darstellung und Prüfung durch den Aufsichtsrat

Die PVA TePla AG ist gemäß § 162 AktG zur Erstellung eines Vergütungsberichts verpflichtet. Der nachfolgende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des neuen Vergütungssystems und erläutert die Höhe und Struktur der Vergütung des Vorstands sowie die satzungsgemäße Vergütung des Aufsichtsrats der PVA TePla AG für das Geschäftsjahr 2023. Im Rahmen des Vergütungsberichts werden die Vergütungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats individualisiert offengelegt. Der Vergütungsbericht entspricht den Erfordernissen der aktienrechtlichen Angaben gemäß § 162 AktG. Darüber hinaus orientiert sich der Vergütungsbericht insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen der zweiten Aktionärsrechterichtlinie der EU (ARUG II) den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG).

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Darstellungen ist. Die in diesem Vergütungsbericht dargestellten Angaben wurden von der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, formell daraufhin geprüft, ob alle gemäß § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben im Vergütungsbericht gemacht werden. Darüber hinaus wurde der vorliegende Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 vom Aufsichtsrat der PVA TePla AG geprüft, in seiner Bilanzsitzung vom 12. März 2024 genehmigt und zur Veröffentlichung auf der Homepage der PVA TePla AG freigegeben.

Unterscheidung zwischen Mutterunternehmen und Konzern

Um zu verdeutlichen, welche Angaben sich auf das Mutterunternehmen und welche sich auf die Unternehmensgruppe beziehen, wird für das Mutterunternehmen stets „PVA TePla AG“ und für Angaben, die die Gruppe betreffen, „PVA TePla-Gruppe“ oder „Unternehmensgruppe“ verwendet. Wo vorstehende Unterscheidungen nicht zur Anwendung kommen und keine anderen gesonderten Hinweise erfolgen, betreffen die Angaben gleichermaßen die Unternehmensgruppe wie das Mutterunternehmen.

Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr 2023 der PVA TePla AG begann am 1. Januar 2023 und endete am 31. Dezember 2023. Die korrespondierende Vorjahresperiode (im Folgenden auch kurz „VJ“) umfasst demnach den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022.

Rundungsdifferenzen

Aus rechentechnischen Gründen können in den in diesem Bericht dargestellten Informationen Rundungsdifferenzen in Höhe von +/- einer Einheit (TEUR, % usw.) auftreten.

2. GRUNDZÜGE DES NEUEN VERGÜTUNGSSYSTEMS

2.1. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der PVA TePla AG

Ab dem Geschäftsjahr 2021 wurde für den Vorstand der PVA TePla AG ein neues Vergütungssystem („neues Vergütungssystem“) eingeführt, das Anwendung auf alle neuen Verträge des Vorstands der Gesellschaft findet. Das Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat festgelegt, welcher bei Bedarf externe, unabhängige Berater hinzuziehen kann. Ziel des Vergütungssystems ist die Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der PVA TePla AG. Das Vergütungssystem beinhaltet sowohl eine kurzfristige als auch eine langfristige variable Vergütung und knüpft dabei an unterschiedliche Leistungskriterien an. Daneben bestehen als feste Vergütungsbestandteile das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und Zuschüsse zur Altersversorgung. Das nachfolgend dargestellte neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der PVA TePla AG entspricht den aktuellen Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und gilt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Für bestehende Altverträge des Vorstands wurde weiterhin das bisherige Vergütungssystem angewandt („bisheriges Vergütungssystem“).

Festlegung einer Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, und Verfahren für die Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung, verstanden als Summe aller für das jeweilige Geschäftsjahr durch die Gesellschaft aufgewandten Vergütungsbeiträge, einschließlich Festgehalt, variabler Vergütung, Altersversorgungsbeiträge, Nebenleistungen und etwaiger Anerkennungsprämie, ist im Sinne einer Maximalvergütung begrenzt. Diese Maximalvergütung beträgt für die Vorstandsvorsitzende oder CEO TEUR 900 und für die sonstigen Vorstandsmitglieder TEUR 700. 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 Vorarbeitgeber Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels zur PVA TePla AG verfallen (zum Beispiel Zusagen langfristiger variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat für das Eintrittsjahr des neuen Vorstandsmitglieds einen Ausgleich in Form von Versorgungszusagen oder Barzahlungen zusagen, die ausnahmsweise zu einem Überschreiten der Maximalvergütung führen können.

Sollte die Maximalvergütung aus einem anderen Grund als der Zusage eines Ausgleichs für verfallene Vergütungsleistungen des Vorarbeitgebers 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.

Vielmehr legt der Aufsichtsrat jeweils für das anstehende Geschäftsjahr anhand des Vergütungssystems die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dies ist jeweils die Summe aus Festvergütung (Jahresfestgehalt, Nebenleistung, Altersversorgungsbeiträge) und variabler Vergütung bei 100%iger Zielerreichung. Sie soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds stehen und gleichzeitig die wirtschaftliche Lage und den Erfolg des Unternehmens berücksichtigen. Zudem wird die Marktüblichkeit anhand einer internen und einer externen Angemessenheitsprüfung verifiziert, wobei diese Vergleiche einer kritischen Würdigung unterzogen werden, um eine automatische Aufwärtsentwicklung zu vermeiden. Bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung wird jeweils die Funktion und der Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG

Das neue Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der PVA TePla AG leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur 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 mit der Marktkapitalisierung ein auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogenes, mehrjähriges Leistungskriterium definiert wird, und die langfristigen Elemente im Rahmen der variablen Vergütungsbestandteile hoch gewichtet sind, leistet das Vergütungssystem zudem einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Unternehmensgruppe.

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) ist an dem wirtschaftlichen Erfolgsziel Entwicklung des (positiven) Konzern-Betriebsergebnisses vor Finanzergebnis und Steuern (EBIT, Earnings before Interest and Taxes) sowie an der Erreichung individueller Performance-Ziele des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet. Das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) gehört zu den zentralen Steuerungsgrößen im Konzern. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente fördert die Umsetzung der Geschäftsstrategie, da ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie ist, profitabel und effizient zu wirtschaften, und das Vergütungssystem dafür mit dem Abstellen auf das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) als Erfolgsziel einen Anreiz enthält. Neben dem Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) werden im Rahmen der individuellen Performance-Ziele insbesondere auch für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens wesentliche Ziele, wie etwa die Zufriedenheit von Kunden und Mitarbeitenden, berücksichtigt.

Die langfristige variable Vergütung (LTI) leistet durch ihre mehrjährige Bemessungsgrundlage einen Beitrag zur langfristigen Unternehmensentwicklung. Durch die Aktienkursorientierung der langfristigen variablen Vergütungskomponente wird die Vorstandsvergütung mit den Aktionärsinteressen verknüpft. Die langfristige variable Vergütung honoriert den langfristigen Unternehmenserfolg sowie die langfristige positive Kursentwicklung der PVA TePla-Aktie.

Angaben zu allen festen und variablen Vergütungsbestandteilen und ihrem jeweiligen relativen Anteil an der Vergütung, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG

Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relative Anteile an der Gesamtvergütung
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Erstere umfassen das Jahresfestgehalt sowie verschiedene Nebenleistungen und Altersversorgungsbeiträge. Als variable Vergütungsbestandteile sind eine an ein kurzfristiges Jahresziel geknüpfte Komponente (Short Term-Incentive) (nachfolgend „STI-Komponente“) und eine langfristig orientierte variable Vergütung (Long Term-Incentive) (nachfolgend „LTI-Komponente“) vorgesehen. Zudem besteht die Möglichkeit einer Anerkennungsprämie für besondere Leistungen.

Betrachtet auf Grundlage der Ziel-Gesamtvergütung hat die Festvergütung (Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und Altersversorgungsbeiträge) voraussichtlich einen Anteil von rund 40%, die STI-Komponente von rund 30% und die LTI-Komponente von rund 30%. Die Möglichkeit einer Anerkennungsprämie fließt hier nicht in die Berechnung ein, weil sie nur bei ganz außergewöhnlichen Leistungen in Erwägung gezogen werden kann. Aufgrund von jährlichen Schwankungen der gewährten Nebenleistungen bzw. Altersversorgungsbeiträge legt der Aufsichtsrat eine Ziel-Gesamtvergütung fest, deren Bestandteile innerhalb der folgenden prozentualen Bandbreiten liegen:

- Festvergütung: 35% bis 45%
- STI-Komponente: 25% bis 35%
- LTI-Komponente: 25% bis 35%

Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung, die in 12 Monatsraten ausgezahlt wird. Sie kann für die einzelnen Vorstandsmitglieder variieren. 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 Versorgungseinrichtung oder Lebensversicherung gewährt. Schließlich werden die Prämien für eine Unfallversicherung und eine D&O-Versicherung übernommen.

Variable Vergütungsbestandteile

STI-Komponente: Den Vorstandsmitgliedern wird die STI-Komponente als erfolgsabhängige Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum gewährt. Leistungskriterium ist hierbei einerseits das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) nach IFRS-Grundsätzen erhöht um darin als Aufwand etwa enthaltene Vorstandstantiemen und sonstige Boni. Das Vorstandsmitglied erhält eine direkte prozentuale Beteiligung. Zahlungen aus der STI-Komponente setzen dem Grunde nach die Erreichung eines Schwellenwertes des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT) nach IFRS-Grundsätzen im jeweiligen Geschäftsjahr voraus (nachfolgend "STI-Schwellenwert"). Der prozentuale Beteiligungswert und der STI-Schwellenwert werden entweder bereits im Rahmen des Vorstandsdienstvertrags geregelt oder für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt. Weiteres Leistungskriterium der STI-

Komponente ist die individuelle Performance des Vorstandsmitglieds, welche grundsätzlich auch nicht-finanzielle Kennzahlen erfasst. Der Aufsichtsrat legt dabei für jedes Vorstandsmitglied für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr neue Leistungskriterien fest, und beurteilt deren Erreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres. Die Komponenten Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) und individuelle Performance werden basierend auf der Zielvergütung innerhalb der STI-Komponente im Verhältnis 60% zu 40% gewichtet. Die Höhe der Auszahlung aus der STI-Komponente ist insgesamt auf einen Betrag begrenzt (Cap), welcher der Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds für das jeweilige Geschäftsjahr entspricht.

Anerkennungsprämie: Für ganz außergewöhnliche Leistungen in einem Geschäftsjahr kann der Aufsichtsrat Vorstandsmitgliedern im Einzelfall eine Anerkennungsprämie gewähren.

LTI-Komponente: Den Vorstandsmitgliedern wird die LTI-Komponente als erfolgsabhängige Vergütung mit mehrjährigem Bemessungszeitraum gewährt.

Angaben zu allen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG

Nachfolgend werden die jeweiligen Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile benannt und deren Zusammenhang zur Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft erläutert. Ergänzend wird auch auf die Methoden zur Beurteilung der Erreichung der Leistungskriterien eingegangen.

STI-Komponente

Die STI-Komponente honoriert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie, profitabel und effizient zu wirtschaften, und trägt dadurch letzten Endes auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Die STI-Komponente ist eine erfolgsabhängige Vergütung mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Die STI-Komponente hängt sowohl von einem für die Gesellschaft wesentlichen wirtschaftlichen Erfolgsziel, dem Konzern-Betriebsergebnis (EBIT), als auch von der individuellen Performance der jeweiligen Vorstandsmitglieder, die finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien umfasst, ab.

Konzern-Betriebsergebnis (EBIT): Die Zahlung aus diesem Teil der STI-Komponente setzt die Erreichung eines Schwellenwertes des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT) im jeweiligen Geschäftsjahr voraus. Mit dem Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) wird an eine zentrale Steuerungsgröße angeknüpft, die für die strategische Ausrichtung der PVA TePla AG von wesentlicher Bedeutung ist. Die Höhe der Auszahlungen aus diesem Teil der STI-Komponente hängt vom Erreichen bzw. Überschreiten des STI-Schwellenwerts ab. Ist der STI-Schwellenwert erreicht, so beträgt die Höhe der Auszahlung aus diesem Teil der STI-Komponente einen bestimmten Prozentsatz des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT) insoweit, als das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) den STI-Schwellenwert übersteigt. Somit wird nur der Teil des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT), der über den STI-Schwellenwert hinausgeht, als Grundlage für die Berechnung der Höhe der Auszahlung herangezogen. Der konkrete STI-Schwellenwert und Prozentsatz werden in den Vorstandsdiensverträgen für die jeweiligen Vorstandsmitglieder oder in einer gesonderten Vereinbarung für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr festgelegt.

Individuelle Performance: Die STI-Komponente basiert neben dem finanziellen Kriterium des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT) auch auf der individuellen Performance des Vorstandsmitglieds, welche grundsätzlich auch nicht-finanzielle Kennzahlen umfasst. Die individuelle Performance ermöglichen eine Differenzierung in Abhängigkeit von der jeweiligen Zuständigkeit und den konkreten strategischen Herausforderungen der einzelnen Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat legt hierzu jährlich für das bevorstehende Geschäftsjahr neue Leistungskriterien für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Als mögliche Kennzahlen kommen insbesondere in Betracht:

- Geschäftsentwicklung, Markt und Innovation
- Optimierung/Effizienzsteigerung und Digitalisierung
- ESG-Kriterien (Mitarbeitenden- und Kundenzufriedenheit, Umwelt- und Klimaziele)

Nach Ablauf des Geschäftsjahres beurteilt der Aufsichtsrat die Erreichung des festgelegten Jahresziels auf Basis der Erreichung der für die jeweiligen Vorstandsmitglieder festgelegten Leistungskriterien sowie der Erreichung des STI-Schwellenwertes auf Grundlage des IFRS-Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT) nach dem gebilligten Konzernabschluss der PVA TePla AG. Der Auszahlungsbetrag ist innerhalb eines Monats ab dem Beschluss des Aufsichtsrats betreffend die Billigung des Konzernabschlusses zur Auszahlung fällig. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt wird die STI-Komponente zeitanteilig gewährt.

LTI-Komponente

Der Vorstand ist dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren und sein dauerhaftes Wachstum zu fördern. Vor diesem Hintergrund ist ein bedeutender Teil der variablen Vergütung an die langfristige Entwicklung der PVA TePla-Aktie gebunden. Leistungskriterium für die LTI-Komponente ist daher die Marktkapitalisierung der PVA TePla AG. Die LTI-Komponente ist eine erfolgsabhängige Vergütung auf Grundlage eines drei- bis fünfjährigen Bemessungszeitraums. Leistungskriterium ist die Steigerung der Marktkapitalisierung. Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied im Vorstandsdienstvertrag oder nach pflichtgemäßem Ermessen einen Prozentsatz betreffend die Steigerung der Marktkapitalisierung fest, der Grundlage für die Berechnung der Auszahlung aus der LTI-Komponente ist. Die Steigerung der Marktkapitalisierung wird durch einen Vergleich der Marktkapitalisierung zu Beginn des Bemessungszeitraums gegenüber der Marktkapitalisierung am Ende des Bemessungszeitraums ermittelt. Für die Ermittlung der Ausgangsmarktkapitalisierung ist der durchschnittliche Schlusskurs der XETRA-Aktie in den sechs Monaten vor Beginn des Vorstandsdienstvertrags (dieser Tag eingeschlossen) maßgeblich. Dies gilt entsprechend für die Endmarktkapitalisierung, bei deren Ermittlung der Zeitraum von sechs Monaten vor dem Ende des Bemessungszeitraums (dieser Tag eingeschlossen) maßgeblich ist. Die Höhe der Auszahlung aus der LTI-Komponente beträgt einen bestimmten Prozentsatz der Steigerung der Marktkapitalisierung. Sondereffekte, z.B. Erhöhungen der Marktkapitalisierung aufgrund von Kapitalerhöhungen, werden herausgerechnet. Nach Ablauf des Bemessungszeitraums beurteilt der Aufsichtsrat die Erreichung des Leistungskriteriums der Steigerung der Marktkapitalisierung auf Basis der in dem Bemessungszeitraum eingetretenen Steigerung der Marktkapitalisierung sowie des festgelegten Prozentsatzes. Der Aufsichtsrat ermittelt die Höhe der Auszahlung aus der LTI-Komponente innerhalb eines Monats nach Ablauf des Bemessungszeitraums. Der ermittelte Betrag ist innerhalb von sechs Wochen nach dem Ende des Bemessungszeitraums zur Auszahlung fällig. Die Höhe der Auszahlung aus der LTI-Komponente ist insgesamt auf einen Betrag begrenzt (Cap), welcher dem 1,0-fachen der Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds für das erste volle Geschäftsjahr des jeweiligen Vorstandsdienstvertrags entspricht. Noch offene variable Vergütungsbestandteile werden im Fall der regulären Beendigung des Vorstandsdienstvertrags entsprechend der Empfehlung des DCGK nach Maßgabe der ursprünglich vereinbarten Ziele und erst zu den jeweiligen im Vorstandsdienstvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten ausgezahlt. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grunde beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Anerkennungsprämie

Neben der STI-Komponente und der LTI-Komponente können Vorstandsmitglieder durch eine Anerkennungsprämie für außergewöhnliche Leistungen in einem Referenzjahr vergütet werden.

Hierdurch wird ein weiterer Anreiz gesetzt, die Geschäftsstrategie durch besondere Leistungen zu befördern. Naturgemäß werden hierfür vorab keine Kriterien festgelegt, und die Zuerkennung liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG

Der Auszahlungsbetrag aus der LTI-Komponente wird erst nach Ablauf des drei- bis fünfjährigen Bemessungszeitraums fällig. Regelungen, welche die Fälligkeit eines bereits entstandenen Anspruchs über gewöhnliche Zahlungsziele hinausschieben, sind nicht vorgesehen.

Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG

Dass bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile aufgrund nachträglicher Ereignisse wieder an die Gesellschaft zurückgezahlt werden müssten, ist nicht vorgesehen.

Sonderangaben bei aktienbasierter Vergütung, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG

Die Mitglieder des Vorstands werden nicht mit realen oder virtuellen Aktien oder Aktienoptionen vergütet. Versteht man aktienbasierte Vergütung jedoch als alle solche Vergütungsbestandteile, bei denen die Höhe des gewährten geldwerten Vorteils an den Wert der Aktien der Gesellschaft gekoppelt ist, kann auch die LTI-Komponente hierunter subsumiert werden, denn die Höhe dieser Vergütungskomponente richtet sich nach der Steigerung der Marktkapitalisierung im Bemessungszeitraum. Die Höhe der Marktkapitalisierung wird auch maßgeblich vom Wert der Aktien der Gesellschaft bestimmt. Weil die Vergütung nicht aus realen oder virtuellen Aktien oder Aktienoptionen besteht, gibt es keine typischen Fristen aktienbasierter Vergütungen, wie z.B. Wartefristen (im Sinne eines bestimmten Zeitraums bis zur Ausübbarkeit), Ausübungsfristen, Halte- bzw. Sperrfristen (im Sinne eines Zeitraums ab Erwerb, in dem die Aktie nicht veräußert werden darf) oder Vesting-Perioden (in denen die aktienbasierte Vergütung erst angespart wird). Es gibt lediglich einen drei- bis fünfjährigen Bemessungszeitraum, innerhalb dessen die Entwicklung der Höhe der Marktkapitalisierung ermittelt wird. Auch Bedingungen für das Halten von Aktien nach dem Erwerb gibt es damit naturgemäß nicht. Die LTI Komponente führt zur verstärkten Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionären und fördert aufgrund des mehrjährigen Bemessungszeitraums das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung der Unternehmensgruppe.

Angaben hinsichtlich vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG

Erstbestellungen werden höchstens für einen Zeitraum von drei Jahren vorgenommen, Folgebestellungen sind auf einen Zeitraum von maximal fünf Jahren begrenzt. Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit werden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten ("Abfindungs-Cap") und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. 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. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die VorstandsDienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des VorstandsDienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Bei unterjährigem Eintritt in beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand wird die Vergütung pro rata temporis berechnet. Dies gilt nicht für die Vergütung bei einer außerordentlichen Kündigung des

Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft aufgrund eines durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes; in diesem Falle besteht kein Anspruch auf Zahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr des Ausscheidens. 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. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 AktG

Die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Hierbei wird auch ein Vergleich mit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur (sog. Vertikalvergleich) vorgenommen. Einbezogen wird hierbei die Vergütung sowohl des oberen Führungskreises der Unternehmensgruppe als auch der im Inland beschäftigten Gesamtbelegschaft auf Ebene der Aktiengesellschaft und ihrer Konzerngesellschaften. Bestandteil des Vertikalvergleichs ist insbesondere auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zu dieser Vergleichsgruppe in der zeitlichen Entwicklung.

Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 AktG

Gemäß der gesetzlichen Vorgabe nach § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Nachdem der Aufsichtsrat aus vier Mitgliedern besteht und kein Vergütungsausschuss oder sonstiger mit Personalfragen betrauter Ausschuss gebildet wurde, obliegt dies dem Gesamtgremium. Das Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vor. Die Vergütung ist grundsätzlich in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten System festzusetzen, § 87a Abs. 2 Satz 1 AktG. Der Aufsichtsrat kann jedoch vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, 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 Abs. 2 Satz 2 AktG. Der Aufsichtsrat der PVA TePla AG darf gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG nach pflichtgemäßem Ermessen vorübergehend von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen: Maximalvergütung, Struktur der Zielvergütung, Erfolgsziele und Bemessungsmethoden der variablen Vergütung, maßgebliche Zeiträume für die Ermittlung der variablen Vergütung 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. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur aufgrund eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Dies ist dann gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG im Vergütungsbericht zu erläutern. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares System zur Billigung vorlegen.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung regelmäßig nach pflichtgemäßem Ermessen. Neben dem bereits oben dargestellten vertikalen Vergütungsvergleich führt er dabei einen horizontalen Vergütungsvergleich durch. Dies bedeutet, dass Vergütungshöhe und Vergütungsstruktur einer

definierten Peer Group von Unternehmen betrachtet werden, die in der Regel ebenfalls börsennotiert sind, der gleichen Branche angehören und eine vergleichbare Marktstellung haben. Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf unabhängige, externe Berater hinzuziehen.

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass etwaige Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder bei den Beratungen und Entscheidungen über das Vorstandsvergütungssystem erkannt und adäquat behandelt werden. Diese sind unverzüglich offenzulegen, und je nach Einschätzung kann vorgesehen werden, dass das betroffene Mitglied an den Beratungen nicht teilnimmt und sich bei der Entscheidung der Stimme enthält.

2.2. Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder der PVA TePla AG

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Dies entspricht der Anregung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Auf Basis der dieser Hauptversammlung vorgeschlagenen Neufassung von § 14 Abs. 1 der Satzung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste Jahresvergütung von TEUR 25. Wie von G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlen, ist die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter höher und beträgt TEUR 70 bzw. TEUR 40. Ferner berücksichtigt die Vergütungsregelung ebenfalls in Übereinstimmung mit G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex den höheren zeitlichen Aufwand für den Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats. Für einen Ausschussvorsitz erhält das Aufsichtsratsmitglied eine zusätzliche jährliche Vergütung von TEUR 10 und für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss von jährlich TEUR 5.

Vergütung für Mitgliedschaften in Ausschüssen

Wenn ein Mitglied des Aufsichtsrats Vorsitzender und/oder Mitglied mehrerer Ausschüsse des Aufsichtsrats ist, erfolgt die zusätzliche Vergütung nur einmal und zwar für den Ausschuss, bei dem es die höchste Vergütung erhält, so dass der Erhöhungsbetrag auf TEUR 10 jährlich begrenzt ist, sofern das Aufsichtsratsmitglied Vorsitzender zumindest eines Ausschusses ist und auf TEUR 5 jährlich, sofern das Aufsichtsratsmitglied Mitglied eines oder mehrerer Ausschüsse, nicht jedoch Ausschussvorsitzender ist. Bei unterjährigen Veränderungen im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen wird die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate gezahlt. Die maximale Festvergütung kann daher für den Aufsichtsratsvorsitzenden bei TEUR 80 jährlich, für seine Stellvertreter bei TEUR 50 jährlich und für sonstige Aufsichtsratsmitglieder bei TEUR 35 jährlich liegen. Die Vergütung wird nach Ablauf des Geschäftsjahres zur Zahlung fällig.

Regelung zum Auslagenersatz, Umsatzsteuererstattung und D&O-Versicherung

Eine Regelung zum Auslagenersatz ist auf Grundlage der dieser Hauptversammlung vorgeschlagenen Aufhebung von § 14 Abs. 2 der Satzung nicht mehr vorgesehen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben aber auch ohne eine solche Regelung einen Anspruch auf Ersatz ihrer erforderlichen und angemessenen Auslagen. Ferner erstattet die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern eine etwaige auf ihre Vergütung anfallende Umsatzsteuer und übernimmt die Beträge einer durch die Gesellschaft für die Aufsichtsratsmitglieder abgeschlossenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einschließlich der darauf etwa entfallenden Einkommenssteuer.

Bestimmung der Festvergütung

Die Ausgestaltung als reine Festvergütung fördert die neutrale Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats. Auf diese Weise fördert sie die langfristige Entwicklung der PVA TePla AG. Die Höhe der Festvergütung wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig anhand der gesetzlichen Vorgaben geprüft. In diesem Rahmen bezieht er auch die

Aufsichtsratsvergütung in vergleichbaren Unternehmen (nach Branche, Marktstellung und Marktkapitalisierung) in die Überprüfung mit ein. Wegen der Besonderheit der Aufsichtsratsstätigkeit, namentlich der überwachenden und beratenden Begleitung des Vorstands bei der Geschäftsführung, findet jedoch entsprechend der üblichen Praxis kein Vergleich mit der Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft und weiterer Gruppenunternehmen statt. Sofern Bedarf besteht, kann sich der Aufsichtsrat eines unabhängigen, externen Vergütungsberaters bedienen. Ergibt sich auf Grundlage der Prüfung Anpassungsbedarf, werden Aufsichtsrat und Vorstand der Hauptversammlung einen entsprechenden Vorschlag zur Vergütungsanpassung unterbreiten. Davon unabhängig beschließt die Hauptversammlung gemäß § 113 Abs. 3 AktG spätestens alle vier Jahre über die Vergütung des Aufsichtsrats einschließlich des zugrundeliegenden Vergütungssystems, wobei auch ein die Vergütung bestätigender Beschluss möglich ist. Aufgrund dieser Zuständigkeiten liegt es zwar in der Natur der Sache, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats in die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems eingebunden sind, etwaigen daraus resultierenden Interessenkonflikten wird aber dadurch Rechnung getragen, dass die Entscheidung über die Vergütung und das dieser zugrundeliegende Vergütungssystem kraft Gesetzes durch die Hauptversammlung erfolgt und dieser hierzu lediglich ein Beschlussvorschlag sowohl des Aufsichtsrats als auch des Vorstands unterbreitet wird.

Vergütungsbezogene Vereinbarungen

Es bestehen keine vergütungsbezogenen Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und den Aufsichtsratsmitgliedern, die über die Bestimmungen der Satzung zur Vergütung hinausgehen.

Amtszeit

Die Aufsichtsratsmitglieder werden vorbehaltlich einer anderweitigen Festlegung der Amtszeit bei der Wahl für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung bestellt, die über ihre Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt. Das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, wird nicht mitgerechnet. Aufsichtsratsmitglieder können unter Beachtung der aktienrechtlichen Voraussetzungen hierfür durch die Hauptversammlung abberufen werden. Sie können unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen ihr Amt ohne wichtigen Grund niederlegen. Das Recht zur Amtsniederlegung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist, sofern die Niederlegung nicht zur Unzeit erfolgt, bleibt unberührt. Es gibt weder eine weitere Vergütung im Falle des Ausscheidens als Aufsichtsratsmitglied noch eine Vereinbarung betreffend einer Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern nach Ablauf der Amtszeit.

3. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Anwendung des neuen Vergütungssystems

Mit Billigung der Hauptversammlung vom 18. Juni 2021 (Zustimmungsquote von 71,3%) wurde ein neues Vergütungssystem für den Vorstand der PVA TePla AG eingeführt („neues Vergütungssystem“). Das im Geschäftsjahr 2021 eingeführte neue Vergütungssystem des Vorstands der PVA TePla AG steht im Einklang mit den inhaltlichen Anforderungen des ARUG II und orientiert sich an den Empfehlungen des neuen am 20. März 2020 in Kraft getretenen Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK 2020). Das neue Vergütungssystem wird Anwendung auf alle neuen Verträge des Vorstands der PVA TePla AG finden. Mit Blick auf das Geschäftsjahr 2023 beruhen indes drei Vorstandsverträge der PVA TePla AG noch auf dem bisherigen Vergütungssystem („bisheriges Vergütungssystem“) und ein Vorstandsvertrag auf dem neuen Vergütungssystem („neues Vergütungssystem“). Zu Einzelheiten betreffend das bisherige Vergütungssystem wird auf die einschlägigen

Ausführungen in Abschnitt „6. Vergütungsbericht“ im zusammengefassten Lagebericht der PVA TePla AG für das Geschäftsjahr 2020 verwiesen. Nachfolgend werden die konkreten Vorstandsbezüge für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt und detaillierte Informationen zur Gesamtvergütung des Vorstands sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder (für drei Vorstandsmitglieder basierend auf dem bisherigen Vergütungssystem, wobei für ein Vorstandsmitglied das bisherige Vergütungssystem bis 30.6.2023 gilt und für ein Vorstandsmitglied basierend auf dem neuen Vergütungssystem ab dem 01.07.2023) angegeben.

Anwendung des bisherigen Vergütungssystems

Das bisherige Vergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2023 Anwendung bei den Verträgen von:

- Manfred Bender (CEO), Vorstandsmitglied seit Januar 2021, bestellt bis 31.12.2023; ausgeschieden zum 30.06.2023
- Jalin Ketter (CFO und CEO ab 01.01.2024), Vorstandsmitglied seit Juni 2020, bestellt bis 30.06.2028, Anwendung des bisherigen Vergütungssystems bis 30.06.2023
- Oliver Höfer (COO), Vorstandsmitglied seit Dezember 2013, bestellt bis 25.06.2025
- Dr. Andreas Mühe (CTO), Vorstandsmitglied seit Juni 2020, bestellt bis 30.06.2023

Anwendung des neuen Vergütungssystems

Das neue Vergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2023 Anwendung bei dem Vertrag von:

- Jalin Ketter (CFO und CEO ab 01.01.2024), Vorstandsmitglied seit Juni 2020, bestellt bis 30.06.2028, Anwendung des neuen Vergütungssystems ab 01.07.2023

3.1. Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023

Die gesamten Vorstandsbezüge für das Geschäftsjahr 2023 beliefen sich auf TEUR 2.590 (VJ: TEUR 1.509).

Erfolgsunabhängige Vergütung (inkl. Zuschüsse zur Altersversorgung)

Die erfolgsunabhängige Festvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 belief sich auf insgesamt TEUR 1.619 (VJ: TEUR 970). Davon entfallen TEUR 668 (VJ: TEUR 855) auf das Jahresfestgehalt, TEUR 78 (VJ: TEUR 54) auf Nebenleistungen und TEUR 61 (VJ: TEUR 61) auf Zuschüsse zur Altersversorgung sowie TEUR 851 (VJ: TEUR 0) auf sonstige Leistungen.

Die Zuschüsse zur Altersversorgung sind Teil der erfolgsunabhängigen Festvergütung des Vorstands. Die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands verfügen nicht über individuelle Pensionszusagen, so dass keine Pensionsrückstellungen gebildet werden. Stattdessen werden Zuschüsse zur Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder mit dem Gehalt ausgezahlt oder in einen Versicherungsvertrag mit Unterstützungskassenzusage eingezahlt.

Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige, variable Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 belief sich auf insgesamt TEUR 950 (VJ: TEUR 540). Davon entfallen TEUR 538 (VJ: TEUR 855) auf die

kurzfristig orientierte variable Vergütungskomponente (STI-Komponente) und TEUR 412 (VJ: TEUR -315) auf die langfristig orientierte variable Vergütungskomponente (LTI-Komponente).

Aktienoptionsprogramme

Aktienoptionen sind weder Bestandteile des bisherigen Vergütungssystems noch des oben beschriebenen neuen Vergütungssystems. Den Vorstandmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2023 ebenso wie im Vorjahr 2022 keine Aktien oder Aktienoptionen gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG im Rahmen der langfristig orientierten, erfolgsabhängigen variable Vergütung (LTI) gewährt oder zugesagt. Die Mitglieder des Vorstands werden insoweit nicht mit realen oder virtuellen Aktien oder Aktienoptionen vergütet. Versteht man aktienbasierte Vergütung jedoch als alle solche Vergütungsbestandteile, bei denen die Höhe des gewährten geldwerten Vorteils an den Wert der Aktien der Gesellschaft gekoppelt ist, kann auch die LTI-Komponente hierunter subsumiert werden, denn die Höhe dieser Vergütungskomponente richtet sich nach der Steigerung der Marktkapitalisierung im Bemessungszeitraum. Die Höhe der Marktkapitalisierung wird auch maßgeblich vom Wert der Aktien der Gesellschaft bestimmt. Weil die Vergütung nicht aus realen oder virtuellen Aktien oder Aktienoptionen besteht, gibt es keine typischen Fristen aktienbasierter Vergütungen, wie z.B. Wartefristen (im Sinne eines bestimmten Zeitraums bis zur Ausübbarkeit), Ausübungsfristen, Halte- bzw. Sperrfristen (im Sinne eines Zeitraums ab Erwerb, in dem die Aktie nicht veräußert werden darf) oder Vesting-Perioden (in denen die aktienbasierte Vergütung erst angespart wird). Es gibt lediglich einen drei- bis fünfjährigen Bemessungszeitraum, innerhalb dessen die Entwicklung der Höhe der Marktkapitalisierung ermittelt wird. Auch Bedingungen für das Halten von Aktien nach dem Erwerb gibt es damit naturgemäß nicht. Die LTI Komponente führt zur verstärkten Angleichung der Interessen von Vorstandmitgliedern und Aktionären und fördert aufgrund des mehrjährigen Bemessungszeitraums das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens.

Leistungen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Die im Geschäftsjahr 2023 erbrachten Leistungen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand von Herrn Bender beliefen sich auf TEUR 755 (VJ: TEUR 0) sowie Karenzzahlungen für Herrn Mühe auf TEUR 96 (VJ: TEUR 0).

Abweichungen vom Vergütungssystem

Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Abweichungen vom und keine Anpassungen am Vergütungssystem, im Vergleich zum Hauptversammlungsbeschluss über das Vergütungssystem datierend aus Juni 2021 sofern dieses bereits zur Anwendung kam.

Angaben zur Claw-Back-Regelung

Eine Rückforderung von bereits an Vorstandmitglieder ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile aufgrund nachträglicher Ereignisse durch die PVA TePla AG im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG ist nicht vorgesehen (Claw-back-Klausel).

3.2. Individualisierte Angabe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands der PVA TePla AG für das Geschäftsjahr 2023 (einschließlich des Vorjahres) gewährte bzw. geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Die Tabellenspalten „gewährte bzw. geschuldete Vergütung“ enthalten alle von der PVA TePla AG an die einzelnen Vorstandmitglieder rechtsverbindlich zugesagten Vergütungsbestandteile, die mit erbrachten Leistungen in den betreffenden Geschäftsjahren in Verbindung stehen.

Langfristige Vergütungen aus LTI-Komponenten gelten als gewährt, wenn eine rechtsverbindliche Zusage erteilt wurde, sodass sie im Jahr der rechtsverbindlichen Zusage als Teil der Vergütung gezeigt werden. Die Zuflüsse der LTI-Komponenten werden erst dann gezeigt, wenn sie den einzelnen Vorstandsmitgliedern tatsächlich ausbezahlt werden.

Die Zuordnung erfolgt grundsätzlich zu dem Geschäftsjahr, in dem der rechtliche Vergütungsanspruch entstanden ist - und zwar unabhängig davon, ob periodengleich auch eine Auszahlung erfolgt ist („gewährte Vergütung“) oder die Auszahlung erst zeitlich nachgelagert erfolgt („geschuldete Vergütung“). Daneben erfolgt der Ausweis der individuell möglichen Minimal- und Maximalwerte der Vergütung für das Geschäftsjahr 2023. Neben den Vergütungshöhen ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ferner der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier am Ende jeder Tabelle angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die kurzfristige variable Vergütung nach dem bisherigen Vergütungssystem beläuft sich für die Vorstandsmitglieder Oliver Höfer, Jalin Ketter und Dr. Andreas Mühe (bis 30.06.2023) auf 2% p.a. des Betriebsergebnisses (EBIT) für die PVA TePla-Gruppe gem. IFRS-Konzernabschluss (erhöht um darin als Aufwand enthaltene Vorstandstantiemen und sonstige Boni) und wird in bar geleistet. Der dabei anzuwendende Schwellenwert beläuft sich für das Geschäftsjahr 2023 für

- Jalin Ketter auf EUR 3 Mio. bis 30.06.23; EUR 20 Mio. ab 01.07.2023
- Oliver Höfer auf EUR 1 Mio.;
- Dr. Andreas Mühe (bis 30.06.2023) auf EUR 3 Mio.

Bei dem Schwellenwert handelt es sich um den Betrag, der mindestens erreicht werden muss, damit die kurzfristige variable Vergütung dem jeweiligen Vorstandsmitglied von der PVA TePla AG gewährt wird. Ist der Schwellenwert erreicht, so beträgt die Höhe der Auszahlung einen bestimmten Prozentsatz des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT) insoweit, als das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) diesen Schwellenwert übersteigt. Somit wird nur der Teil des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT), der über den Schwellenwert hinausgeht, als Grundlage für die Berechnung der variablen Vergütung herangezogen. Die kurzfristige variable Vergütung darf dabei den Betrag des Jahresfestgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds nicht überschreiten (Aufwands-Cap).

Insgesamt betrug die Vorstandvergütung („gewährte und geschuldete Vergütung“) für das Geschäftsjahr 2023 TEUR 2.100 (VJ: TEUR 1.825) und entsprach damit dem im Geschäftsjahr 2023 maximal möglichen Betrag (Aufwands-Cap) für die Vorstandsmitglieder. Für das ehemalige Vorstandsmitglied Peter Abel betrug die Vergütung (Pensionszahlungen) im Geschäftsjahr 2023 TEUR 44 (VJ: TEUR 43).

Die kurzfristige variable Vergütung nach dem neuen Vergütungssystem besteht für das Vorstandsmitglied Jalin Ketter ab dem 01.07.2023 aus zwei Komponenten, die im Verhältnis 60% (EBIT-Ziel) zu 40% (individuelles Performance Ziel) gewichtet wird:

Einem für die Gesellschaft wesentlichen wirtschaftlichen Erfolgsziel, das sich auf 2% p.a. des Betriebsergebnisses (EBIT) für die PVA TePla-Gruppe gem. IFRS-Konzernabschluss (erhöht um darin als Aufwand enthaltene Vorstandstantiemen und sonstige Boni) beläuft und in bar geleistet wird. Der dabei anzuwendende Sockelbetrag beläuft sich für das Geschäftsjahr 2023 auf 20,0 Mio. EUR. Bei dem Sockelbetrag handelt es sich um den Betrag, der mindestens erreicht

werden muss, damit die kurzfristige variable Vergütung dem jeweiligen Vorstandmitglied von der PVA TePla AG gewährt wird. Ist der Sockelbetrag erreicht, so beträgt die Höhe der Auszahlung 2% des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT) insoweit, als das Konzern-Betriebsergebnis (EBIT) diesen Sockelbetrag übersteigt. Somit wird nur der Teil des Konzern-Betriebsergebnisses (EBIT), der über den Sockelbetrag hinausgeht, als Grundlage für die Berechnung der variablen Vergütung herangezogen.

Die zweite Komponente stellt ein individuelles Performance Ziel dar und beinhaltet zwei Bereiche, die wiederum einer gewissen Gewichtung innerhalb der 40% des individuellen Performance Ziels unterliegen:

Wachstums-Ziele (50%)

1. Wachstumsziel bezogen auf die M&A-Aktivitäten der Gruppe.

ESG-Ziele (50%)

1. Weiterentwicklung der ESG-Strategie und das Erreichen definierter Meilensteine

Die kurzfristige variable Vergütung darf dabei den Betrag des Jahresfestgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds nicht überschreiten (Aufwands-Cap).

Manfred Bender CEO (1. Januar 2021 bis 30. Juni 2023) [in TEUR]		gewährte bzw. geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2022	2023	2023	2023	2022	2023
				(Zielerreichung Minimum)	(Zielerreichung Maximum)		
erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresfestgehalt	260	130	130	130	260	130
	Nebenleistungen	11	6	6	6	11	6
	Altersversorgung	35	35	35	35	35	35
	Abfindung		755				755
	Summe	306	926	171	171	306	926
erfolgsabhängige Vergütung	kurzfristige variable Vergütung (STI)	260	-	-	-	260	260
	STI 2021	-	-	-	-	260	-
	STI 2022	260	-	-	-	-	260
	STI 2023	-	-	-	-	-	-
	langfristige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-	-	-
	LTI 2020-2023	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung		566	926	171	171	566	1.186
davon in %	Anteil erfolgsunabhängige Vergütung	54%	100%	100%	100%	54%	78%
	Anteil erfolgsabhängige Vergütung	46%	0%	0%	0%	46%	22%

Jalin Ketter CFO, Sprecherin des Vorstands seit Juli 2023 Vorstandsmitglied seit Juni 2020 [in TEUR]		gewährte bzw. geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2022	2023	2023	2023	2022	2023
				(Zielerrei- chung Minimu- m)	(Zielerrei- chung Maximu- m)		
erfolgs- unabhängi- ge Vergütung	Jahresfestgehalt	170	205	205	205	170	205
	Nebenleistungen	15	15	15	15	15	15
	Altersversorgung	8	8	8	8	8	8
	Summe	193	228	228	228	193	228
erfolgs- abhängige Vergütung	kurzfristige variable Vergütung (STI)	170	205	-	205	170	170
	STI 2021	-	-	-	-	170	-
	STI 2022	170	-	-	-	-	170
	STI 2023	-	205	-	205	-	-
	langfristige variable Vergütung (LTI)	-	206	-	206	-	250
	LTI 2020-2023	-	-	-	-	-	250
	LTI 2023-2026	-	206	-	206	-	-
Gesamtvergütung	363	639	193	639	363	648	
davon in %	Anteil erfolgsunabhängige Vergütung	53%	36%	100%	36%	53%	35%
	Anteil erfolgsabhängige Vergütung	47%	64%	0%	64%	47%	65%

Oliver Höfer COO Vorstandsmitglied seit Dezember 2013 [in TEUR]		gewährte bzw. geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2022	2023	2023	2023	2022	2023
				(Zielerreichung Minimum)	(Zielerreichung Maximum)		
erfolgsunabhängige Vergütung	Jahresfestgehalt	240	240	240	240	240	240
	Nebenleistungen	18	19	19	19	18	19
	Altersversorgung	10	10	10	10	10	10
	Summe	268	269	269	269	268	269
erfolgsabhängige Vergütung	kurzfristige variable Vergütung (STI)	240	240	-	240	220	240
	STI 2021	-	-	-	-	220	-
	STI 2022	240	-	-	-	-	240
	STI 2023	-	240	-	240	-	-
	langfristige variable Vergütung (LTI)	-	46	-	46	-	250
	LTI 2020-2023	-	-	-	-	-	250
	LTI 2023-2026	-	46	-	46	-	-
Gesamtvergütung		508	555	269	555	488	759
davon in %	Anteil erfolgsunabhängige Vergütung	53%	48%	100%	48%	55%	35%
	Anteil erfolgsabhängige Vergütung	47%	52%	0%	52%	45%	65%

Dr. Andreas Mühe CTO Vorstandsmitglied seit Juni 2020 bis Juni 2023		gewährte bzw. geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2022	2023	(Zielerreichung Minimum)	(Zielerreichung Maximum)	2022	2023
[in TEUR]							
erfolgs- unabhängige Vergütung	Jahresfestgehalt	185	92,5	92,5	92,5	185	92,5
	Nebenleistungen	10	4	4	4	10	4
	Altersversorgung	8	4	4	4	8	4
	Karenzentschädigung	-	96	-	-	-	21
	Summe	203	196,5	100,5	100,5	203	121,5
erfolgs- abhängige Vergütung	kurzfristige variable Vergütung (STI)	185	92,5	-	92,5	185	185
	STI 2021	-	-	-	-	185	-
	STI 2022	185	-	-	-	-	185
	STI 2023	-	92,5	-	92,5	-	-
	langfristige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-	-	250
	LTI 2020-2023	-	-	-	-	-	250
Gesamtvergütung		388	289	100,5	193	388	556,5
davon in %	Anteil erfolgsunabhängige Vergütung	52%	68%	100%	52%	52%	22%
	Anteil erfolgsabhängige Vergütung	48%	32%	0%	47%	48%	78%

3.3. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der PVA TePla-Gruppe und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der wesentlichen Konzerngesellschaften

Die nachfolgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der PVA TePla AG und der PVA TePla-Gruppe sowie mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf der Basis von Vollzeitäquivalenten gegenüber dem Vorjahr (Geschäftsjahr 2023 versus Geschäftsjahr 2022). Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands bildet die im Geschäftsjahr 2023 bzw. im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung des jeweiligen Vorstands ab und entspricht damit den in den vorangestellten Vergütungstabellen in der Spalte „gewährte bzw. geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Beträgen. Soweit Mitglieder des Vorstands in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts oder Ausscheidens, wurde die

Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet (annualisiert), um die Vergleichbarkeit herzustellen.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresüberschusses der PVA TePla AG gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands auch maßgeblich vom Geschäftserfolg der PVA TePla-Gruppe abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung der Umsatzerlöse, des Betriebsergebnisses (EBIT) und Jahresüberschusses für die PVA TePla-Gruppe angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft des Mutterunternehmens PVA TePla AG und deren wesentlichen Tochterunternehmen abgestellt. Einbezogen wird hierbei die Vergütung sowohl des oberen Führungskreises der Unternehmensgruppe als auch der im Inland beschäftigten Gesamtbelegschaft auf Ebene der Aktiengesellschaft und ihrer Konzerngesellschaften. Diese Vergleichsgruppe wurde auch bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands herangezogen.

Vergleich jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

jährliche Veränderung (in %)	Vergleich Geschäftsjahr 2022 mit Geschäftsjahr 2021
Vorstandsvergütung (erfolgsunabhängige Vergütung und STI)	
Oliver Höfer	+0%
Jalin Ketter	+15%
Ertragsentwicklung der PVA TePla AG und der PVA TePla-Gruppe	
Umsatz der PVA TePla-Gruppe (IFRS)	+28,4%
Betriebsergebnis (EBIT) der PVA TePla-Gruppe (IFRS)	+37,0%
Jahresüberschuss der PVA TePla-Gruppe (IFRS)	+38,3%
Jahresüberschuss der PVA TePla AG (HGB)	+21%
durchschnittliche jährliche Veränderung der Vergütung der Mitarbeiter über die letzten fünf Jahre	
jährliche Veränderung der Vergütung der Mitarbeiter (Mitarbeiter der wesentlichen Konzerngesellschaften der PVA TePla-Gruppe)	2% (2019 zu 2018)
	1% (2020 zu 2019)
	2% (2021 zu 2020)
	2% (2022 zu 2021)
	6,4% (2023 zu 2022)

*** Vorstandsmitglied bis 30. Juni 2021, daher Betrag für 2021 annualisiert gerechnet

3.4. Ausblick auf die Anwendung des neuen Vergütungssystems für das Geschäftsjahr 2024

Bei Neubestellungen aufgrund auslaufender Vorstandsverträge wird für die Mitglieder des Vorstands mit Blick auf das Geschäftsjahr 2024 das neue Vergütungsmodell zur Anwendung

kommen. Für die bestehenden Altverträge kommt bis dahin das bisherige Vergütungssystem zur Anwendung.

Ausweislich der Angaben in Abschnitt „5. Prognosebericht“ des zusammengefassten Lageberichts der PVA TePla AG für das Geschäftsjahr 2023 erwartet der Vorstand für das Geschäftsjahr 2024 angesichts der vorhandenen Projektstruktur im Auftragsbestand einen Umsatz in der Bandbreite von 270 - 290 Mio. EUR und ein operatives Ergebnis vor Steuern und Abschreibungen (EBITDA) zwischen 47 und 51 Mio. EUR. Ein Erreichen dieser prognostizierten Entwicklung der PVA TePla-Gruppe vorausgesetzt, wird sich die kurzfristig ergebnisorientierte variable Vergütungskomponente (STI-Komponente) auch im Geschäftsjahr 2024 für sämtliche Mitglieder des Vorstands voraussichtlich in Höhe der maximal erreichbaren Vergütung (Aufwands-Cap) belaufen. Etwaige andere aus der Anwendung des neuen Vergütungssystems resultierende individuelle Performance-Ziele richten sich erneut an Wachstums- und ESG-Zielen aus. Es ist aktuell davon auszugehen, dass diese vollständig erreicht werden. Unter Annahme einer unveränderten Fortführung der zum Bilanzstichtag bestehenden Vorstandsverträge für das gesamte Geschäftsjahr 2024 entspräche dies einer gesamten Vergütung für die STI-Komponente im Geschäftsjahr 2024 in Höhe von voraussichtlich TEUR 480 (2022: TEUR 855). Das Erreichen der langfristig orientierten variablen Vergütungskomponente (LTI-Komponente) ist abhängig von der künftigen Entwicklung der Marktkapitalisierung der PVA TePla AG. Da die Marktkapitalisierung auch von außerhalb des Einflussbereichs des Managements der PVA TePla-Gruppe stehenden exogenen Faktoren beeinflusst wird, ist eine Prognose aufgrund der Unsicherheiten mit Blick auf die gesamtwirtschaftliche Lage nur eingeschränkt möglich.

4. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

4.1. Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der PVA TePla AG geregelt. Das aktuell gültige neue Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Juni 2021 gebilligt (Zustimmungsquote 99,86%) und wird seit August 2021 angewendet. Zu Einzelheiten betreffend das bis Juli 2021 angewendete bisherige Vergütungssystem wird auf die einschlägigen Ausführungen im Vergütungsbericht 2021 verwiesen. Nachfolgend werden die konkreten Bezüge für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt und detaillierte Informationen zur Gesamtvergütung des Aufsichtsrats sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats (ausnahmslos basierend auf dem neuen Vergütungssystem) angegeben.

Die gesamten Bezüge für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 beliefen sich auf TEUR 169 (VJ: TEUR 155).

Die Mitglieder des Aufsichtsrats, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören oder den Vorsitz oder stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder Prüfungsausschuss führen, erhalten zeitanteilig ein Zwölftel der oben genannten Vergütung für jeden angefangenen Monat der entsprechenden Tätigkeit im Aufsichtsrat.

Die PVA TePla AG übernimmt für die Mitglieder des Aufsichtsrats ferner die Beitragslasten einschließlich der hierauf entfallenden Einkommensteuer für eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) zur Abdeckung von Haftungsrisiken aus der Aufsichtsrats­tätigkeit. Es wird auf die weiteren Ausführungen in Abschnitt 5. verwiesen.

4.2. Individualisierte Angabe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Die in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallende Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle individualisiert dargestellt. Wie in den Vorjahren erfolgte auch im Geschäftsjahr 2023 keine Vergütung für persönlich erbrachte Leistungen von Aufsichtsratsmitgliedern.

Mitglieder des Aufsichtsrats der PVA TePla AG	[in TEUR]	Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder	
		2023 fixe Vergütung	2022 fixe Vergütung
Alexander von Witzleben, Erlenbach (Schweiz) - Vorsitzender des Aufsichtsrats - stellvertretender Vorsitzender des Prüfungsausschusses		75	75
Prof. Dr. Gernot Hebestreit, Leverkusen - stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats - Vorsitzender des Prüfungsausschusses		50	50
Prof. Dr. Markus H. Thoma, Schöffengrund		29	30
Dr. Myriam Jahn, Düsseldorf		14	-
Summe		168	155

Erfolgsabhängige Bestandteile sind in der Vergütung des Aufsichtsrats nicht enthalten.

5. DIRECTORS-& OFFICERS-VERSICHERUNG (D&O)

In Übereinstimmung mit den Vorgaben des § 93 Abs. 2 AktG hat die PVA TePla AG für alle Mitglieder des Vorstandes eine D&O-Versicherung gegen Risiken aus dessen beruflicher Tätigkeit für die Gesellschaft abgeschlossen, die jeweils einen Selbstbehalt von mindestens 10% des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds in dem jeweiligen Jahr vorsieht. Der Selbstbehalt findet ausschließlich Anwendung auf die Befriedigung begründeter Schadenersatzansprüche, welche durch die Gesellschaft geltend gemacht werden. Für die Mitglieder des Aufsichtsrates der PVA TePla AG hat die Gesellschaft D&O-Versicherungen abgeschlossen, die ebenfalls einen entsprechenden Selbstbehalt vorsehen.

**VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS
ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS
NACH § 162 ABS. 3 AKTG**

An die PVA TePla AG, Wettenberg

Prüfungsurteile

Wir haben den Vergütungsbericht der PVA TePla AG, Wettenberg für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Frankfurt am Main, 12. März 2024

BDO AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Alexander Gebhardt
Wirtschaftsprüfer

gez. Andreas Weiler
Wirtschaftsprüfer

3. Beschreibung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

PVA TePla AG

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

I. Präambel

Das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der PVA TePla AG (im Folgenden auch „PVA TePla“ oder „die Gesellschaft“) wurde von der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 mit einer Zustimmungsquote von 71,3 % gebilligt und ist seit dem Geschäftsjahr 2021 in Kraft (im Folgenden „Vergütungssystem 2021“).

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem 2021 in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Corporate Governance-Berater umfassend überprüft. Ein wesentliches Ziel der Überprüfung galt dabei der Sicherstellung eines optimalen Strategiebezugs, damit das Vergütungssystem die Umsetzung der aktuellen Unternehmensstrategie sowie die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft bestmöglich fördert. Der Aufsichtsrat hat auch das Feedback der Aktionäre bezüglich des Vergütungssystems 2021 genau analysiert sowie grundsätzliche Erwartungen von institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern berücksichtigt.

Auf Grundlage der Ergebnisse der Überprüfung wurden vom Aufsichtsrat Anpassungen am Vergütungssystem 2021 entwickelt und ein überarbeitetes Vergütungssystem (im Folgenden auch „Vergütungssystem 2025“) für den Vorstand beschlossen. Das Vergütungssystem 2025 wird der ordentlichen Hauptversammlung 2024 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und für das Geschäftsjahr 2025 in Kraft treten.

II. Überarbeitung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem 2025 stellt eine umfassende Weiterentwicklung des Vergütungssystems 2021 dar. Mit den vorgenommenen Anpassungen bietet das Vergütungssystem 2025 deutliche Verbesserungen gegenüber dem Vergütungssystem 2021, die neben einer engeren Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie auch das Feedback unserer Aktionäre umsetzen. Dabei standen die folgenden Leitlinien im Fokus:

- Eine langfristigere Ausrichtung der Vergütungsstruktur
- Eine erhöhte Transparenz bei gleichzeitig verringerter Komplexität
- Ein stärkerer Pay-for-Performance-Zusammenhang
- Eine marktüblichere Ausgestaltung
- Eine engere Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen unserer Aktionäre und weiterer Stakeholder

Die wesentlichen Änderungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Vergütungssystem 2021

Vergütungsstruktur:

Feste Jahresvergütung: 35 % - 45 %
STI: 25 % - 35 %
LTI: 25 % - 35 %

Short-term Incentive (STI):

Leistungskriterien:
Konzern-EBIT 60 %, Individuelle Performance 40 %

Cap: Höhe der Festen Vergütung des Vorstandsmitglieds

Long-term Incentive (LTI):

Plantyp: Performance Cash Plan
Laufzeit: 3 bis 5 Jahre
Leistungskriterium:
Marktkapitalisierung der PVA TePla AG

Cap: Höhe der Festen Vergütung des Vorstandsmitglieds

Auszahlung: in bar

Anerkennungsprämie:

Mögliche Prämie für außergewöhnliche Leistungen.

Maximalvergütung nach § 87a AktG:

Vorstandsvorsitz: 900.000 EUR
Ordentliche Vorstandsmitglieder: 700.000 EUR

Vergütungssystem 2025

Vergütungsstruktur:

Feste Jahresvergütung: 30 % - 40 %
STI: 25 % - 35 %
LTI: 35 % - 45 %

Short-term Incentive (STI):

Finanzielle Leistungskriterien 70 %
(EBITDA 45 %, Umsatz 25 %)
Strategie- und ESG-Ziele 30 %
Cap: 140 % des Zielbetrags

Long-term Incentive (LTI):

Plantyp: Performance Share Plan
Laufzeit: 4 Jahre
Finanzielle Leistungskriterien 70 %
(EBITDA-Marge 40 %, Umsatzwachstum 30 %)
Strategie- und ESG-Ziele 30 %
Cap Stücke: 150 %
Cap Auszahlung: 200 % des Zielbetrags
Auszahlung: in bar oder in Aktien

Abschaffung der Anerkennungsprämie

Malus und Clawback

Bei schwerwiegender Pflichtverletzung eines Vorstandsmitglieds oder fehlerhaftem Jahresabschluss kann die variable Vergütung ganz oder teilweise einbehalten oder zurückgefordert werden.

Share Ownership Guideline

Verpflichtung, Aktien im Wert von 50 % der festen Vergütung zu erwerben. Aufbaufrist: 5 Jahre.

Maximalvergütung nach § 87a AktG

Vorstandsvorsitz: 1.400.000 EUR
Ordentliche Vorstandsmitglieder: 1.200.000 EUR

Langfristigere Ausrichtung der Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur wird zugunsten des Long-term Incentives (LTI) angepasst. Zukünftig wird der LTI ca. 55 % (vorher 50 %) und damit den Großteil der variablen Vergütung ausmachen. Damit wird der Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von PVA TePla gestärkt.

Überarbeitung des Short-term Incentive (STI)

Der STI wird grundlegend überarbeitet. Die bisherige Beteiligung am Konzern-EBIT wird abgeschafft. Stattdessen werden als finanzielle Leistungskriterien mit einer Gewichtung von insgesamt 70 % die beiden bedeutsamsten finanziellen Steuerungsgrößen von PVA TePla implementiert – EBITDA (45 % Gewichtung) und Umsatz (25 % Gewichtung). So wird ein klarer Anreiz zur Erreichung der jährlichen Ziele in den wesentlichen Steuerungsgrößen gesetzt, die vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Kapitalmarkt-Guidance festgelegt werden.

Anstatt der individuellen Performance werden neben den finanziellen Leistungskriterien zukünftig relevante, aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele inklusive ESG-Themen (30 % Gewichtung) berücksichtigt, die jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Dies unterstützt die Umsetzung unserer wesentlichen strategischen Ziele, die langfristig auf die finanzielle Performance einzahlen, ebenso wie unsere Nachhaltigkeitsstrategie.

Um Anreize für eine Übererfüllung der Ziele und ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil zu schaffen, wird die Obergrenze („Cap“) des STI marktübliche 140 % des Zielbetrags betragen.

Überarbeitung des Long-term Incentive (LTI)

Auch der LTI des Vorstands wird umfassend überarbeitet. Der bisherige LTI mit einer Laufzeit von drei bis fünf Jahren (abhängig von der Vertragslaufzeit) orientierte sich ausschließlich an der Entwicklung der Marktkapitalisierung.

Zukünftig wird dieser LTI durch einen marktüblichen Performance Share Plan mit einer vierjährigen Laufzeit und jährlich neu zugeteilten Tranchen ersetzt. Der überarbeitete LTI berücksichtigt als finanzielle Leistungskriterien (mit in Summe 70 %) die EBITDA-Marge (40 % Gewichtung) sowie das Umsatzwachstum (30 % Gewichtung). Auf diese Weise unterstützt der LTI unser langfristiges strategisches Ziel – den Unternehmenswert zu steigern und langfristig profitabel zu wachsen.

Daneben werden für jede neue Tranche des LTI Strategie- und ESG-Ziele (30 % Gewichtung) vom Aufsichtsrat festgelegt. Im Zusammenspiel mit den kurzfristigen, aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Zielen im STI wird so eine Ausrichtung auf die langfristige Umsetzung strategischer Initiativen inklusive der Nachhaltigkeitsstrategie sichergestellt.

Um auch im LTI eine Übererfüllung der Ziele und ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil zu schaffen, beträgt die maximale Zielerreichung 150 %. Die Auszahlung ist zusätzlich auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Insgesamt wird die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie – sowohl in finanzieller als auch nicht-finanzieller Hinsicht – durch den überarbeiteten LTI deutlicher in den Fokus gerückt.

Im Rahmen der Überarbeitung des LTI hat der Aufsichtsrat auch die Implementierung eines relativen Vergleichs mit Wettbewerbern, beispielsweise in Form des Leistungskriteriums relativer Total Shareholder Return, diskutiert. Die Einbeziehung eines derartigen Leistungskriteriums wird vom Aufsichtsrat jedoch aktuell als nicht geeignet eingeschätzt, da das aktuelle Handelsvolumen der Aktie der PVA TePla AG dafür zu gering ist. Zudem soll der Vorstand sich insbesondere auf die strategischen Leistungskriterien fokussieren,

deren Erreichung sich langfristig auch im Aktienkurs und der relativen Performance widerspiegeln wird.

Abschaffung der Möglichkeit zur Gewährung einer Anerkennungsprämie

Die derzeitige vertragliche Möglichkeit des Aufsichtsrats, für außergewöhnliche Leistungen in einem Geschäftsjahr Vorstandsmitgliedern im Einzelfall eine Anerkennungsprämie gewähren zu können, wird abgeschafft. Damit wird die Transparenz des Vergütungssystems erhöht und dem Feedback unserer Aktionäre Rechnung getragen.

Einführung weiterer vertraglicher Regelungen

Im Einklang mit der vorherrschenden Marktpraxis und den allgemeinen Erwartungen von institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern werden sowohl Malus- und Clawback-Regelungen als auch eine Aktienkauf- und Halteverpflichtung („Share Ownership Guideline“) in das Vergütungssystem des Vorstands implementiert.

Im Rahmen der Malus- und Clawback-Regelungen kann die variable Vergütung bei schwerwiegender Pflichtverletzung eines Vorstandsmitglieds oder fehlerhaftem Konzernabschluss ganz oder teilweise einbehalten oder zurückgefordert werden.

Die Share Ownership Guideline verpflichtet die Vorstandsmitglieder, innerhalb von fünf Jahren Aktien der PVA TePla AG im Wert von 50 % ihrer Grundvergütung (brutto) zu erwerben und für die Dauer des Dienstverhältnisses zu halten. Damit wird die Aktienkultur verstärkt und die Interessen von Vorstand und Aktionären enger miteinander verknüpft.

Anpassung der Maximalvergütung

Um die durch die angepassten Caps im STI und LTI intendierte Anreizwirkung für eine Übererfüllung der Zielvorgaben zu erreichen, ist eine Erhöhung der bisherigen Maximalvergütung gemäß § 87a AktG erforderlich. Diese beträgt zukünftig 1.400.000 EUR für den Vorstandsvorsitz und 1.200.000 EUR für ordentliche Vorstandsmitglieder. Bei der Festlegung hat der Aufsichtsrat die Maximalvergütungen in anderen SDAX-Unternehmen berücksichtigt. Die angepasste Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder von PVA TePla bewegt sich weiterhin am unteren Rand dieser Vergleichsgruppe. Bei der Maximalvergütung handelt es sich um eine theoretische Größe, die nur im Falle außergewöhnlich guter Leistungen in allen Zielen zusammen mit einer starken Entwicklung des Aktienkurses überhaupt erreicht werden kann. Etwaige zukünftige Anpassungen der Vergütung und Schwankungen in den Nebenleistungen wurden bei der Festlegung der Maximalvergütung ebenfalls berücksichtigt.

III. Grundsätze des Vergütungssystem

Das Vergütungssystem des Vorstands ist ein wesentliches Steuerungselement für den Aufsichtsrat, um die Umsetzung der Wachstumsstrategie von PVA TePla zu fördern. Ziel ist es, den Unternehmenswert mit Blick auf alle Stakeholder zu steigern und langfristig

profitabel zu wachsen. Um diesen Weg nachhaltig zu gestalten, gehört auch die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu den wesentlichen Eckpfeilern der Unternehmensstrategie. Der Aufsichtsrat legt bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems daher einen starken Fokus auf die Verknüpfung mit den wesentlichen Zielen, die zur Umsetzung unserer Strategie beitragen.

Zusätzlich stellt der Aufsichtsrat eine Ausgestaltung im Einklang mit den Vorgaben des Aktiengesetzes sicher und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie die Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern.

Im STI werden die bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren – EBITDA (Earnings before interests, taxes, depreciation and amortization) und Umsatz – berücksichtigt. Auf diese Weise steht die Erreichung der kurzfristigen finanziellen Ziele, die für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft maßgeblich sind, im Mittelpunkt.

Um den langfristigen Fokus der Vergütung des Vorstands sicherzustellen, macht der LTI den Großteil der variablen Vergütung aus. Der LTI umfasst finanzielle Leistungskriterien, die direkt auf die Unternehmensstrategie einzahlen. Durch die Berücksichtigung des Umsatzwachstums sowie der EBITDA-Marge werden Anreize für ein langfristiges profitables Wachstum gesetzt. Die aktienbasierte Ausgestaltung als Performance Share Plan und die damit einhergehende Verknüpfung mit der absoluten Kursentwicklung der Aktie der PVA TePla AG setzt zusätzlich Anreize zu einer Steigerung des Unternehmenswerts und berücksichtigt die Interessen unserer Aktionäre.

Flankiert werden die finanziellen Leistungskriterien sowohl im STI als auch im LTI mit aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Zielen, um die Unternehmensstrategie holistisch, also auch in nicht-finanzieller Hinsicht, abzubilden und auch der ökologischen sowie sozialen Verantwortung der Gesellschaft nachzukommen.

Die zusätzliche Share Ownership Guideline sorgt zudem für eine noch engere Verknüpfung der Interessen von Vorstand und Aktionären.

IV. Das Vergütungssystem im Überblick

1. Elemente des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands besteht im Kern aus festen Vergütungsbestandteilen – der festen Jahresvergütung sowie Nebenleistungen – sowie variablen Vergütungsbestandteilen – dem STI und dem LTI. Daneben sind weitere vertragliche Regelungen implementiert. Diese umfassen beispielsweise die Maximalvergütung nach § 87a AktG, marktübliche Malus- und Clawback-Regelungen sowie eine Share Ownership Guideline. Eine betriebliche Altersversorgung wird den Vorstandsmitgliedern nicht gewährt.

Feste Jahresvergütung	Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Teilen als Entgelt gezahlt wird.
Nebenleistungen	u.a. Mobilitätsleistungen (z. B. Dienstwagen, BahnCard) oder Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung
Short-term Incentive (STI)	<p>Plantyp: Zielbonus Laufzeit: 1 Jahr Cap: 140 % des Zielbetrags</p> <p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EBITDA 45 % - Umsatz 25 % - Aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele (inklusive ESG) 30 %
Long-term Incentive (LTI)	<p>Plantyp: Performance Share Plan Laufzeit: 4 Jahre mit jährlicher Zuteilung Cap Stücke: 150 % Cap Auszahlung: 200 % des Zielbetrags Auszahlung: in bar oder in Aktien</p> <p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EBITDA-Marge 40 % - Umsatzwachstum 30 % - Aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele (inklusive ESG) 30 %
Malus und Clawback	Bei schwerwiegender Pflichtverletzung eines Vorstandsmitglieds oder fehlerhaftem Konzernabschluss kann die variable Vergütung ganz oder teilweise einbehalten oder zurückgefordert werden.
Share Ownership Guidelines	Verpflichtung, Aktien im Wert von 50 % der festen Vergütung (brutto) zu erwerben. Aufbaufrist: 5 Jahre.
Maximalvergütung	Vorstandsvorsitz: 1.400.000 EUR Ordentliches Vorstandsmitglied: 1.200.000 EUR

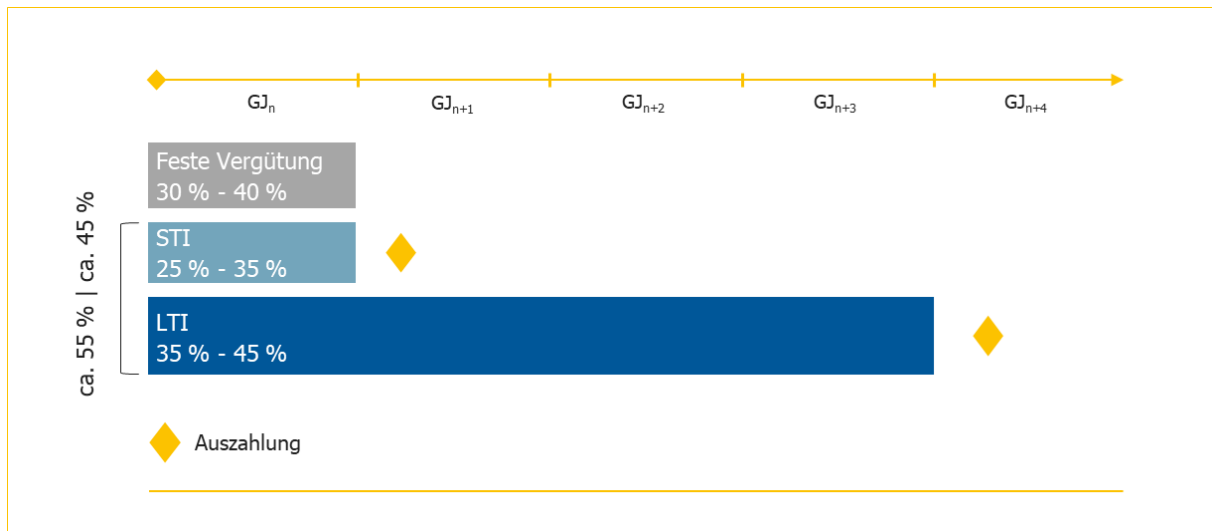
2. Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur des Vorstands wird anhand der Zielgesamtvergütung (ohne Nebenleistungen) festgelegt. Diese umfasst die feste Jahresvergütung, den Zielbetrag des STI (Betrag bei 100 % Zielerreichung) sowie den Zielbetrag des LTI (Betrag bei 100 % Zielerreichung).

Um einen starken Pay-for-Performance-Zusammenhang der Vergütung sicherzustellen, macht die variable Vergütung, die von der Erreichung vorab festgelegter Ziele abhängt, einen Großteil der Zielgesamtvergütung aus. Auf diese Weise ist die Vergütung des Vorstands eng mit der Unternehmensperformance verknüpft.

Zudem macht der LTI etwa 55 % und der STI etwa 45 % der variablen Vergütung aus, wodurch der Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft gelegt wird.

Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung (ohne Nebenleistungen) gestalten sich wie folgt:



Die Nebenleistungen sind natürlichen Schwankungen unterworfen und machen in der Regel unter 1 % - 3 % der Zielgesamtvergütung aus.

V. Das Vergütungssystem im Detail

Im Folgenden werden die festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie die weiteren vertraglichen Regelungen (Maximalvergütung, Malus- und Clawback-Regelungen und Share Ownership Guideline) im Detail erläutert.

1. Feste Vergütungsbestandteile

1.1 Feste Jahresvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung, die in 12 Monatsraten ausbezahlt wird.

1.2 Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern werden vertraglich festgelegte Nebenleistungen im marktüblichen Rahmen gewährt. Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied insbesondere ein angemessenes Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Auch andere Mobilitätsleistungen (z.B. BahnCard) können gewährt werden. Ferner werden Zuschüsse in Höhe des Arbeitgeberhöchstanteils der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer alternativen Versorgungseinrichtung oder Lebensversicherung gewährt. Schließlich werden die Prämien für eine Unfallversicherung und eine D&O-Versicherung übernommen.

Sofern bei einem Vorarbeitgeber Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels zur PVA TePla AG verfallen (zum Beispiel Zusagen langfristiger variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat für das Eintrittsjahr des neuen Vorstandsmitglieds einen Ausgleich in Form von Versorgungszusagen oder Barzahlungen zusagen. Die Möglichkeit zur Gewährung derartiger Ausgleichszahlungen sichert die nötige Flexibilität, die bestmöglichen Kandidaten und Kandidatinnen auswählen und gewinnen zu können.

2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung des Vorstands besteht aus einer kurzfristigen Komponente (Short-term Incentive; STI) und einer langfristigen Komponente (Long-term Incentive; LTI). Die Auszahlungen aus den variablen Bestandteilen bemessen sich anhand vorab festgelegter finanzieller sowie nicht-finanzieller Leistungskriterien und sind dadurch eng mit dem Unternehmenserfolg verknüpft.

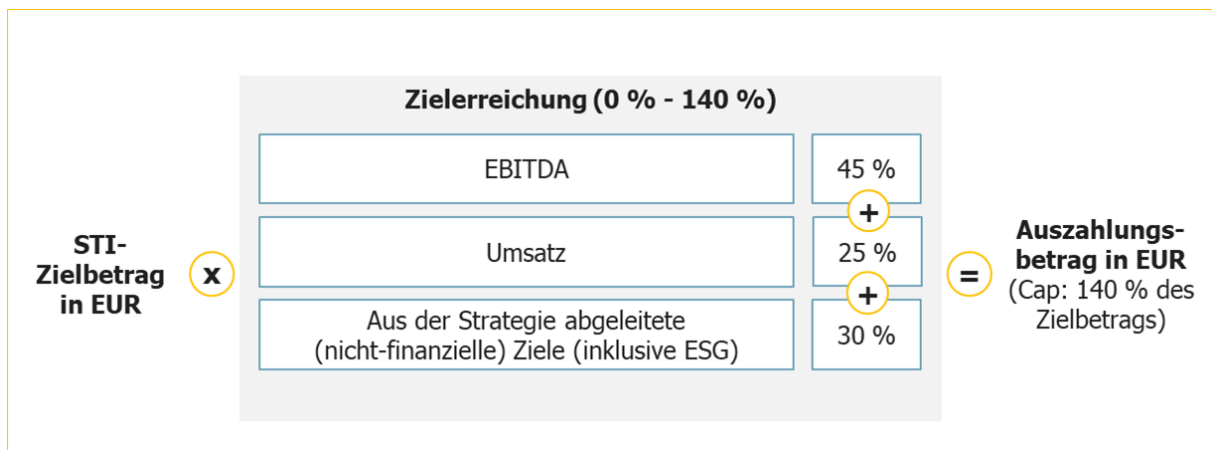
2.1 Short-term Incentive (STI)

Der STI ist als Zielbonus mit einer einjährigen Laufzeit ausgestaltet. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich durch Multiplikation des Zielbetrags (Betrag bei 100 % Zielerreichung) mit der Zielerreichung in den vom Aufsichtsrat festgelegten Leistungskriterien.

Diese bestehen mit einer Gewichtung von insgesamt 70 % aus finanziellen Leistungskriterien und umfassen die zwei bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren der Gesellschaft – EBITDA (45 % Gewichtung) und Umsatz (25 % Gewichtung). Der Aufsichtsrat ist berechtigt, eine abweichende Gewichtung festzulegen, wenn diese andere Gewichtung besser geeignet ist, Anreize zur Umsetzung der Unternehmensstrategie zu setzen.

Daneben wird mit einer Gewichtung von 30 % die nicht-finanzielle Leistung anhand von aus der Strategie abgeleiteten Zielen berücksichtigt, die jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt werden.

Die Zielerreichung berechnet sich aus der Summe der gewichteten Zielerreichungen in den einzelnen Leistungskriterien und ist auf 140 % begrenzt. Die Auszahlung des STI erfolgt nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar und ist auf 140 % des Zielbetrags begrenzt.



Finanzielle Leistungskriterien

Die finanziellen Leistungskriterien sind EBITDA und Umsatz.

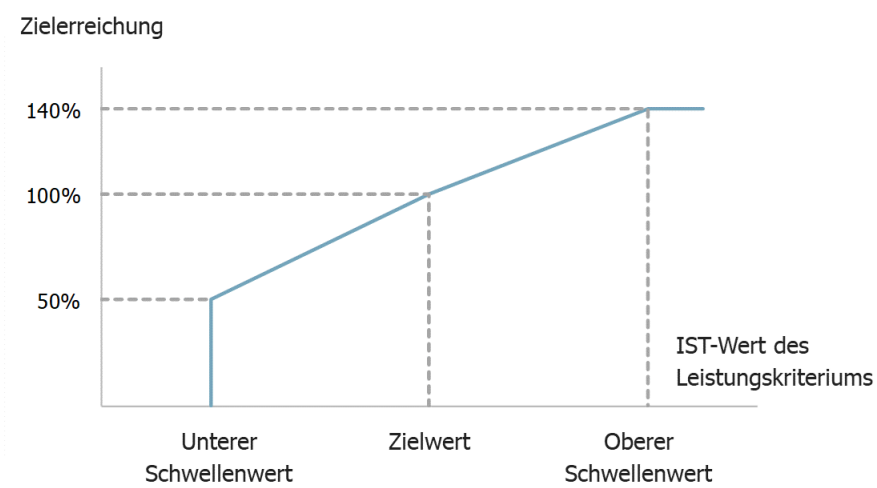
Das EBITDA beschreibt den Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände. Die Kennzahl gibt Aufschluss über die Ertragskraft des Unternehmens und spiegelt damit den operativen Erfolg der Gesellschaft wider. Maßgeblich ist das EBITDA auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der PVA TePla AG.

PVA TePla strebt eine kontinuierliche Steigerung der Umsatzerlöse als Grundlage für eine profitable Unternehmensentwicklung an. Der Umsatz ist damit ein wesentlicher Leistungsindikator für die Umsetzung unserer Wachstumsstrategie. Maßgeblich ist auch hier der Umsatz auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der PVA TePla AG.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung in dem jeweiligen Leistungskriterium auf Basis der Zielsetzung des Aufsichtsrats berechnet. Dafür legt der Aufsichtsrat für jedes finanzielle Leistungskriterium, spätestens zu Beginn des Geschäftsjahres, einen Wert für eine Zielerreichung von 100 % (Zielwert), einen Wert für eine Zielerreichung

von 50 % (unterer Schwellenwert) sowie einen Wert für eine Zielerreichung von 140 % (oberer Schwellenwert) fest. Liegt der tatsächlich im Geschäftsjahr erreichte Wert eines Leistungskriteriums unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Die maximale Zielerreichung beträgt 140 %. Bei einer Performance zwischen den gesetzten Ziel- und Schwellenwerten wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation berechnet.

Illustrativ lässt sich die Zielerreichungskurve wie folgt darstellen:



Bei der Zielsetzung orientiert sich der Aufsichtsrat an der veröffentlichten Guidance der Gesellschaft, um eine ambitionierte Zielsetzung im Einklang mit der Kapitalmarktkommunikation sicherzustellen.

Aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele (inklusive ESG)

Aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele (inklusive ESG) werden im STI mit einer Gewichtung von 30 % berücksichtigt. Unter Berücksichtigung des nachfolgend dargestellten, strategieabgeleiteten beispielhaften Kriterienkatalogs legt der Aufsichtsrat jährlich die konkreten Ziele sowie deren jeweilige Gewichtung fest, wobei er darauf achtet, dass sich die Ziele zu denen im LTI unterscheiden. So wird sichergestellt, dass die Ziele relevant, strategie-abgeleitet und quantifizierbar sind.

Strategie

- Ziele**
- Weiterentwicklung Produktportfolio
 - Diversifizierung Märkte und Regionen
 - TecDAX Readiness
 - Margenqualität
 - ...

ESG

- Environment**
- CO₂-Emission
 - Waste Management
 - ...
- Social**
- Diversität
 - Mitarbeiterzufriedenheit
 - Arbeitssicherheit
 - ...
- Governance**
- Compliance
 - ...

Für die aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Ziele (inklusive ESG) definiert der Aufsichtsrat analog zu den finanziellen Leistungskriterien einen Zielwert sowie einen unteren und oberen Schwellenwert. Anhand dieser Zielsetzung wird die Zielerreichung nach Abschluss des Geschäftsjahres berechnet.

Weitere Regelungen

Gemäß der Empfehlung G.11 des DCGK ist der Aufsichtsrat im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen berechtigt, den STI sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z. B. eine zustimmungspflichtige 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.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten, aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Ziele (inklusive ESG), die Ziel- und Schwellenwerte aller Leistungskriterien sowie die für das Geschäftsjahr resultierende Zielerreichung werden nach Abschluss des Geschäftsjahres im Vergütungsbericht ex-post offengelegt.

2.2 Long-Term Incentive (LTI)

Der LTI ist als Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance Periode ausgestaltet und wird jährlich mit einer neuen Tranche zugeteilt.

Zu Beginn jeder Tranche werden den Vorstandsmitgliedern (virtuelle) Aktien vorläufig zugeteilt. Die Anzahl der vorläufig zugeteilten (virtuellen) Aktien berechnet sich mittels Division des Zielbetrags durch den Start-Aktienkurs (arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse der Aktie der PVA TePla AG während der 60 Handelstage vor Beginn der Performance Periode). Durch die Verknüpfung über virtuelle Aktien an die absolute Aktienkursentwicklung der PVA TePla AG ist der Performance Share Plan vollständig aktienbasiert ausgestaltet und setzt einen Anreiz zur Steigerung des Unternehmenswerts.

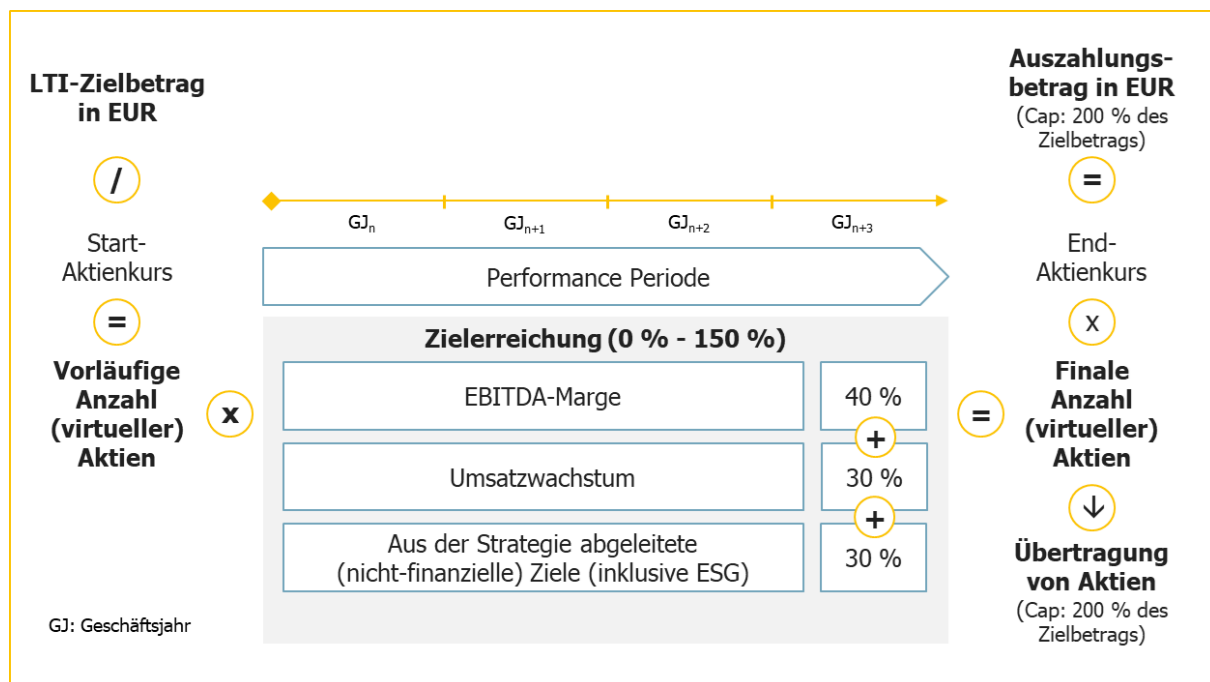
Der LTI umfasst zwei finanzielle Leistungskriterien mit einer Gewichtung von insgesamt 70 %. Als finanzielle Leistungskriterien wird zum einen die EBITDA-Marge mit einer Gewichtung von 40 % und zum anderen das Umsatzwachstum mit einer Gewichtung von 30 % herangezogen. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, eine abweichende Gewichtung festzulegen, wenn diese andere Gewichtung besser geeignet ist, Anreize zur Umsetzung der Unternehmensstrategie zu setzen.

Daneben wird mit einer Gewichtung von 30 % die nicht-finanzielle Leistung anhand von aus der Strategie abgeleiteten Ziele (inklusive ESG) berücksichtigt, die für jede Tranche vom Aufsichtsrat festgelegt werden.

Die Zielerreichung entspricht der gewichteten Summe der Zielerreichungen in den einzelnen Leistungskriterien und wird nach Ablauf der Performance Periode ermittelt. Die maximale Zielerreichung ist für jedes Leistungskriterium sowie insgesamt auf 150 % begrenzt.

Auf Basis der festgestellten Zielerreichung wird die finale Anzahl (virtueller) Aktien durch Multiplikation der Anzahl der vorläufig zugeteilten (virtuellen) Aktien mit der Zielerreichung ermittelt.

Die Auszahlung des LTI erfolgt in bar. Die Auszahlung berechnet sich durch Multiplikation der finalen Anzahl (virtueller) Aktien mit dem End-Aktienkurs (arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse der Aktie der PVA TePla AG während der 60 Handelstage vor Ende der Performance Periode). Die Gesellschaft behält sich vor, den LTI auch in Aktien zu bedienen. Im Falle einer Bedienung in Aktien wird dem Vorstandsmitglied die finale Anzahl der (virtuellen) Aktien in Form von echten Aktien der Gesellschaft übertragen. Die Auszahlung aus dem LTI ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.



Finanzielle Ziele

Die finanziellen Leistungskriterien sind EBITDA-Marge und Umsatzwachstum. Zusammen bilden die beiden Leistungskriterien wichtige Indikatoren für die Umsetzung der Unternehmensstrategie und incentivieren ein langfristiges profitables Wachstum.

Die EBITDA-Marge setzt das EBITDA der Gesellschaft ins Verhältnis zum Umsatz und spiegelt die Profitabilität der Gesellschaft wider. Maßgeblich ist die durchschnittliche EBITDA-Marge auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der PVA TePla AG in den vier Geschäftsjahren der Performance Periode.

Das Leistungskriterium Umsatzwachstum setzt wichtige Anreize zur Umsetzung unserer Wachstumsstrategie. Maßgeblich ist das durchschnittliche Umsatzwachstum in den vier Geschäftsjahren der Performance Periode. Das Umsatzwachstum in einem Geschäftsjahr berechnet sich durch den Vergleich des Umsatzes in dem entsprechenden Geschäftsjahr mit dem Umsatz im vorausgegangenen Geschäftsjahr, jeweils auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der PVA TePla AG.

Nach Ablauf der Performance Periode wird die Zielerreichung in dem jeweiligen Leistungskriterium auf Basis der Zielsetzung des Aufsichtsrats berechnet. Dafür legt der Aufsichtsrat für jedes finanzielle Leistungskriterium für die Tranche einen Wert für eine Zielerreichung von 100 % (Zielwert), einen Wert für eine Zielerreichung von 50 % (unterer Schwellenwert) sowie einen Wert für eine Zielerreichung von 150 % (oberer Schwellenwert) fest. Liegt der tatsächlich erreichte Wert eines Leistungskriteriums unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Die maximale Zielerreichung beträgt 150 %. Bei einer Performance zwischen den gesetzten Ziel- und Schwellenwerten wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation berechnet.

Bei der Zielsetzung orientiert sich der Aufsichtsrat an der strategischen Zielsetzung der Gesellschaft.

Aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele (inklusive ESG)

Die aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Ziele (inklusive ESG) werden im LTI mit einer Gewichtung von 30 % berücksichtigt. Unter Berücksichtigung des nachfolgend dargestellten, strategieabgeleiteten beispielhaften Kriterienkatalogs legt der Aufsichtsrat für jede Tranche die konkreten Ziele sowie deren jeweilige Gewichtung fest, wobei er darauf achtet, dass sich die Ziele zu denen im STI unterscheiden. So wird sichergestellt, dass die Ziele relevant, strategie-abgeleitet und quantifizierbar sind.

Strategie		ESG	
Ziele	Weiterentwicklung Produktportfolio Diversifizierung Märkte und Regionen TecDAX Readiness Margenqualität ...	Environment	CO ₂ -Emission Waste Management ...
		Social	Diversität Mitarbeiterzufriedenheit Arbeitssicherheit ...
		Governance	Compliance ...

Für die aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Ziele (inklusive ESG) definiert der Aufsichtsrat analog zu den finanziellen Leistungskriterien einen Zielwert sowie einen

unteren und oberen Schwellenwert. Anhand dieser Zielsetzung wird die Zielerreichung nach Abschluss des Geschäftsjahres berechnet.

Weitere Regelungen

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung G.11 des DCGK berechtigt, den LTI sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z. B. eine zustimmungspflichtige 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.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten, aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Ziele (inklusive ESG), die Ziel- und Schwellenwerte aller Leistungskriterien sowie die für das Geschäftsjahr resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht ex-post offen gelegt.

3. Share Ownership Guidelines

Um die Aktienkultur im Vergütungssystem des Vorstands weiter zu stärken und die Interessen des Vorstands mit denen unserer Aktionäre noch enger zu verknüpfen, unterliegen die Vorstandsmitglieder einer Aktienkauf- und Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline). Die Vorstandsmitglieder sind demnach verpflichtet, Aktien der Gesellschaft in Höhe von 50 % ihrer jährlichen festen Vergütung (brutto) zu erwerben (Investitionsziel) und für die Dauer des Dienstverhältnisses zu halten. Das Investitionsziel muss grundsätzlich nach spätestens fünf Jahren erreicht sein.

4. Maximalvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind die Auszahlungen aus den variablen Vergütungsbestandteilen nach oben auf 140 % des Zielbetrags (STI) bzw. 200 % des Zielbetrags (LTI) begrenzt.

Zum anderen ist die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, d. h. die Summe aus festen Vergütungsbestandteilen (feste Jahresvergütung und Nebenleistungen) und variablen vergütungsbestandteilen (STI und LTI) durch die Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG begrenzt. Die Maximalvergütung begrenzt die für ein Geschäftsjahr zugesagte Gesamtvergütung, unabhängig vom tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt.

Die Maximalvergütung beträgt 1.400.000 € für den Vorstandsvorsitz und 1.200.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder.

Mit dieser festgelegten Höhe der Maximalvergütung bewegt sich PVA TePla im unteren Bereich des SDAX.

Sollte die Summe der Auszahlungen aus einem Geschäftsjahr die Maximalvergütung übersteigen, wird der zuletzt zur Auszahlung anstehende Vergütungsbestandteil (im Regelfall der LTI) gekürzt.

Die 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 Maximalvergütung ist lediglich durch die Kombination von außergewöhnlich guter Leistung gepaart mit einer überaus positiven Entwicklung des Aktienkurses erreichbar und berücksichtigt auch Schwankungen der Nebenleistungen sowie etwaige zukünftige Vergütungsanpassungen.

5. Malus- und Clawback-Regelungen

Unter bestimmten Voraussetzungen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise zu reduzieren (Malus) oder die bereits ausbezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise zurückzufordern (Clawback).

Wurde die variable Vergütung auf der Grundlage eines fehlerhaften Jahresabschlusses ermittelt und ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat die Differenz zur entsprechenden variablen Vergütung, die auf der Grundlage eines berichtigten Jahresabschlusses ermittelt wurde, zurückfordern.

Im Fall von vorsätzlichen Verstößen gegen wesentliche Bestimmungen des unternehmensinternen Code of Conduct und/oder gegen wesentliche dienstvertragliche Pflichten oder bei einer erheblichen Verletzung der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die variable Vergütung reduzieren oder zurückfordern.

VI. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten der Verträge der Mitglieder des Vorstands

Erstbestellungen werden höchstens für einen Zeitraum von drei Jahren vorgenommen, Folgebestellungen sind auf einen Zeitraum von maximal fünf Jahren begrenzt.

2. Unterjähriger Ein- bzw. Austritt und vorzeitige Beendigung der Verträge der Mitglieder des Vorstands

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit werden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten ("Abfindungs-Cap") und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergütet. 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.

Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsdienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Bei unterjährigem Eintritt in beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand wird die Vergütung pro rata temporis berechnet. Dies gilt nicht für die Vergütung bei einer außerordentlichen Kündigung des Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft aufgrund eines durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes; in diesem Falle besteht kein Anspruch auf Zahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr des Ausscheidens.

3. Mandatsbezüge

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. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist

VII. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

1. Vergütungssystem

Gemäß der gesetzlichen Vorgabe nach § 87a Absatz 1 Satz 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

Das Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes System zur Billigung vorlegen.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung regelmäßig nach pflichtgemäßem Ermessen.

2. Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Bei der Festsetzung der Vergütung sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen

des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Die Beurteilung der Üblichkeit der Vergütungshöhe und -struktur erfolgt anhand eines horizontalen Vergleichs mit der Vorstandsvergütung vergleichbarer Gesellschaften. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dafür in der Regel einen für PVA TePla relevanten nationalen Index (z. B. SDAX) und positioniert PVA TePla entsprechend der Unternehmensgröße in diesem.

Daneben wird auch ein Vergleich mit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur (sog. Vertikalvergleich) vorgenommen. Einbezogen wird hierbei die Vergütung sowohl des oberen Führungskreises der Unternehmensgruppe als auch der im Inland beschäftigten Gesamtbelegschaft auf Ebene der Aktiengesellschaft und ihrer Konzerngesellschaften. Bestandteil des Vertikalvergleichs ist insbesondere auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zu dieser Vergleichsgruppe in der zeitlichen Entwicklung. Auf diese Weise werden auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer von PVA TePla berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf unabhängige, externe Berater hinzuziehen.

3. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass etwaige Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder bei den Beratungen und Entscheidungen über das Vorstandsvergütungssystem erkannt und adäquat behandelt werden. Diese sind unverzüglich offenzulegen, und je nach Einschätzung kann vorgesehen werden, dass das betroffene Mitglied an den Beratungen nicht teilnimmt und sich bei der Entscheidung der Stimme enthält.

VIII. 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. Der Aufsichtsrat kann jedoch vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, 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. Der Aufsichtsrat der PVA TePla AG darf gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG nach pflichtgemäßem Ermessen vorübergehend von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen: Maximalvergütung, Struktur der Zielvergütung, Erfolgsziele und Bemessungsmethoden der variablen Vergütung, maßgebliche Zeiträume für die Ermittlung der variablen Vergütung und Auszahlungszeitpunkte der variablen Vergütung, Investitionsziel und -zeitraum der Share Ownership Guideline.

Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur aufgrund eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Dies ist dann gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 AktG im Vergütungsbericht zu erläutern.

4. Beschreibung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder

PVA TePla AG

Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Gemäß § 113 Abs. 3 Aktiengesetz (AktG) hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen. Das bisherige Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder der PVA TePla AG wurde von der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 mit 99,86 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt (im Folgenden auch „Vergütungssystem 2021“). Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der PVA TePla AG geregelt.

Überprüfung der Vergütung des Aufsichtsrats

Insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Herausforderung, qualifizierte Aufsichtsratsmitglieder zu gewinnen, wurde die bisherige Ausgestaltung und Höhe der Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder mit Unterstützung eines unabhängigen Vergütungsberaters überprüft.

Der Wettbewerb um Aufsichtsratsmitglieder, die die vielzähligen Qualifikationen für eine Erfüllung der Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats erfüllen, hat über die letzten Jahre spürbar zugenommen. Aufgrund stetig wachsender gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen und einer steigenden Anzahl an Aufgaben erfordert das Arbeitspensum der Aufsichtsratsmitglieder in den letzten Jahren zudem ein erhebliches zusätzliches zeitliches Engagement. Aus diesem Grund ist eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder der PVA TePla AG wesentlich für die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens.

Entsprechend wurde die Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung von einem Benchmark begleitet, um die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung sicherzustellen. Als Vergleichsunternehmen wurden dabei die Unternehmen des SDAX herangezogen, da die Aktie der PVA TePla AG im SDAX gelistet ist und die SDAX-Unternehmen hinsichtlich ihrer Größe und ihrem Governance-System mit der PVA TePla AG vergleichbar sind.

Auf Basis der Ergebnisse der Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung haben der Vorstand und der Aufsichtsrat eine Überarbeitung des Vergütungssystems 2021 beschlossen. Das überarbeitete Vergütungssystem sowie die wesentlichen Änderungen zum bisherigen Vergütungssystem werden im Folgenden detailliert beschrieben.

Wesentliche Änderungen der Vergütung des Aufsichtsrats

Die wesentlichen Änderungen an der Vergütung des Aufsichtsrats im Vergleich zum Vergütungssystem 2021, die durch das überarbeitete Vergütungssystem implementiert werden, stellen sich wie folgt dar:

	Vergütungssystem 2021			Überarbeitetes Vergütungssystem		
	Aufsichtsratsvorsitz	Stellv. Aufsichtsratsvorsitz	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	Aufsichtsratsvorsitz	Stellv. Aufsichtsratsvorsitz	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied
Feste Vergütung	70.000	40.000	25.000	100.000	60.000	40.000
Ausschussvergütung	– Vorsitz: 10.000 – Mitglied: 5.000 Ist ein Aufsichtsratsmitglied in mehr als einem Ausschuss vertreten, wird maximal eine Ausschussvergütung ausbezahlt.			– Vorsitz 20.000 – Mitglied: 10.000 Ist ein Aufsichtsratsmitglied in mehr als zwei Ausschüssen vertreten, werden maximal zwei Ausschussvergütungen ausbezahlt.		
Aktienwerbs- & halteverpflichtung	-			Die Aufsichtsratsmitglieder verpflichten sich selbst, jährlich Aktien des Unternehmens in Höhe von 20 % der festen Vergütung zu erwerben und diese bis zum Ende der Amtszeit zu halten.		

Um eine wettbewerbsfähige Aufsichtsratsvergütung zu gewährleisten, wird die feste Jahresvergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf ein marktübliches Niveau angepasst. Die feste Vergütung der Ordentlichen Aufsichtsratsmitglieder wird dafür von 25.000 EUR auf 40.000 EUR erhöht. Für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitz wird die Vergütung von 40.000 EUR auf 60.000 EUR angepasst, für den Aufsichtsratsvorsitz wird ein Differenzierungsfaktor von 2,5 eingeführt, wodurch sich die feste Vergütung von 70.000 EUR auf 100.000 EUR erhöht. Diese Erhöhung spiegeln insbesondere für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats die gestiegenen Anforderungen und Aufgabenbandbreite sowie die damit einhergehende zeitliche Belastung wider.

Um das gestiegene Arbeitspensum der Ausschüsse des Aufsichtsrats zu berücksichtigen, das auch für die Erfüllung der steigenden regulatorischen Anforderungen nötig ist, wird die Vergütung für die Mitgliedschaft in Ausschüssen ebenfalls auf ein marktübliches Niveau angepasst. Die Ausschussvergütung wird für den Vorsitz eines Ausschusses von 10.000 EUR auf 20.000 EUR sowie für Mitglieder eines Ausschusses von 5.000 EUR auf 10.000 EUR erhöht. Dabei werden für die Ausschussvergütung maximal zwei Ausschusstätigkeiten berücksichtigt.

Die Aufsichtsratsmitglieder verpflichten sich selbst, jährlich Aktien des Unternehmens in Höhe von 20 % ihrer festen Jahresvergütung zu erwerben und bis zum Ende der Amtszeit zu halten. Damit fließt ein signifikanter Anteil der Vergütungserhöhung in den Erwerb von Aktien der PVA TePla AG, wodurch eine Aktienkultur im Aufsichtsrat der PVA TePla AG implementiert wird und die Interessen des Aufsichtsrats stärker mit denen der Aktionäre in Einklang gebracht werden.

Grundsätze des Vergütungssystems des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats der PVA TePla AG steht im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen und berücksichtigt die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Gemäß § 113 Abs. 1 Satz 3 AktG und Grundsatz 25 des DCGK erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vergütung, die in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und der Lage der Gesellschaft steht.

Die Ausgestaltung als reine Festvergütung steht im Einklang mit Empfehlung G. 18 Satz 1 des DCGK und fördert die neutrale Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats und damit die langfristige Entwicklung der PVA TePla AG.

Entsprechend der Empfehlung G.17 des DCGK wird in der festen Vergütung zwischen Aufsichtsratsvorsitz, stellvertretendem Aufsichtsratsvorsitz und ordentlichen Aufsichtsratsmitgliedern differenziert, um den größeren zeitlichen Aufwand sowie der mit den Funktionen einhergehenden unterschiedlichen Verantwortung zu begegnen. Ferner berücksichtigt das Vergütungssystem ebenfalls in Übereinstimmung mit G.17 des DCGK den höheren zeitlichen Aufwand für den Vorsitz und die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats.

Insgesamt soll die Vergütung des Aufsichtsrats die Übernahme eines Mandats als Mitglied oder Vorsitzender des Aufsichtsrats oder einer seiner Ausschüsse so attraktiv machen, dass besonders qualifizierte Kandidaten gewonnen und gehalten werden können.

Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist wie folgt ausgestaltet:

Feste Vergütung		
Aufsichtsratsvorsitz	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitz	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied
100.000 €	60.000 €	40.000 €
Ausschussvergütung		
Vorsitz	Mitglied	
20.000 €	10.000 €	
Maximale Ausschussvergütung		
Ist ein Aufsichtsratsmitglied in mehr als zwei Ausschüssen vertreten, werden maximal zwei Ausschussvergütungen ausbezahlt.		
Selbstverpflichtung zum Aktienerwerb		
Selbstverpflichtung zur persönlichen Investition in Aktien von der PVA TePla AG (20 % des jährlichen Brutto der festen Vergütung) mit einer Halteverpflichtung für die Dauer der Amtszeit.		

Feste Vergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine jährliche feste Jahresvergütung von jeweils 40.000 EUR. Der Aufsichtsratsvorsitz erhält 100.000 EUR (Faktor 2,5), der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitz erhält 60.000 EUR (Faktor 1,5).

Ausschussvergütung

Darüber hinaus erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine Ausschussvergütung für ihre Mitgliedschaft in Ausschüssen. Ausschussvorsitzende erhalten, zusätzlich zu der festen Vergütung, 20.000 EUR, Mitglieder der Ausschüsse erhalten jährlich zusätzlich 10.000 EUR.

Bei Mitgliedschaft in mehreren Ausschüssen werden maximal zwei für die Vergütung berücksichtigt.

Selbstverpflichtung zum Aktienerwerb

Die Aufsichtsratsmitglieder der PVA TePla AG verpflichten sich selbst, für die Dauer ihrer jeweiligen Amtszeit jährlich 20 % ihrer festen Jahresvergütung (Investitionsbetrag) als persönliche Investition in Aktien der PVA TePla AG zu investieren (Investitionsverpflichtung) und diese bis zum Ende ihrer Amtszeit zu halten (Aktienhaltevorschriften).

Nach Ablauf des Geschäftsjahres tritt die Investitionsverpflichtung in Kraft und ist bis zum Ende des darauffolgenden Geschäftsjahres umzusetzen. Die Aufsichtsratsmitglieder erbringen einen Nachweis des Aktienerwerbs der Gesellschaft bis zum Ende des folgenden Geschäftsjahres.

Bereits gehaltene Aktien werden auf die Aktienhalteverpflichtung angerechnet. Nach einer Wiederwahl ist der Verkauf von Aktien, die während der vorherigen Amtszeit im Rahmen der Investitionsverpflichtung erworben wurden, zulässig.

Sonstiges

Bei unterjährigen Veränderungen im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen wird die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate gezahlt.

Die Aufsichtsratsmitglieder haben einen Anspruch auf Ersatz ihrer erforderlichen und angemessenen Auslagen. Darüber hinaus wird ihnen eine potentiell auf ihre Vergütung anfallende Umsatzsteuer erstattet und die Beträge einer durch die Gesellschaft für die Aufsichtsratsmitglieder abgeschlossenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einschließlich der darauf etwa entfallenden Einkommenssteuer übernommen.

Es bestehen keine vergütungsbezogenen Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und den Aufsichtsratsmitgliedern, die über die Bestimmungen der Satzung zur Vergütung hinausgehen.

Die Aufsichtsratsmitglieder werden vorbehaltlich einer anderweitigen Festlegung der Amtszeit bei der Wahl für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung bestellt, die über ihre Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt. Das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, wird nicht mitgerechnet. Auf-

sichtsratsmitglieder können unter Beachtung der aktienrechtlichen Voraussetzungen hierfür durch die Hauptversammlung abberufen werden. Sie können unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen ihr Amt ohne wichtigen Grund niederlegen. Das Recht zur Amtsniederlegung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist, sofern die Niederlegung nicht zur Unzeit erfolgt, bleibt unberührt. Es gibt weder eine weitere Vergütung im Falle des Ausscheidens als Aufsichtsratsmitglied noch eine Vereinbarung betreffend einer Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern nach Ablauf der Amtszeit.

Festlegung und Umsetzung des Vergütungssystems

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird regelmäßig anhand der gesetzlichen Vorgaben geprüft. In diesem Rahmen bezieht er auch die Aufsichtsratsvergütung vergleichbarer Unternehmen in die Überprüfung mit ein. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat einen unabhängigen, externen Berater beauftragen.

Bei einem Anpassungsbedarf des Vergütungssystems, werden Aufsichtsrat und Vorstand der Hauptversammlung einen entsprechenden Vorschlag zur Anpassung der Vergütung unterbreiten. Unabhängig davon beschließt die Hauptversammlung gemäß § 113 Abs. 3 AktG spätestens alle vier Jahre über die Vergütung des Aufsichtsrats und das zugrundeliegende Vergütungssystem.

Da die Entscheidung über die Vergütung und das zugrundeliegende Vergütungssystem durch die Hauptversammlung erfolgt, sind Interessenskonflikte durch die Aufsichtsratsvergütung nicht zu erwarten.

III. Weitere Angaben und Hinweise

Voraussetzung für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts

Aktionäre sind zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts berechtigt, wenn sie sich zur Hauptversammlung frist- und formgerecht angemeldet und der Gesellschaft ihren Anteilsbesitz frist- und formgerecht nachgewiesen haben. Die Anmeldung muss in deutscher oder englischer Sprache abgefasst sein. Als Nachweis ist ein in Textform (§ 126b BGB) in deutscher oder englischer Sprache erstellter Nachweis des Anteilsbesitzes durch den Letztintermediär erforderlich, wobei ein Nachweis des Anteilsbesitzes gemäß § 67c Absatz 3 AktG ausreicht. Der Nachweis des Anteilsbesitzes hat sich auf den Geschäftsschluss des 22. Tages vor der Versammlung, also auf den 8. August 2024, 24:00 Uhr (MESZ) (sogenannter Nachweisstichtag), zu beziehen.

Sowohl die Anmeldung als auch der Nachweis des Anteilsbesitzes müssen der Gesellschaft jeweils bis spätestens am 23. August 2024, 24:00 Uhr (MESZ), unter der Adresse, oder E-Mail-Adresse

PVA TePla AG
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München
Deutschland
E-Mail: anmeldung@linkmarketservices.eu

zugehen.

Nach Zugang der ordnungsgemäßen Anmeldung und eines ordnungsgemäßen Nachweises des Anteilsbesitzes bis spätestens am 23. August 2024, 24:00 Uhr (MESZ), werden Eintrittskarten für die Hauptversammlung sowie die für die Nutzung des passwortgeschützten Internetservices unter

<https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/>

erforderlichen Zugangsdaten (Zugangskennung und Passwort) übersandt. Um den rechtzeitigen Erhalt der Eintrittskarten sicherzustellen, werden die Aktionäre gebeten, frühzeitig für die Anmeldung und Übersendung eines ordnungsgemäßen Nachweises des Anteilsbesitzes an die Gesellschaft Sorge zu tragen. Die Eintrittskarten sind lediglich organisatorische Hilfsmittel und keine Voraussetzung für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts.

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Teilnahme an der Hauptversammlung oder die Ausübung des Stimmrechts als Aktionär nur, wer den zuvor beschriebenen Nachweis des Anteilsbesitzes ordnungsgemäß erbracht hat. Die Berechtigung zur Teilnahme und der Umfang des Stimmrechts bemessen sich dabei ausschließlich nach dem im Nachweis genannten Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweisstichtag.

Mit dem Nachweisstichtag bzw. der Erbringung des Nachweises geht keine Sperre für die Veräußerbarkeit der nachgewiesenen Aktien einher. Ebenso werden die Aktien durch eine Anmeldung zur Hauptversammlung nicht blockiert; Aktionäre können deshalb über ihre Aktien auch ab dem Nachweisstichtag und auch nach erfolgter Anmeldung weiterhin frei verfügen. Auch im Fall der vollständigen oder teilweisen Veräußerung der Aktien nach dem Nachweisstichtag ist für die Teilnahme und den Umfang des Stimmrechts ausschließlich der Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweisstichtag maßgeblich, d. h. Veräußerungen von Aktien nach dem Nachweisstichtag haben keine Auswirkungen auf die Berechtigung zur Teilnahme und auf den

Umfang des Stimmrechts. Entsprechendes gilt für Erwerbe und Zuerwerbe von Aktien nach dem Nachweisstichtag. Personen, die zum Nachweisstichtag noch keine Aktien besitzen und erst danach Aktionär werden, sind nicht teilnahme- und stimmberechtigt. Die Möglichkeit der Bevollmächtigung des Erwerbers bleibt unberührt. Für die Dividendenberechtigung hat der Nachweisstichtag keine Bedeutung.

Verfahren für die Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten

Aktionäre können sich hinsichtlich der Teilnahme an der Hauptversammlung, der Ausübung ihres Stimmrechts in der Hauptversammlung und sonstiger hauptversammlungsbezogener Rechte durch einen Bevollmächtigten, z.B. durch einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater oder eine andere Person ihrer Wahl vertreten lassen. Die Erteilung einer Vollmacht ist sowohl vor als auch während der Hauptversammlung zulässig und kann sowohl gegenüber dem zu Bevollmächtigenden als auch gegenüber der Gesellschaft erklärt werden. Im Falle einer Erteilung einer Vollmacht durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft erübrigt sich ein gesonderter Nachweis über die Erteilung der Vollmacht.

Auch im Fall einer Bevollmächtigung sind eine form- und fristgerechte Anmeldung und der form- und fristgerechte Nachweis des Anteilsbesitzes zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts erforderlich (siehe oben unter "Voraussetzung für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts").

Vorbehaltlich der nachfolgenden Sonderfälle bedürfen die Erteilung einer Vollmacht, ihre Änderung, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft gemäß § 134 Abs. 3 Satz 3 AktG zumindest der Textform (§ 126b BGB). Aktionäre, die eine andere Person bevollmächtigen möchten, können für die Erteilung einer Vollmacht das Formular verwenden, welches nach ordnungsgemäßer Anmeldung und Nachweis des Anteilsbesitzes zugeschickt wird, sowie auch auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/>

zum Download zur Verfügung steht. Die Erteilung einer Vollmacht, ihr Widerruf, ihre Änderung und der Nachweis der Bevollmächtigung kann an folgende Anschrift oder E-Mail-Adresse übermittelt werden:

PVA TePla AG
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München
Deutschland
E-Mail: pvatepla@linkmarketservices.eu

Die Erklärungen müssen spätestens bis zum **Ablauf des 29. August 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** bei der zuvor genannten Adresse eingehen.

Eine Vollmacht kann ferner im Internet unter

<https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/>

über den passwortgeschützten Internetservice gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren bis zum **Ablauf des 29. August 2024, 24:00 Uhr (MESZ)**, erteilt, geändert oder widerrufen werden. Die für die Nutzung des passwortgeschützten Internetservices erforderlichen Zugangsdaten (Zugangskennung und Passwort) werden zusammen mit den Eintrittskarten nach form- und fristgerechter Anmeldung zugesandt.

Die Nutzung des passwortgeschützten Internetservices durch einen Bevollmächtigten setzt voraus, dass der Bevollmächtigte die entsprechenden Zugangsdaten erhält.

Darüber hinaus können Aktionäre eine andere Person auch noch in der Hauptversammlung bevollmächtigen. Hierfür kann z.B. das den Stimmkartenbögen beigegefügte Formular verwendet werden. Ebenso kann der Nachweis der Bevollmächtigung am Tag der Hauptversammlung durch den Bevollmächtigten am Versammlungsort erbracht werden.

Für die Bevollmächtigung eines Intermediärs im Sinne von § 135 AktG (z.B. einer Depotbank oder eines Kreditinstituts), besteht ein Textformerfordernis weder nach der Satzung der Gesellschaft noch nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Aktiengesetzes. Die für die Bevollmächtigung erforderliche Form ist daher bei dem jeweils zu bevollmächtigenden Intermediär zu erfragen. Nach dem Gesetz muss die Vollmacht einem bestimmten Intermediär erteilt und von diesem nachprüfbar festgehalten werden. Die Vollmachtserklärung muss zudem vollständig sein und darf nur mit der Stimmrechtsausübung verbundene Erklärungen enthalten. Ein Verstoß gegen diese und bestimmte weitere in § 135 AktG genannte Erfordernisse für die Bevollmächtigung eines Intermediärs beeinträchtigt allerdings gemäß § 135 Abs. 7 AktG die Wirksamkeit der Stimmabgabe nicht. Vorstehendes gilt sinngemäß für die Bevollmächtigung von Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberatern oder Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung erboten, es sei denn, derjenige, der das Stimmrecht ausüben will, ist gesetzlicher Vertreter, Ehegatte oder Lebenspartner des Aktionärs oder mit ihm bis zum vierten Grad verwandt oder verschwägert (§ 135 Abs. 8 AktG).

Bevollmächtigt ein Aktionär mehr als eine Person, so kann die Gesellschaft eine oder mehrere von diesen zurückweisen.

Das persönliche Erscheinen eines Aktionärs in der Hauptversammlung gilt als Widerruf einer zuvor an einen Dritten erteilten Vollmacht. Die Gesellschaft macht zu diesem Zweck von der in § 19 Abs. 2 Satz 3 der Satzung vorgesehenen Erleichterung vom Textformerfordernis für den Widerruf erteilter Vollmachten Gebrauch.

Stimmrechtsvertretung durch den weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft

Aktionäre können sich auch durch den von der Gesellschaft benannten weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter, Herrn Dr. Gert Fisahn, (Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft) vertreten lassen. Auch in diesem Fall sind eine form- und fristgerechte Anmeldung und der form- und fristgerechte Nachweis des Anteilsbesitzes zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts erforderlich (siehe oben unter „Voraussetzung für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“). Vollmacht und Weisungen an den Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft und ihre Änderung sowie ihr Widerruf bedürfen zumindest der Textform. Sofern der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft bevollmächtigt wird, müssen diesem in jedem Fall Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt werden.

Der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ist verpflichtet, das Stimmrecht ausschließlich gemäß den Weisungen des Aktionärs auszuüben. Soweit eine eindeutige und ausdrückliche Weisung fehlt, wird sich der von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter für den jeweiligen Abstimmungsgegenstand der Stimme enthalten bzw. nicht an der Abstimmung teilnehmen. Dem Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft steht bei der Ausübung des Stimmrechts kein eigener Ermessensspielraum zu. Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt eine Weisung zu diesem Tagesordnungspunkt insgesamt auch als entsprechende Weisung für jeden Punkt der Einzelabstimmung. Der Stimmrechtsvertreter darf im Übrigen das Stimmrecht bei Abstimmungen, deren Gegenstand im Vorfeld der Hauptversammlung nicht bekannt ist, (zum Beispiel bei Verfahrensträgen) nicht ausüben. Auch in diesen Fällen wird er sich der Stimme enthalten oder nicht an der Abstimmung teilnehmen. Entsprechendes gilt bei der Abstimmung über einen Gegenantrag ohne ausdrückliche Weisung. Die Beauftragung des

Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft zur Erklärung von Widersprüchen oder zur Stellung von Anträgen oder Fragen ist nicht möglich.

Vollmachten und Weisungen an den Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft können an die vorstehend im Abschnitt „Verfahren für die Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten“ genannte Anschrift oder E-Mail-Adresse sowie über den passwortgeschützten Internetservice auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/>

gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren bis zum Ablauf des 29. August 2024, 24:00 Uhr (MESZ), erteilt, geändert oder widerrufen werden.

Ein Formular, das zur Vollmachten- und Weisungserteilung an den Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft verwendet werden kann, erhalten die Aktionäre zusammen mit der Eintrittskarte und steht auch unter

<https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/>

zum Download zur Verfügung.

Darüber hinaus haben Aktionäre und deren Vertreter auch während der Hauptversammlung die Möglichkeit, dem Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft Vollmacht und Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts zu erteilen, z.B. durch Nutzung des dafür vorgesehenen, den Stimmkartenbögen beigefügten, Formulars.

Möchte ein Aktionär trotz bereits erfolgter Bevollmächtigung des von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter an der Hauptversammlung selbst oder durch einen anderen Bevollmächtigten teilnehmen und seine Aktionärsrechte ausüben, wird der von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter eine ihm erteilte Vollmacht nicht ausüben.

Angaben zu den Rechten der Aktionäre gemäß §§ 122 Absatz 2, 126 Absatz 1, 127, 131 Absatz 1 AktG

1. Tagesordnungsergänzungsverlangen gemäß § 122 Absatz 2 AktG

Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil (5 %) des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000,00 erreichen, können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt oder bekannt gemacht werden. Jedem neuen Gegenstand der Tagesordnung muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich oder in der elektronischen Form des § 126a BGB (d.h. mit qualifizierter elektronischer Signatur) an den Vorstand der Gesellschaft zu richten und muss der Gesellschaft mindestens 30 Tage vor der Versammlung, also bis zum 30. Juli 2024, 24:00 Uhr (MESZ), zugehen. Die Adresse lautet wie folgt:

PVA TePla AG
Vorstand
Im Westpark 10-12
35435 Wettenberg
Deutschland

E-Mail (nur mit qualifizierter elektronischer Signatur): gert.fisahn@pvatepla.com

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden, sofern sie nicht bereits mit der Einberufung bekannt gemacht wurden, unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekannt gemacht und solchen Medien zur Veröffentlichung zugeleitet, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie die Information in der gesamten Europäischen Union verbreiten. Sie werden außerdem über die Internetadresse

<https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/>

zugänglich gemacht und den Aktionären mitgeteilt.

Die Antragsteller haben nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens bei der Gesellschaft Inhaber des Mindestbesitzes an Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über das Verlangen halten.

2. Anträge und Wahlvorschläge gemäß §§ 126 Absatz 1, 127 AktG

Anträge und Wahlvorschläge zu Punkten der Tagesordnung können durch Aktionäre bzw. deren Vertreter in der Hauptversammlung gestellt bzw. unterbreitet werden, ohne dass es hierfür vor der Hauptversammlung einer Ankündigung, Veröffentlichung oder sonstigen besonderen Handlung bedarf.

Anträge im Sinne des § 126 AktG (nebst einer etwaigen Begründung) und Wahlvorschläge im Sinne des § 127 AktG werden einschließlich des Namens des Aktionärs und einer etwaigen Stellungnahme der Verwaltung über die Internetadresse

<https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/>

zugänglich gemacht, wenn sie der Gesellschaft mindestens 14 Tage vor der Versammlung, also bis zum 15. August 2024, 24:00 Uhr (MESZ), unter der Adresse oder E-Mail-Adresse

PVA TePla AG
Investor Relations
Im Westpark 10-12
35435 Wettenberg
Deutschland
E-Mail: gert.fisahn@pvatepla.com

zugehen und die übrigen Voraussetzungen für eine Pflicht der Gesellschaft zur Zugänglichmachung nach § 126 bzw. § 127 AktG erfüllt sind.

Von einer Veröffentlichung eines Gegenantrags und seiner Begründung kann die Gesellschaft absehen, wenn einer der Gründe gemäß § 126 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 bis 7 AktG vorliegt. Eine Begründung eines Gegenantrags braucht auch dann nicht zugänglich gemacht werden, wenn sie insgesamt mehr als 5.000 Zeichen beträgt.

Wahlvorschläge von Aktionären braucht der Vorstand außer in den Fällen des § 126 Absatz 2 AktG auch dann nicht zugänglich zu machen, wenn diese nicht die Angabe von Namen, ausgeübtem Beruf und Wohnort der vorgeschlagenen Aufsichtsratsmitglieder oder Prüfer oder die Angabe über die Mitgliedschaft der vorgeschlagenen Aufsichtsratsmitglieder in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten im Sinne von § 125 Absatz 1 Satz 5 AktG enthalten.

Es wird darauf hingewiesen, dass Anträge und Wahlvorschläge, auch wenn sie der Gesellschaft vorab fristgerecht übermittelt worden sind, in der Hauptversammlung nur dann Beachtung finden, wenn sie dort mündlich gestellt bzw. unterbreitet werden. Das Recht eines jeden Aktionärs, während der Hauptversammlung Anträge zu den verschiedenen Punkten der Tagesordnung oder Wahlvorschläge auch ohne vorherige Übermittlung an die Gesellschaft zu stellen bzw. zu unterbreiten, bleibt unberührt.

Das Recht des Versammlungsleiters, im Rahmen der Abstimmung in der Hauptversammlung unter Beachtung von § 137 AktG zuerst über die Vorschläge der Verwaltung abstimmen zu lassen, bleibt unberührt. Sollten die Vorschläge der Verwaltung mit der notwendigen Mehrheit angenommen werden, haben sich die Gegenanträge oder (abweichenden) Wahlvorschläge erledigt.

3. Auskunftsrecht gemäß § 131 Absatz 1 AktG

Gemäß § 131 Absatz 1 AktG ist jedem Aktionär auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft zu geben, soweit diese zur sachgemäßen Beurteilung des Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. Die Auskunftspflicht erstreckt sich auch auf die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu verbundenen Unternehmen sowie auf die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen.

Von einer Beantwortung einzelner Fragen kann der Vorstand aus den in § 131 Absatz 3 AktG genannten Gründen absehen.

Ferner bestimmt § 20 Absatz 3 der Satzung der Gesellschaft, dass der Versammlungsleiter ermächtigt ist, das Rede- und Fragerecht der Aktionäre zeitlich angemessen zu beschränken. Er ist auch berechtigt, zu Beginn oder im Verlaufe der Hauptversammlung den zeitlich angemessenen Rahmen für den Verlauf der Hauptversammlung und für die Aussprache zu den einzelnen Tagesordnungspunkten sowie für den einzelnen Frage- und Redebeitrag festzusetzen.

4. Auskunftsrecht nach § 293g Abs. 3 AktG

Nach § 293g Abs. 3 AktG ist jedem Aktionär auf Verlangen in der Hauptversammlung Auskunft auch über alle für den Vertragsschluss wesentlichen Angelegenheiten des anderen Vertragsteils des Beherrschungsvertrags bzw. Gewinnabführungsvertrags zu geben.

5. Weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre gemäß §§ 122 Absatz 2, 126 Absatz 1, 127, 131 Absatz 1, 293g Abs. 3 AktG

Weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre nach §§ 122 Absatz 2, 126 Absatz 1, 127, § 131 Absatz 1 und 293g Abs. 3 AktG, insbesondere Angaben zu weiteren, über die Einhaltung maßgeblicher Fristen hinausgehenden Voraussetzungen finden sich unter der Internetadresse

<https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/>

Hinweis auf die Internetseite der Gesellschaft, über die die Informationen gemäß § 124a AktG zugänglich sind

Folgende Informationen bzw. Unterlagen sind von der Einberufung an auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/>

zugänglich:

- der Inhalt der Einberufung zur Hauptversammlung,
- eine Erläuterung zu Tagesordnungspunkt 1, zu dem in der Hauptversammlung kein Beschluss gefasst werden soll,
- die der Versammlung zugänglich zu machenden Unterlagen:
 - der festgestellte Jahresabschluss der PVA TePla AG zum 31. Dezember 2023,
 - der gebilligte Konzernabschluss der PVA TePla AG zum 31. Dezember 2023,

- der zusammengefasste (Konzern-)Lagebericht für die PVA TePla AG und für den PVA TePla-Konzern für das Geschäftsjahr 2023,
- der Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns,
- der erläuternde Bericht des Vorstands zu den Angaben gemäß §§ 289a Satz 1, 315a Satz 1 HGB,
- der Bericht des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023,
- der Geschäftsbericht 2023,
- der Vergütungsbericht 2023 (auch abgedruckt in dieser Einberufung zur Hauptversammlung),
- der Lebenslauf der zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagenen Kandidaten (Tagesordnungspunkt 7) (auch abgedruckt in dieser Einberufung zur Hauptversammlung),
- Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (auch abgedruckt in dieser Einberufung zur Hauptversammlung),
- Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder (auch abgedruckt in dieser Einberufung zur Hauptversammlung),
- Informationen zu Tagesordnungspunkt 13
 - Organschaftsvertrag zwischen der PVA TePla AG und der PVA Technology Hub GmbH
 - Jahresabschluss der PVA TePla AG 2023
 - Jahresabschluss der PVA TePla AG 2022
 - Jahresabschluss der PVA TePla AG 2021
 - Konzernabschluss der PVA TePla AG 2023
 - Konzernabschluss der PVA TePla AG 2022
 - Konzernabschluss der PVA TePla AG 2021
 - Gemeinsamer Bericht gemäß § 293a AktG
- die Satzung der Gesellschaft,
- die Gesamtzahl der Aktien und der Stimmrechte zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung,
- die Formulare, die für die Erteilung und den Widerruf einer Vollmacht für die Hauptversammlung verwendet werden können,
- nähere Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre: Ergänzung der Tagesordnung, Gegenanträge bzw. Wahlvorschläge und Auskunftsrecht.

Etwaige Tagesordnungsergänzungsverlangen im Sinne des § 122 Absatz 2 AktG, etwaige Anträge und Wahlvorschläge gemäß §§ 126 Absatz 1, 127 AktG, weitere Informationen im Zusammenhang mit der Hauptversammlung und – nach der Hauptversammlung – die Abstimmungsergebnisse werden unter derselben Internetadresse bekannt gegeben.

Auch während der Hauptversammlung werden die gesetzlich zugänglich zu machenden Unterlagen auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/>

zugänglich sein und, soweit gesetzlich erforderlich, in der Hauptversammlung zur Einsichtnahme ausliegen.

Informationen zum Datenschutz für Aktionäre

Zur Durchführung der Hauptversammlung und um Aktionären die Teilnahme an und die Ausübung von Rechten im Rahmen der Hauptversammlung zu ermöglichen, verarbeitet die Gesellschaft personenbezogenen Daten. Darüber hinaus werden diese Daten für damit in Zusammenhang stehende Zwecke und zur Erfüllung weiterer gesetzlicher Pflichten (z.B. Nachweis- oder Aufbewahrungspflichten) verwendet.

Nähere Informationen zum Datenschutz sind über die Internetadresse

<https://www.pvatepla.com/investor-relations/hauptversammlung/>

abrufbar. Die PVA TePla AG sendet diese Informationen auf Anforderung auch in gedruckter Form zu.

Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Das Grundkapital der Gesellschaft ist zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung eingeteilt in 21.749.988 auf den Inhaber lautende nennwertlose Stammaktien mit ebenso vielen Stimmrechten. Jede Aktie gewährt eine Stimme. Die Gesamtzahl der Stimmrechte zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung beträgt dementsprechend 21.749.988. Die Gesellschaft hält im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung keine eigenen Aktien.

Wettenberg, im Juli 2024

PVA TePla AG

Der Vorstand