Vergütungs-bericht 2023

PFEIFFER VACUUM

Vergütungs-bericht 2023

Der diesjährige Vergütungsbericht 2023 enthält die Darstellung und Erläuterung der Vergütung, die die gegenwärtigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands der Pfeiffer Vacuum Technology AG (nachfolgend: „**Gesellschaft**“) sowie die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 erhalten haben. Der Vergütungsbericht trägt den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie des deutschen Aktiengesetzes (AktG) Rechnung. Insbesondere enthält er alle Angaben gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie. Diese umfassen Erläuterungen, inwieweit und auf welche Weise das vom Aufsichtsrat entwickelte und von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand umgesetzt worden ist. Entsprechendes gilt für die Umsetzung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat, welches in der Hauptversammlung vom 12. Mai 2021 gebilligt wurde.

Das ursprünglich im Jahr 2021 vom Aufsichtsrat verabschiedete und von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem wurde im Jahr 2022 im Hinblick auf die verhältnismäßige Gewichtung finanzieller sowie nicht-finanzieller Leistungsparameter angepasst und im Anschluss ebenfalls von der Hauptversammlung gebilligt („**Vergütungssystem für den Vorstand 2022**“). Im Jahr 2023 hat sich der Aufsichtsrat erneut dazu entschlossen, weitergehende Anpassungen an dem Vergütungssystem des Vorstands vorzunehmen („**Vergütungssystem für den Vorstand 2023**“). Die diesbezüglichen Änderungen betreffen neben einer Erhöhung der Maximalvergütung (von 1,2 Mio. € auf 1,6 Mio. € für den Vorsitzenden des Vorstands und von 800.000 € auf 1,0 Mio. € für einfache Vorstandsmitglieder), insbesondere auch die Anpassung der Gewichtung der einzelnen Vergütungskomponenten des Vorstands (vgl. Ziffer 5 des Vergütungssystems für den Vorstand 2023), die Einführung von spezifischen Fallgruppen für die Bemessung nicht-finanzieller Ziele innerhalb der Bestimmung der Zieltantieme (vgl. Ziffer 7.1 des Vergütungssystems für den Vorstand 2023) und der Bestimmung der Outperformance-Komponente der langfristigen variablen Vergütung (LTI), die sich zukünftig nicht anhand des EBIT, sondern anhand einer Bemessung des Höchst-CO_2-Ausstoß der Produktions- und Vertriebsgesellschaft am Standort Asslar orientieren wird. Durch diese Änderungen soll im Rahmen der variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung eine noch stärkere Gewichtung derjenigen Zielparameter herbeigeführt werden, durch die der Verfolgung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung unter besonderer Berücksichtigung von ESG-Zielen (Environmental, Social and Governance) Rechnung getragen wird.

Das entsprechend angepasste Vergütungssystem für den Vorstand 2023 wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 2. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 88,89 % des bei der Beschlussfassung anwesenden Grundkapitals gebilligt. Das durch die Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand 2023 ist seit Vorlage an die Hauptversammlung und der entsprechenden Billigung für den Aufsichtsrat im Anwendungsbereich neu abzuschließender Vorstandsverträge bindend. Im Hinblick auf die Vorstandsdienstverträge der derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder wurden die Zielvereinbarungen im Hinblick auf die Zieltantieme und die langfristig variable Vergütung (LTI) bereits vor der Hauptversammlung vom 2. Mai 2023 abgeschlossen, sodass in dieser Hinsicht noch das Vergütungssystem 2022 zur Anwendung kommt.

Auch der vorherige Vergütungsbericht 2022 wurde der Hauptversammlung der Gesellschaft am 2. Mai 2023 vorgelegt und von dieser mit einer Mehrheit von 95,73 % des bei der Beschlussfassung anwesenden Grundkapitals gebilligt.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Berücksichtigung des Vergütungssystems des Vorstands und Bestätigung durch die Aktionär:innen

Neben den gesetzlichen Erfordernissen des AktG und des HGB berücksichtigt die Überarbeitung des Vergütungssystems für den Vorstand 2022 auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes („**DCGK**“) und trägt diesen weitestgehend Rechnung. Der Aufsichtsrat hat sich lediglich dagegen entschieden, den Empfehlungen in G.10 Satz 1 und Satz 2 des DCGK zu entsprechen. Der Empfehlung in G.10 Satz 1 DCGK, wonach die variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung überwiegend in Aktien angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden sollen, steht der Aufsichtsrat unverändert skeptisch gegenüber, weil die Mitglieder des Vorstands damit dem Risiko negativer, auf Marktschwankungen beruhender Kursentwicklungen ausgesetzt wären, auf die der Vorstand keinen unmittelbaren Einfluss hat. Außerdem wird der Empfehlung in G.10 Satz 2 DCGK, wonach langfristig variable Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügbar sein sollen, nicht entsprochen. Stattdessen sieht das Vergütungssystem eine langfristige variable Vergütung bezogen auf einen dreijährigen Bemessungszeitraum vor, wobei die Auszahlung jeweils im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums erfolgt.

Der Aufsichtsrat ist nach wie vor der Auffassung, dass damit die angestrebte langfristige Incentivierung hinreichend sichergestellt ist und durch einen längeren Auszahlungszeitraum nicht gesteigert würde.

Der Aufsichtsrat überprüft die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung auf horizontaler Ebene auf der Basis eines Vergleichs mit geeigneten anderen, im TecDAX oder im SDAX börsennotierten Unternehmen, wobei für diesen Marktvergleich insbesondere die Kennzahlen Umsatz, Anzahl der Mitarbeitenden und Marktkapitalisierung berücksichtigt werden. Der Aufsichtsrat hat in diesem Zusammenhang die Heidelberger Druckmaschinen AG, die Deutz AG, die Jenoptik AG und die Carl Zeiss Meditec AG als Vergleichsunternehmen ausgewählt.

Gemäß den Vorgaben des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems lässt sich der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung von den folgenden Grundsätzen leiten:

- Die Mitglieder des Vorstands sollen dazu angehalten werden, auf die Erreichung der strategischen Unternehmensziele hinzuwirken. In deren Mittelpunkt stehen (i) die Sicherstellung einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung und Wertsteigerung, (ii) die Steigerung des Marktanteils und des weiteren Wachstums, (iii) der Ausbau der globalen Präsenz, insbesondere in ausgewählten Wachstumsmärkten, (iv) die Verfolgung einer an der Kundenzufriedenheit orientierten Vertriebspolitik, sowie (v) die Verfolgung von Nachhaltigkeitszielen, zu denen insbesondere eine Steigerung der Effizienz im Umgang mit Energie und Rohstoffen gehört. Im Rahmen der variablen Vergütung werden deshalb teilweise neben finanziellen auch nichtfinanzielle Leistungskriterien festgesetzt, die Aspekten der Corporate Social Responsibility und der Nachhaltigkeit verpflichtet sind.
- Insbesondere die langfristige variable Vergütung ist ein wesentlicher Bestandteil der Vergütungsstruktur und soll die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung und die Geschäftsstrategie unterstützen.
- Die Vergütung soll der Größe und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen.
- Die Vergütung soll dem individuellen Leistungsbeitrag angemessen entsprechen. Besondere Leistungen sollen mit einer entsprechend höheren Vergütung honoriert werden, während das Verfehlen von Leistungszielen zu spürbaren Abschlägen bei der Vergütungshöhe führen soll.
- Im Vergleich zu Unternehmen ähnlicher Größenordnung soll die Vergütung attraktiv sein, um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder zu gewinnen und auf Dauer zu halten.
- Die Vergütung soll zu einer Harmonisierung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denjenigen der Aktionär:innen und der weiteren Stakeholder:innen beitragen. Insbesondere den variablen, performance-abhängigen Vergütungsbestandteilen kommt in diesem Zusammenhang eine wesentliche Bedeutung zu.

In Entsprechung dieser Grundsätze, sowie in Entsprechung des Vergütungssystems für den Vorstand 2023 und der mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Vorstandsdienstverträgen, setzte der Aufsichtsrat, unterstützt durch seinen Personalausschuss, im Berichtsjahr die konkreten Zielparameter der Vorstandsmitglieder fest und traf eine Feststellung über die jeweils individuell vereinbarten Zielerreichungsparameter. Insbesondere der Definition und etwaigen Anpassung der variablen, performance-abhängigen Vergütungsparameter kam dabei eine entscheidende Bedeutung zu, um gewährleisten zu können, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft leistet.

Das Vergütungssystem des Vorstands 2023 enthält, ebenso wie die Vorstandsdienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder, **Malus- und Clawback-Regelungen**, von denen der Aufsichtsrat im Einzelfall Gebrauch machen kann. Hiernach kann der Aufsichtsrat für die Gesellschaft bei schwerwiegenden unterjährigen Sorgfaltspflichtverstößen eines Vorstandsmitglieds die entsprechenden variablen Vergütungsbestandteile eines Vorstandsmitglieds kürzen, vollständig streichen beziehungsweise nach bereits erfolgter Auszahlung ganz oder teilweise zurückfordern. Der Aufsichtsrat entscheidet hierüber im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen und hat in seiner Entscheidung insbesondere die Schwere des Verstoßes sowie die Höhe des dadurch verursachten Vermögens- oder Reputationsschadens zu berücksichtigen. Im Berichtszeitraum hatte der Aufsichtsrat keinen Anlass, von der Möglichkeit der Malus- bzw. Clawback-Regelung Gebrauch zu machen.

In den Vorstandsdienstverträgen von Dr. Britta Giesen und Wolfgang Ehrk sind ferner – ebenfalls in Entsprechung des geltenden Vergütungssystems für den Vorstand – Regelungen getroffen worden, nach denen diesen im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit keine Zahlungen gewährt, zugesagt oder geleistet werden dürfen, die den Wert von zwei Jahresvergütungen bzw. den Wert der für die Restlaufzeit der Vorstandsdienstverträge überschreiten (sog. „**Abfindungs-Cap**"). Leistungen in diesem Zusammenhang waren im Berichtsjahr nicht zu erbringen, weil kein Vorstandsmitglied ausgeschieden ist.

Entsprechend der Vorgabe des Vergütungssystems des Vorstands 2023 sehen die Vorstandsverträge Wettbewerbsverbote vor. Danach dürfen die Vorstandsmitglieder während der Dauer ihres Anstellungsvertrags nicht für ein Unternehmen tätig werden oder an einem Unternehmen beteiligt sein, das mit der Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen im Wettbewerb steht oder in wesentlichem Umfang Geschäftsbeziehungen zu der Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen unterhält. Unzulässig ist zudem auch eine freiberufliche oder beratende Tätigkeit für ein solches Unternehmen. Der Vorstandsdienstvertrag mit Dr. Britta Giesen hatte eine initiale Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023. Auf der Hauptversammlung der Gesellschaft am 2. Mai 2023 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft bekannt gegeben, dass der Vorstandsdienstvertrag von Dr. Britta Giesen vorzeitig um weitere 5 Jahre bis zum 31. Dezember 2028 verlängert wurde. Aus dem verlängerten Vertrag ergeben sich noch keine Auswirkungen auf das Berichtsjahr 2023, insbesondere auch keine auf die Höhe der gewährten oder geschuldeten Vergütung. Der bestehende Vorstandsdienstvertrag mit Wolfgang Ehrk wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2023 um weitere 2 Jahre verlängert und endet am 31. Dezember 2024.

Der Aufsichtsrat hat für das Berichtsjahr geprüft, dass die im Vergütungssystem des Vorstands 2022 festgesetzte Maximalvergütung auf Basis der zufließenden Beträge für die amtierenden Mitglieder des Vorstands, nämlich brutto 1,2 Mio. € für den Vorsitzenden des Vorstands und brutto 800 T € für ordentliche Vorstandsmitglieder, im Berichtszeitraum nicht überschritten wurde. Ausweislich der nachstehend dargestellten konkreten Vergütungstabellen war dies für die derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder nicht der Fall. Dr. Britta Giesen ist eine Vergütung in Höhe von 695 T € zugeflossen. Wolfgang Ehrk flossen 571 T € zu.

Die erhöhten Maximalvergütungsbeträge des Vergütungssystems des Vorstands 2023 gelten erst für das Berichtsjahr 2024.

Sofern nachfolgend nicht anders angegeben, entsprechen die aktuell bestehenden Vorstandsdienstverträge dem verabschiedeten Vergütungssystem.

Festvergütung und Sachbezüge

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine jährliche Festvergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausbezahlt wird. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des für die Zahlung der Vergütung maßgeblichen Geschäftsjahres, wird die Festvergütung für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gezahlt.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Vorstands Sachbezüge, insbesondere in Form von zur Verfügung gestellten Firmenwagen, Auslagen- und Reisekostenersatz sowie einer Unfallversicherung. Die Gesellschaft hat zugunsten der Mitglieder des Vorstands eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen, die einen gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt in Höhe von 10 % der Schadenssumme, maximal bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds vorsieht (§ 93 Abs. 2 Satz 3 AktG). Darüber hinaus stellt die Gesellschaft der Vorstandsvorsitzenden Dr. Britta Giesen in bestimmten Fällen einen Fahrer. Die Nebenleistungen sind von den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich selbst zu versteuern. Davon abweichend besteht in Bezug auf die Gestellung eines Fahrers für Dr. Britta Giesen eine Nettoentgeltvereinbarung, sodass die Versteuerung in diesem Fall von der Gesellschaft getragen wird.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängigen Bestandteile der Vorstandsvergütung setzen sich aus einer jahresbezogenen Tantieme („**Zieltantieme**“) und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente, die auf einen dreijährigen Bemessungszeitraum bezogen ist (Long Term Incentive, kurz „**LTI**“), zusammen.

Zieltantieme

Die Zieltantieme soll Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf ausgerichtet, den Unternehmenswert zu steigern.

Die Zieltantieme der Vorstandsmitglieder beträgt bei vollständiger Zielerreichung für die Vorstandsvorsitzende Dr. Britta Giesen 220 T € und für Wolfgang Ehrk als weiteres Vorstandsmitglied 140 T €. Dabei ist anzumerken, dass maximal die genannten Beträge als Zieltantieme verdient werden können und dass die Zieltantieme auch bis auf einen Minimalwert von null absinken kann. Die Zieltantieme wird vom Aufsichtsrat, unterstützt durch den Personalausschuss, entsprechend der Erreichung der mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten individuellen Leistungskriterien nach Ablauf des Berichtszeitraums festgesetzt, indem der Grad der tatsächlichen Zielerreichung ermittelt und in das Verhältnis zur angenommen Zielerreichung von 100 % gesetzt wird. Die Zieltantieme wird im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung für das jeweils vorausgegangene Jahr ausbezahlt.

ZIELTANTIEME 2022

	Ausgangswert	Gewichtung	Zielerreichungsgrad	Zielerreichung
	in T€	in %	in %	in T€
Dr. Britta Giesen				
Erreichung eines Umsatzziels	99	45 %	100 %	99
Erreichung eines Ziels für den Auftragseingang	54	25 %	100 %	54
Erreichung von Zielvorgaben in den Bereichen Zufriedenheit der Belegschaft und Kommunikation	17	7,5 %	50 %	8
Erfolgreicher Abschluss von zwei Pilotprojekten im Bereich SAP S/4	17	7,5 %	100 %	17
Durchführung von Kunden-/Lieferantenbesuchen	17	7,5 %	100 %	17
Implementierung einer ESG-Software und Definition von Aufbau/Prozessen zur Erfassung diesbezüglicher Daten	17	7,5 %	100 %	17
	220	**100 %**		**212**
Wolfgang Ehrk				
Erreichung eines Umsatzziels	63	45 %	100 %	63
Erreichung eines Ziels für den Auftragseingang	34	25 %	100 %	34
Erreichung von Zielvorgaben in den Bereichen Zufriedenheit der Belegschaft und Kommunikation	11	7,5 %	50 %	5
Planung einer wesentlichen Kapazitätserweiterung bis hin zur Bauantragstellung	11	7,5 %	100 %	11
Durchführung von Kunden-/Lieferantenbesuchen	11	7,5 %	100 %	11
Implementierung einer ESG-Software und Definition von Aufbau/Prozessen zur Erfassung diesbezüglicher Daten	11	7,5 %	100 %	11
	140	**100 %**		**135**
Summe	**360**			**347**

Die Ermittlung der Zieltantieme für das Berichtsjahr basierte auf den zwischen dem Aufsichtsrat und den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbarten individuellen Zielvereinbarungen.

Die Zusammensetzung der gewährten und geschuldeten Vergütung in Bezug auf die Zieltantieme 2022, also die diesbezüglich zugeflossenen Beträge im Jahr 2023, basiert auf den nachfolgend dargestellten individuellen Zielvereinbarungen, den jeweiligen Gewichtungen und den sich daraus ergebenden Zielerreichungsgraden. Dabei werden alle amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder aufgeführt, die im Berichtsjahr eine diesbezügliche variable Vergütung erhalten haben.

Die vereinbarten individuellen Zielvorgaben des Jahres 2022 entsprechen sowohl den Vorgaben des Vergütungssystems für den Vorstand 2022 als auch dem Vergütungssystem für den Vorstand 2023. Zukünftig wird die Zieltantieme entsprechend der Vorgaben des Vergütungssystems für den Vorstand 2023 ausgestaltet.

Die Auszahlung der Zieltantieme 2022 wurde nach der Hauptversammlung am 2. Mai 2023 vorgenommen.

Noch während der Erstellung des Vergütungsberichtes für das Geschäftsjahr 2023 hat sich der Personalausschuss und im Anschluss daran auch der Gesamtaufsichtsrat außerdem mit der Bewertung der Zieltantieme für das Jahr 2023 beschäftigt. Die individuellen Zielvereinbarungen, die jeweiligen Gewichtungen und die sich daraus ergebenden vorläufigen Zielerreichungsgrade ergeben sich aus nachfolgender Übersicht.

Mit Dr. Britta Giesen wurde am 9. April 2024 einvernehmlich ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Die Regelungen aus diesem Vertrag haben sich auf die Höhe der Vergütung im Jahr 2023 nur insoweit ausgewirkt, als der Aufsichtsrat im Zuge dieser Gesamtvereinbarung die Zielerreichungsgrade für die Zieltantieme 2023 von Dr. Britta Giesen verbindlich, aber abweichend vom sonstigen Festlegungsprozess, geregelt hat. Auf dieser Grundlage ergaben sich bei ihr für die nichtfinanziellen Zielvorgaben zur Erarbeitung und Vorschlag einer CSR-Strategie, zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und zur Durchführung von Kunden-/Lieferantenbesuchen Zielerreichungsgrade von jeweils 100 %.

Wolfgang Ehrk erfüllte das Ziel zur Erarbeitung und Vorschlag einer CSR-Strategie zu 91 %, das Ziel zur Durchführung von Kunden-/Lieferantenbesuchen zu 92 % und das Ziel zur Durchführung von Kapazitätserweiterungen an vier wesentlichen Produktionsstandorten zu 100 %.

Bei den individuellen Zielvorgaben im Hinblick auf die erfolgreiche Implementierung eines ERP-Systems bei zwei US-Tochtergesellschaften lag der Zielerreichungsgrad bei 60 % (Dr. Britta Giesen) beziehungsweise bei 68 % (Wolfgang Ehrk). Ursächlich für die reduzierte Zielerreichung waren vor allem die nachteiligen Auswirkungen der Implementierung auf die Dokumentation und die Übernahme der Inventurergebnisse.

Die genannten Beträge wurden als Rückstellung für die Zieltantieme 2023 im Jahresabschluss erfasst.

ZIELTANTIEME 2023

	Ausgangswert	Gewichtung	Zielerreichungsgrad	Zielerreichung
	in T€	in %	in %	in T€
Dr. Britta Giesen				
Erfolgreiche Implementierung eines ERP-Systems bei zwei US-Tochtergesellschaften	66	30 %	60 %[1]	40[1]
Erarbeitung und Vorschlag einer CSR-Strategie	77	35 %	100 %[1]	77[1]
Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes	55	25 %	100 %[1]	55[1]
Durchführung von Kunden-/Lieferantenbesuchen	22	10 %	100 %[1]	22[1]
	220	**100 %**		**194**
Wolfgang Ehrk				
Erfolgreiche Implementierung eines ERP-Systems bei zwei US-Tochtergesellschaften	28	20 %	68 %	19
Erarbeitung und Vorschlag einer CSR-Strategie	42	30 %	91 %	38
Durchführung von Kapazitätserweiterungen an vier wesentlichen Produktionsstandorten	56	40 %	100 %	56
Durchführung von Kunden-/Lieferantenbesuchen	14	10 %	92 %	13
	140	**100 %**		**126**
Summe	**360**			**320**

[1] Feststellung im Zuge der Vereinbarung des Aufhebungsvertrags

Langfristige variable Vergütungskomponente/LTI

Darüber hinaus erhält jedes Vorstandsmitglied am Ende eines dreijährigen Bemessungszeitraums eine langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive oder „**LTI**“) in Abhängigkeit von der Erreichung bestimmter, zu Beginn eines jeden dreijährigen Bemessungszeitraumes festgelegter Ziele. Dazu wird dem Vorstandsmitglied zum 1. Januar eines jeden Kalenderjahres innerhalb des dreijährigen Bemessungszeitraums ein in Euro zu bemessender Ausgangswert der langfristigen variablen Bruttovergütung zugeteilt („**zugeteilter Ausgangswert**“).

Ob und in welcher Höhe hieraus am Ende eines dreijährigen Bemessungszeitraums eine Auszahlung des LTI erfolgt, bestimmt sich im Ausgangspunkt – mit je hälftiger Gewichtung – zum einen nach Maßgabe der EBITDA-Entwicklung der Gesellschaft sowie zum anderen nach der Entwicklung eines oder mehrerer, für den jeweiligen Bemessungszeitraum festgesetzten bzw. festgesetzter Key Performance Indicators.

Um der nachhaltigen Unternehmensentwicklung über den gesamten dreijährigen Bemessungszeitraum Rechnung zu tragen, unterliegt die Summe der zugeteilten Ausgangswerte zum Abschluss eines jeden Bemessungszeitraums einer Validierung. Diese Validierung wurde in dem bisherigen Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands 2022 in der Weise vorgenommen, dass das im Jahresdurchschnitt erzielte EBIT ins Verhältnis zu einer im Vorfeld vom Aufsichtsrat definierten Ziel-EBIT-Kennzahl gesetzt wird. Weicht das durchschnittliche EBIT des dreijährigen Bemessungszeitraums von dem Ziel-EBIT insofern ab, als dass es weniger als 75 % beträgt, entfällt jegliche Zahlung unter dem LTI. Liegt das durchschnittliche EBIT zwischen 75 % und dem Betrag des Ziel-EBIT, erfolgt eine anteilige Anpassung. Überschreitet das durchschnittliche EBIT im dreijährigen Bemessungszeitraum das Ziel-EBIT, wird diese Outperformance mit einem anteiligen Zuschlag auf den vertraglich vereinbarten Brutto-LTI-Betrag belohnt, der maximal 25 % des Ausgangswerts betragen kann. Daraus ergibt sich ein maximaler Auszahlungsbetrag in Höhe von 125 % des Ausgangswerts. Diese Validierung gilt für alle amtierenden Vorstandsmitglieder für jeden dreijährigen Bemessungszeitraum ab dem Jahr 2021 und findet für die derzeitigen Vorstandsmitglieder für die Dauer ihrer derzeit bestehenden Vorstandsdienstverträge Anwendung.

Zukünftige Vorstandsdienstverträge (so insbesondere der ab dem 1. Januar 2024 geltende Vorstandsdienstvertrag von Dr. Britta Giesen) werden dem Validierungsprozess des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands 2023 folgen. Dieser Validierungsprozess sieht vor, dass der Aufsichtsrat anstatt eines Ziel-EBIT einen CO_2-Höchstausstoß für den Standort Asslar festsetzt. Je nach Erreichung der entsprechenden Zielparameter über den nachfolgenden dreijährigen Bemessungszeitraum findet eine Einwertung des jeweils erreichten Zielerreichungsgrades statt. Liegt der CO_2-Ausstoß niedriger als der definierte CO_2-Höchstausstoß, wird der Auszahlungsbetrag am Ende des jeweiligen Bemessungszeitraums umgekehrt proportional und linear entsprechend des niedrigeren tatsächlichen CO_2-Ausstoßes erhöht. Liegt der tatsächliche CO_2-Ausstoß höher, findet eine Reduzierung des Auszahlungsbetrages statt. Eine Outperformance ist analog des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands 2022 auf maximal 125 % begrenzt. Gleichzeitig führt eine Überschreitung des CO_2-Höchstausstoßes am Standort Asslar um mehr als 125 % zu einem vollständigen Entfall des LTI.

Die vertraglich vereinbarte Zielvergütung innerhalb des LTI liegt, eine vollständige Zielerreichung ohne Berücksichtigung eines Outperformance-Zuschlags vorausgesetzt, nach drei Jahren bei 230 T€ für Dr. Britta Giesen und 160 T€ für Wolfgang Ehrk als weiteres Vorstandsmitglied. Dabei ist anzumerken, dass maximal die genannten Beträge verdient werden können (ohne Outperformance-Zuschlag) und dass die Zielvergütung auch bis auf einen Minimalwert von null absinken kann.

Die langfristige variable Vergütung wird unter den zuvor beschriebenen Voraussetzungen endgültig allerdings erst am Ende des jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraums festgesetzt. Die Auszahlung der 2020 zugesagten langfristigen variablen Vergütung kann somit erstmals nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022 erfolgen. Die Auszahlung der 2021 zugesagten langfristigen Vergütung kann entsprechend erstmals nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 vorgenommen werden. Davon abweichend gibt es im Fall der Beendigung der Dienstverträge gesonderte Fälligkeitsregelungen, die besagen, dass auch die LTI nach der Hauptversammlung ausgezahlt werden, die über das dem letzten Dienstjahr entsprechende Geschäftsjahr beschließt.

Die Zusammensetzung der gewährten und geschuldeten Vergütung in Bezug auf die verschiedenen LTIs, also die diesbezüglich zugeflossenen Beträge im Jahr 2023, basiert auf individuellen Zielvereinbarungen, den jeweiligen Gewichtungen und den sich daraus ergebenden Zielerreichungsgraden. Im Berichtsjahr 2023 wurde erstmals an Wolfgang Ehrk eine langfristige variable Vergütung nach Maßgabe der vorgenannten Ausführungen ausgezahlt, die sich wie folgt zusammensetzt:

WOLFGANG EHRK

		LTI 2020–2022			
		Ausgangswert	**Gewichtung**	**Zielerreichungsgrad**	**Zielerreichung**
		in T€	in %	in %	in T€
in 2022	Steigerung des EBITDA über das Vorjahresniveau	27	50 %	100 %	27
	Verbesserung der Liefertermintreue	26	50 %	0 %	0
		53			**27**
in 2021	Steigerung des EBITDA über das Vorjahresniveau	27	50 %	100 %	27
	Verbesserung der Liefertermintreue	26	50 %	20 %	5
		53			**32**
in 2020	Steigerung des EBITDA über das Vorjahresniveau	27	50 %	100 %	27
	Verbesserung der Liefertermintreue	26	50 %	50 %	12
		53			**39**
Total LTI 2020-2022		**160**			**98**

Noch während der Erstellung des Vergütungsberichtes für das Geschäftsjahr 2023 hat sich der Personalausschuss und im Anschluss daran auch der Gesamtaufsichtsrat außerdem mit der Bewertung der LTI-Zielerreichung für das Jahr 2023 beschäftigt. Die individuellen Zielvereinbarungen, die jeweiligen Gewichtungen und die sich daraus ergebenden Zielerreichungsgrade ergeben sich aus nachfolgender Übersicht. Auch hier ist zu beachten, dass die Zielerreichungsgrade bei Dr. Britta Giesen durch den am 9. April 2024 geschlossenen Aufhebungsvertrag vom Aufsichtsrat abschließend festgesetzt wurden.

DR. BRITTA GIESEN

		in 2023					
		Ausgangswert	**Gewichtung**	**Zielerreichungsgrad[1]**	**Zielerreichung[1]**	**Outperformance[1]**	**Zielerreichung inkl. Outperformance[1]**
		in T€	in %	in %	in T€		
LTI 2021–2023	Steigerung des EBITDA über ein definiertes Niveau	39	50 %	100 %	39		
	Steigerung des Pro-Kopf-Konzernumsatzes	38	50 %	100 %	38		
Total LTI 2021–2023		**77**	**100 %**		**77**	**125 %**	**96**
LTI 2022–2024	Steigerung des EBITDA über ein definiertes Niveau	39	50 %	100 %	39		
	Reduktion des CO_2-Ausstoßes je Mio. € Konzernumsatz um 5 % in 2022	19	25 %	100 %	19		
	Steigerung des Umsatzes im Servicegeschäft	19	25 %	100 %	19		
Total LTI 2022–2024		**77**	**100 %**		**77**	**100 %**	**77**
LTI 2023–2025	Steigerung des EBITDA über das Vorjahresniveau	39	50 %	94 %	37		
	Reduktion des CO_2-Ausstoßes je Mio. € Konzernumsatz um 5 % in 2023	23	30 %	100 %	23		
	Erreichen einer definierten Anzahl von erfolgreichen Qualifizierungen von Neuentwicklungen bei Kunden	15	20 %	100 %	15		
Total LTI 2023–2025		**77**	**100 %**		**75**	**100 %**	**75**
Total LTI		**230**			**229**		**248**

[1] Feststellung im Zuge der Vereinbarung des Aufhebungsvertrags

WOLFGANG EHRK

		in 2023					
		Ausgangswert	Gewichtung	Zielerreichungsgrad	Zielerreichung	Outperformance[1]	Zielerreichung inkl. Outperformance[1]
		in T €	in %	in %	in T €		
LTI 2021–2023	Steigerung des EBITDA über ein definiertes Niveau	27	50 %	100 %	27		
	Erhöhung der Produktivität von Mitarbeitenden	26	50 %	100 %	26		
Total LTI 2021–2023		**53**	**100 %**		**53**	**125 %**	**66**
LTI 2022–2024	Steigerung des EBITDA über ein definiertes Niveau	27	50 %	100 %	27		
	Reduktion des CO_2-Ausstoßes je Mio. € Konzernumsatz um 5 % in 2022	13	25 %	100 %	13		
	Steigerung des Umsatzes im Servicegeschäft	13	25 %	100 %	13		
Total LTI 2022–2024		**53**	**100 %**		**53**	**125 %**	**66**
LTI 2023–2025	Steigerung des EBITDA über das Vorjahresniveau	27	50 %	94 %	25		
	Reduktion des CO_2-Ausstoßes je Mio. € Konzernumsatz um 5 % in 2023	16	30 %	100 %	16		
	Erreichen einer definierten Anzahl von erfolgreichen Qualifizierungen von Neuentwicklungen bei Kunden	11	20 %	100 %	11		
Total LTI 2023–2025		**54**	**100 %**		**52**	**100 %**	**52**
Total LTI		**160**			**158**		**184**

[1] vorläufig

Das umsatz- und ertragsseitig erfolgreiche Geschäftsjahr der Gesellschaft führte auch im Rahmen der LTI zu einer vollständigen beziehungsweise annähernd vollständigen Zielerreichung der Vorstandsmitglieder bezogen auf alle laufenden LTI-Dreijahreszyklen. Insofern wurden die finanziellen Zielvorgaben bezogen auf die Steigerung des EBITDA über ein definiertes Niveau beziehungsweise über das Vorjahresniveau von allen Vorstandsmitgliedern zu 100 % beziehungsweise zu 94 % erfüllt. Ebenso verhielt es sich bei den finanziellen Zielsetzungen im Hinblick auf die Steigerung des Pro-Kopf-Konzernumsatzes (LTI Dr. Britta Giesen 2021–2023) und die Steigerung des Umsatzes im Service-Geschäft (LTI 2022–2024). Die Zielsetzung der Erhöhung der Produktivität von Mitarbeitenden um jährlich 3 % (LTI Wolfgang Ehrk 2021–2023) und die Reduktion der umsatzbezogenen CO_2-Emissionen sowie die Erreichung einer definierten Anzahl von erfolgreichen Qualifizierungen von Neuentwicklungen bei Kunden (LTI 2022-2024 beziehungsweise LTI 2023–2025 bei beiden Vorstandsmitgliedern) wurde von den Vorstandsmitgliedern ebenso vollumfänglich erfüllt. Die im jeweiligen Dreijahreszeitraum positive Ergebnisentwicklung war auch für die Erfassung der vorläufigen Outperformance-Zuschläge ursächlich, die für beide Dreijahreszeiträume 2021–2023 und 2022–2024 Anwendung findet.

Die genannten Beträge wurden als Rückstellung für die Vergütung der jeweiligen LTIs für das Jahr 2023 im Jahresabschluss erfasst.

Gesamte Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

In der nachfolgenden Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Gesamtzuwendungen, also die im Geschäftsjahr 2023 und im Vergleichsjahr tatsächlich zugeflossenen Gesamtzuwendungen individuell für alle amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder, die im Berichtsjahr eine Vergütung erhielten, dargestellt. Die Zuflüsse und Zuwendungen werden zu den entsprechenden Referenzwerten des Geschäftsjahres 2022 ins Verhältnis gesetzt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) die Beträge anzugeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits zugeflossen sind oder deren fällige Zahlung noch nicht erbracht ist.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Dr. Britta Giesen CEO		**Wolfgang Ehrk COO**		**Dr. Matthias Wiemer Vorstandsmitglied**		**Gesamt**	
	CEO seit 1.1.2021 Vorstandsmitglied seit 1.10.2020		seit 1.1.2020		vom 1.4.2007 bis 30.6.2019			
	2023	**2022**	**2023**	**2022**	**2023**	**2022**	**2023**	**2022**
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Festvergütung	450	450	325	250	—	—	775	700
Nebenleistungen	33	26	13	13	—	—	46	39
Summe	**483**	**476**	**338**	**263**	**–**	**–**	**821**	**739**
Einjährige variable Vergütung	212	220	135	112	—	—	347	332
LTI 2020–2022	—	—	98	—	—	—	98	—
Summe variable Vergütung	**212**	**220**	**233**	**112**	**–**	**–**	**445**	**332**
Sonstiges	—	—	—	—	—	—	—	—
Summe	**695**	**696**	**571**	**375**	**–**	**–**	**1.266**	**1.071**
Gezahlte Versorgungsleistungen	—	—	—	—	87	87	87	87
Gesamtvergütung	**695**	**696**	**571**	**375**	**87**	**87**	**1.353**	**1.158**
Anteil der Festvergütung an der Gesamtvergütung	64,8 %	64,7 %	56,9 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %	57,4 %	60,5 %
Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung	30,5 %	31,6 %	40,8 %	29,8 %	0,0 %	0,0 %	32,8 %	28,6 %
Anteil der übrigen Vergütung an der Gesamtvergütung	4,7 %	3,7 %	2,3 %	3,5 %	100,0 %	100,0 %	9,8 %	10,9 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Ergänzend werden nachfolgend die im Berichtsjahr 2023 aufwandswirksam im Jahres- und Konzernabschluss erfassten Vergütungen der amtierenden Vorstandsmitglieder dargestellt.

AUFWANDSWIRKSAM ERFASSTE VERGÜTUNG

	Dr. Britta Giesen CEO				Wolfgang Ehrk COO				Gesamt			
	CEO seit 1.1.2021 Vorstandsmitglied seit 1.10.2020				COO seit 1.1.2020							
	2023	2023		2022	2023	2023		2022	2023	2023		2022
		Minimal-wert	Maximal-wert			Minimal-wert	Maximal-wert			Minimal-wert	Maximal-wert	
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Festvergütung	450	450	450	450	325	325	325	250	775	775	775	700
Nebenleistungen	33	33	33	26	13	13	13	13	46	46	46	39
Summe	**483**	**483**	**483**	**476**	**338**	**338**	**338**	**263**	**821**	**821**	**821**	**739**
Einjährige variable Vergütung	194	—	220	219	126	—	140	140	320	—	360	359
LTI 2020–2022	—	—	—	—	—	—	—	27	—	—	—	27
LTI 2021–2023	96	—	96	96	66	—	66	66	162	—	162	162
LTI 2022–2024	77	—	96	96	66	—	68	68	143	—	164	164
LTI 2023–2025	75	—	96	—	52	—	68	—	127	—	164	—
Summe variable Vergütung	**442**	**–**	**508**	**411**	**310**	**–**	**342**	**301**	**752**	**–**	**850**	**712**
Sonstiges	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Summe	**925**	**483**	**991**	**887**	**648**	**338**	**680**	**564**	**1.573**	**821**	**1.671**	**1.451**
Versorgungsaufwand	50	50	50	50	25	25	25	—	75	75	75	50
Gesamtvergütung	**975**	**533**	**1.041**	**937**	**673**	**363**	**705**	**564**	**1.648**	**896**	**1.746**	**1.501**

Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Mehrjahresübersicht stellt die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossenen Vergütung der im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur Vergütung des vorhergehenden Geschäftsjahrs, sowie zu der Vergütung des oberen Führungskreises der Gesellschaft (nach Maßgabe des Vergütungssystems), der übrigen Belegschaft der Pfeiffer Vacuum Gruppe sowie ausgewählter Ertragskennziffern der Pfeiffer Vacuum Gruppe dar. Die der Übersicht zugrunde gelegten Bezüge der Vorstandsmitglieder entsprechen den im betreffenden Geschäftsjahr und im Vorjahr jeweils insgesamt zugeflossenen Beträgen.

VERÄNDERUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG IN RELATION ZUR ERTRAGSLAGEENTWICKLUNG UND ZUR BELEGSCHAFT

	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020
	in %	in %	in %
Vorstand			
Dr. Britta Giesen (Eintritt: 1. Oktober 2020)	–0,1	+18,0	+383,6[1]
Wolfgang Ehrk (Eintritt 1. Januar 2020)	52,3	–7,2	+32,5
Dr. Eric Taberlet (bis 31. Dezember 2020)	n/a	–100,0	–28,2
Nathalie Benedikt (bis 30. September 2020)	n/a	–100,0	+8,0
Dr. Ulrich von Hülsen (bis 30. Juni 2019)	n/a	–100,0	n/a
Dr. Matthias Wiemer (bis 30. Juni 2019)	0,0	210,7	–78,0
Manfred Bender (bis 27. November 2017)	– 100,0	n/a	0,0
Wesentliche Ertragskennzahlen			
Konzernumsatz	+4,3	+18,8	+24,7
Konzern-EBIT	– 8,9	+28,2	+105,5
Jahresüberschuss der Pfeiffer Vacuum Technology AG (Einzelabschluss nach HGB)	– 100,0	–10,5	+185,3
Belegschaft			
Oberer Führungskreis	– 3,2	+36,2[2]	+34,3[3]
Übrige Belegschaft der Pfeiffer Vacuum Gruppe[4]	– 0,8	+5,3	+12,4

[1] Auf Basis von linear auf ein ganzes Jahr hochgerechneten Zuflüssen für 2020 ergäbe sich eine besser vergleichbare Steigerung um 20,9 %.
[2] Die Erhöhung resultierte vornehmlich aus der Besetzung neuer Rollen (CTO & CPCO) innerhalb des Group Executive Committees sowie gesteigerter Bonuszahlungen an die Mitglieder des Group Executive Committees.
[3] Die Erhöhung resultierte vornehmlich aus der Nachbesetzung der CFO-Position innerhalb des Group Executive Committees.
[4] Auf Basis der Bruttoentgelte aller Mitarbeitenden im Konzern (ohne Vorstand und oberen Führungskreis).

n/a: eine sinnvolle Angabe zur Entwicklung lässt sich in den genannten Fällen nicht machen, weil im jeweiligen Vorjahr keine Vergütung gewährt und geschuldet wurde.

Versorgungszusagen zugunsten der Mitglieder des Vorstands

Für Dr. Britta Giesen besteht eine Versorgungszusage in Form eines jährlichen fixen Beitrags zu einer Unterstützungskasse in Höhe von 50 T€. Eine analog strukturierte Zusage mit einem fixen Jahresbeitrag in Höhe von 25 T€ besteht seit dem 1. Januar 2023 für Wolfgang Ehrk. Die Leistungen der Unterstützungskasse werden über eine Rückdeckungsversicherung einer Lebensversicherung, die an das jeweilige Vorstandsmitglied verpfändet ist, finanziert.

Weitere Leistungen an ehemalige Mitglieder des Vorstands

Es bestehen endgehaltsabhängige Versorgungszusagen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern. Die auf diesen Personenkreis entfallenden IFRS-Nettopensionsaufwendungen des abgeschlossenen Geschäftsjahres belaufen sich auf 180 T€ (Vorjahr: 840 T€).

Nach einer Rückführung von 377 T€ im Jahr 2022 wurde im Jahr 2023 insgesamt eine Rückführung vom Pfeiffer Vacuum Trust e. V. in Höhe von 308 T€ vorgenommen. Die für ehemalige Vorstandsmitglieder bestehende Nettopensionsverpflichtung (IFRS) beträgt 6.591 T€ (Vorjahr: 4.947 T€). Die laufenden Pensionen im Jahr 2023 betrugen 489 T€ (Vorjahr: 468 T€). Davon entfallen 87 T€ auf Dr. Matthias Wiemer, Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2019 (Vorjahr: 87 T€).

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ausschließlich eine fixe Vergütung, die von der Hauptversammlung festgelegt wird. Am 12. Mai 2021 stimmte die Hauptversammlung dem vorgelegten Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zu und setzte in Übereinstimmung damit die Aufsichtsratsvergütung mit Wirkung ab Beginn des Geschäftsjahres 2021 neu fest.

Danach erhält nunmehr jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine jährliche Grundvergütung in Höhe von 45 T€. Die oder der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Grundvergütung in Höhe von 105 T€, sein oder ihr Stellvertreter erhält eine Grundvergütung in Höhe von 70 T€. Zusätzlich zu ihrer Grundvergütung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats erstmals für die Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats jährlich:

- als einfaches Mitglied eines Ausschusses jeweils 5 T€, und
- als Vorsitzende:r des Prüfungsausschusses 15 T€ und als Vorsitzende:r eines anderen Ausschusses jeweils 10 T€.

Diese zusätzliche Vergütung fällt nicht an, sofern in dem Geschäftsjahr keine Sitzung des jeweiligen Ausschusses stattgefunden hat.

Sofern Aufsichtsratsmitglieder während eines Geschäftsjahres neu gewählt werden oder aus sonstigem Grund ausscheiden, wird die Vergütung zeitanteilig gezahlt.

Die Zusammensetzung der aufwandswirksam in den Jahren 2023 und 2022 erfassten Aufsichtsratsvergütung stellt sich wie folgt dar:

FESTVERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

	2023			2022
	Grund-vergütung	Vergütung für Ausschuss-tätigkeit	Gesamt-vergütung	
	in T€	in T€	in T€	in T€
Ayla Busch, Vorsitzende des Aufsichtsrats	105	25	130	130
Götz Timmerbeil, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	70	35	105	105
Minja Lohrer	45	15	60	60
Henrik Newerla	45	10	55	55
Stefan Röser	45	0	45	45
Timo Birkenstock	45	5	50	50
Gesamt	**355**	**90**	**445**	**445**

Ergänzend stellen wir nachfolgend die in den Jahren 2023 und 2022 gewährte und geschuldete, also die tatsächlich geflossene, Vergütung dar.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

	2023	2022
	in T€	in T€
Ayla Busch, Vorsitzende des Aufsichtsrats	130	130
Götz Timmerbeil, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	105	105
Minja Lohrer (ab 12. Mai 2021)	60	40
Filippo Th. Beck (bis 12. Mai 2021)	—	25
Henrik Newerla	55	55
Matthias Mädler (bis 12. Mai 2021)	—	21
Stefan Röser	45	45
Timo Birkenstock (ab 12. Mai 2021)	50	33
Gesamt	**445**	**454**

VERÄNDERUNG DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IN RELATION ZUR ERTRAGSLAGEENTWICKLUNG UND ZUR BELEGSCHAFT

	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020
	in %	in %	in %
Aufsichtsrat			
Ayla Busch, Vorsitzende des Aufsichtsrats	0,0	23,8	n/a
Götz Timmerbeil, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	0,0	n/a	–100,0
Minja Lohrer (ab 12. Mai 2021)	50,0	n/a	n/a
Filippo Th. Beck (bis 12. Mai 2021)	–100,0	n/a	–100,0
Henrik Newerla	0,0	n/a	–100,0
Matthias Mädler (bis 12. Mai 2021)	–100,0	n/a	–100,0
Stefan Röser	0,0	n/a	–100,0
Timo Birkenstock (ab 12. Mai 2021)	51,5	n/a	n/a
Wesentliche Ertragskennzahlen			
Konzernumsatz	+4,3	+18,8	+24,7
Konzern-EBIT	–8,9	+28,2	+105,5
Jahresüberschuss der Pfeiffer Vacuum Technology AG (Einzelabschluss nach HGB)	–100,0	–10,5	+185,3
Belegschaft			
Oberer Führungskreis	–3,2	+36,2[1]	+34,3[2]
Übrige Belegschaft der Pfeiffer Vacuum Gruppe[3]	–0,8	+5,3	+10,8

[1] Die Erhöhung resultierte vornehmlich aus der Besetzung neuer Rollen (CTO & CPCO) innerhalb des Group Executive Committees sowie gesteigerten Bonuszahlungen an die Mitglieder des Group Executive Committees.
[2] Die Erhöhung resultierte vornehmlich aus der Nachbesetzung der CFO-Position innerhalb des Group Executive Committees.
[3] Auf Basis der Bruttoentgelte aller Mitarbeitenden im Konzern (ohne Vorstand und oberen Führungskreis).

n/a: eine sinnvolle Angabe zur Entwicklung lässt sich in den genannten Fällen nicht machen, weil im jeweiligen Vorjahr keine Vergütung gewährt und geschuldet wurde.

Entsprechend der Beschlussfassung der Hauptversammlung wurde die auf das Jahr 2021 entfallende Vergütung im Januar 2022 an die Mitglieder des Aufsichtsrats ausgezahlt. Daher ist im Jahr 2021 grundsätzlich keine Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder ausgezahlt worden. Davon abweichend wurde die Vergütung der Aufsichtsratsvorsitzenden Ayla Busch für das Jahr 2020 erst im Januar 2021 ausgezahlt. Alle Aufsichtsratsmitglieder erhielten ihre Vergütung für 2021 wie oben ausgeführt im Jahr 2022. Ebenso verhält es sich mit der Vergütung des Jahres 2022, die den Aufsichtsratsmitgliedern erst zu Beginn des Jahres 2023 ausgezahlt wurde.

Asslar, den 7. Mai 2024

Aus rechentechnischen Gründen können in den in diesem Dokument dargestellten Informationen Rundungsdifferenzen auftreten.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Pfeiffer Vacuum Technology AG, Aßlar

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Pfeiffer Vacuum Technology AG, Aßlar, 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.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers" unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Frankfurt am Main, den 7. Mai 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirk Wolfgang Fischer
Wirtschaftsprüfer

ppa. Samuel Artzt
Wirtschaftsprüfer