

**PFEIFFER VACUUM TECHNOLOGY AG**

Vergütungsbericht  
**2024**

# Vergütungsbericht 2024

Der Vergütungsbericht 2024 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 2024 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**“). Durch die letzten vorgenommenen 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 und von der Gesellschaft vergüteten Vorstandsmitglieder wurden bei den Zielvereinbarungen im Hinblick auf die Zielantieme und die langfristig variable Vergütung (LTI) die Regelungen des Vergütungssystems 2023 angewendet.

Der Vergütungsbericht 2023 wurde der Hauptversammlung der Gesellschaft am 5. Juli 2024 vorgelegt und von dieser mit einer Mehrheit von 90,82% 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 2023 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 Übereinkommenheit 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 Vorstandsdiensverträgen, setzte der Aufsichtsrat, unterstützt durch seinen Personalausschuss, im Berichtsjahr grundsätzlich die konkreten Zielparameter der Vorstandsmitglieder fest und traf eine Feststellung über die jeweils individuell vereinbarten Zielerreichungsparameter

Thilo Rau, der im März 2024 in den Vorstand berufen wurde, erhält von der Pfeiffer Vacuum Technology AG oder einer dieser nachgeordneten Gesellschaften keine Vergütung oder Sachleistungen. Er erhält seine Vergütung von der Busch Dienste GmbH, Maulburg, einer übergeordneten Gesellschaft innerhalb des Busch Konzerns. Zwischen der Busch Dienste GmbH und der Pfeiffer Vacuum Technology AG besteht eine Kostenübernahmevereinbarung, auf Grund derer für die Leistungen von Thilo Rau seit seiner Berufung in den Vorstand im Jahr 2024 ein Betrag von EUR 175.000,00 („gewährte und geschuldete Vergütung“) in Rechnung gestellt wurde. Entsprechend der Kostenübernahmevereinbarung sind damit alle diesbezüglichen Leistungen abgegolten.

Das Vergütungssystem des Vorstands 2023 enthält, ebenso wie der Vorstandsdiensvertrag von Wolfgang Ehrk, dem einzigen von der Gesellschaft unmittelbar vergüteten Vorstandsmitglied, **Malus- und Clawback-Regelungen** für den Fall schwerwiegender Sorgfaltspflichtverstöße. Der Aufsichtsrat entscheidet im Einzelfall über Rückforderungen, Kürzungen oder die vollständige Streichung der variablen Vergütungsbestandteile 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 dem Vorstandsdiensvertrag von Wolfgang Ehrk sind ferner – ebenfalls in Entsprechung des geltenden Vergütungssystems für den Vorstand – Regelungen getroffen worden, nach denen 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 Vorstandsdiensverträge überschreiten (sog. „**Abfindungs-Cap**“). Leistungen an Herrn Ehrk waren in diesem Zusammenhang im Berichtsjahr nicht zu erbringen. Entsprechend der Vorgabe des Vergütungssystems des Vorstands 2023 sieht der Vorstandsvertrag von Wolfgang Ehrk zudem Wettbewerbsverbote vor.

Der im Geschäftsjahr 2024 gültige Vorstandsdiensvertrag mit Wolfgang Ehrk hatte eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2024. Auf der Hauptversammlung der Gesellschaft am 5. Juli 2024 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft bekannt gegeben, dass der Vorstandsdiensvertrag von Wolfgang Ehrk vorzeitig um weitere 3 Jahre bis zum 31. Dezember 2027 verlängert wurde. Aus dem verlängerten Vertrag

ergeben sich noch keine Auswirkungen auf das Berichtsjahr 2024, insbesondere auch keine auf die Höhe der gewährten oder geschuldeten Vergütung.

Mit Dr. Britta Giesen wurde am 9. April 2024 einvernehmlich ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Die Regelungen aus diesem Vertrag haben sich auf die Höhe der gewährten und geschuldeten Vergütung im Jahr 2024 insoweit ausgewirkt, als dass der Aufsichtsrat im Zuge dieser Gesamtvereinbarung die Zielerreichungsgrade für die Zieltantieme 2024 und die langfristige Vergütung von Dr. Britta Giesen verbindlich, aber abweichend vom sonstigen Festlegungsprozess, geregelt hat. Weitere Ausführungen zu dieser Aufhebungsvereinbarung finden sich im Abschnitt „Weitere Leistungen an ehemalige Mitglieder des Vorstands.“

Der Aufsichtsrat hat für das Berichtsjahr geprüft, dass die im Vergütungssystem des Vorstands 2023 festgesetzte Maximalvergütung auf Basis der zufließenden Beträge für die amtierenden Mitglieder des Vorstands, nämlich brutto 1,6 Mio. € für den Vorsitzenden des Vorstands und brutto 1,0 Mio. € für ordentliche Vorstandsmitglieder, im Berichtszeitraum nicht überschritten wurde. Ausweislich der nachstehend dargestellten konkreten Vergütungstabellen war dies für die derzeit amtierenden und von der Gesellschaft unmittelbar vergüteten Vorstandsmitglieder nicht der Fall. Wolfgang Ehrk flossen 658 T€ zu.

Sofern nachfolgend nicht anders angegeben, entspricht der Vorstandsvertrag von Wolfgang Ehrk 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). Nebenleistungen sind von den Vorstandsmitgliedern selbst zu versteuern.

### 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 für den Vorstandsvorsitzenden Wolfgang Ehrk beträgt bei vollständiger Zielerreichung 140 T€. Es kann maximal der genannte Betrag als Zieltantieme verdient werden, die Zielerreichung kann auch bis auf einen Minimalwert von null absinken. Die Zieltantieme wird vom Aufsichtsrat, unterstützt durch den Personalausschuss, entsprechend der Erreichung der mit den Vorstandsmitgliedern individuell vereinbarten Leistungskriterien nach Ablauf des Berichtszeitraums festgesetzt, indem der Grad der tatsächlichen Zielerreichung ermittelt und in das Verhältnis zur angenommenen Zielerreichung von 100% gesetzt wird. Die Zieltantieme wird im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung für das jeweils vorausgegangene Jahr ausbezahlt.

Die Zusammensetzung der gewährten und geschuldeten Vergütung in Bezug auf die Zieltantieme 2023, also die diesbezüglich zugeflossenen Beträge im Jahr 2024, wird nachfolgend für alle amtierenden und direkt vergüteten Vorstandsmitglieder dargestellt.

**ZIELTANTIEME 2023**

	Ausgangswert	Gewichtung	Zielerreichungsgrad	Zielerreichung
	in T €	in %	in %	in T €
<b>Wolfgang Ehrk</b>				
Erfolgreiche Implementierung eines ERP-Systems bei zwei US-Tochtergesellschaften	28	20,0 %	68 %	19
Erarbeitung und Vorschlag einer CSR-Strategie	42	30,0 %	91 %	38
Durchführung von Kapazitätserweiterungen an vier wesentlichen Produktionsstandorten	56	40,0 %	100 %	56
Durchführung von Kunden-/Lieferantenbesuchen	14	10,0 %	92 %	13
<b>Summe</b>	<b>140</b>	<b>100 %</b>		<b>126</b>

Die vereinbarten individuellen Zielvorgaben des Jahres 2023 entsprechen den Vorgaben des Vergütungssystems für den Vorstand 2023. Die Auszahlung der Zieltantieme 2023 wurde nach der Hauptversammlung am 5. Juli 2024 vorgenommen.

Noch während der Erstellung des Vergütungsberichtes für das Geschäftsjahr 2024 hat sich der Personalausschuss und im Anschluss daran auch der Gesamtaufsichtsrat außerdem mit der Bewertung der Zieltantieme für das Jahr 2024 beschäftigt. Die individuellen Zielvereinbarungen, die jeweiligen Gewichtungen und die sich daraus ergebenden vorläufigen Zielerreichungsgrade ergeben sich aus nebenstehender Übersicht.

Wolfgang Ehrk erfüllte das Ziel der erfolgreichen Durchführung eines IT-Projekts zu 95 %. Vor dem Hintergrund der gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen war bei den verschiedenen Verbesserungsmaßnahmen im Bereich Operations insgesamt eine Zielerreichung von 46 % festzustellen. Weitere Verbesserungen konnten vor dem Hintergrund des rückläufigen Umsatzes nicht realisiert werden. Demgegenüber war bei der Definition und der Weiterentwicklung des Produktionsnetzwerkes eine vollumfängliche Zielerreichung festzustellen.

Die genannten Beträge wurden als Rückstellung für die Zieltantieme 2024 im Jahresabschluss erfasst.

**ZIELTANTIEME 2024**

	Ausgangswert	Gewichtung	Zielerreichungsgrad <sup>1</sup>	Zielerreichung
	in T €	in %	in %	in T €
<b>Wolfgang Ehrk</b>				
Erfolgreiche Durchführung eines IT-Projekts	42	30,0 %	95 %	40
Umsetzung von verschiedenen Verbesserungsmaßnahmen im Bereich Operations	84	60,0 %	46 %	38
Definition und Weiterentwicklung des Produktionsnetzwerkes im Konzern	14	10,0 %	100 %	14
<b>Summe</b>	<b>140</b>	<b>100 %</b>		<b>92</b>

<sup>1</sup> vorläufig

### 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 Jahres-

durchschnitt 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 Zahlungsbetrag in Höhe von 125 % des Ausgangswerts. Diese Validierung gilt für alle amtierenden Vorstandsmitglieder für jeden dreijährigen Bemessungszeitraum ab dem Jahr 2021 und findet für Herrn Ehrk als einziges von der Gesellschaft vergütetes Vorstandsmitglied für die Dauer des bestehenden Vorstandsdienstvertrages Anwendung.

Zukünftige Vorstandsdienstverträge (also insbesondere der seit dem 1. Januar 2025 geltende Vorstandsdienstvertrag von Wolfgang Ehrk) 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<sub>2</sub>-Höchstausstoß für den Standort Asslar festsetzt. Je nach Erreichung der entsprechenden Zielparame-ter über den nachfolgenden dreijährigen Bemessungszeitraum findet

eine Bewertung des jeweils erreichten Zielerreichungsgrades statt. Liegt der CO<sub>2</sub>-Ausstoß niedriger als der definierte CO<sub>2</sub>-Höchstausstoß, wird der Zahlungsbetrag am Ende des jeweiligen Bemessungszeitraums umgekehrt proportional und linear entsprechend des niedrigeren tatsächlichen CO<sub>2</sub>-Ausstoßes erhöht. Liegt der tatsächliche CO<sub>2</sub>-Ausstoß höher, findet eine Reduzierung des Zahlungsbetrages statt. Eine Outperformance ist analog dem Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands 2022 auf maximal 125 % begrenzt. Gleichzeitig führt eine Überschreitung des CO<sub>2</sub>-Höchstausstoßes am Standort Asslar um mehr als 25 % 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 160 T€ für Wolfgang Ehrk als Vorstandsvorsitzender. 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 2022 zugesagten langfristigen Vergütung kann entsprechend erstmals nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024 vorgenommen werden. Das gilt auch im Fall der Beendigung der Dienstverträge.

**WOLFGANG EHRK**

LTI 2021 – 2023

		Ausgangs-	Gewichtung	Ziel-	Ziel-	Out	Ziel-
		wert		erreichungs-		erreichung	perform-
		in T€	in %	grad	in T€	ance	inkl. Out-
						in %	performance
							in T€
<b>in 2023</b>	Steigerung des EBITDA über ein definiertes Niveau	27	50 %	100 %	27		
	Erhöhung der Mitarbeiterproduktivität	26	50 %	100 %	26		
		<b>53</b>			<b>53</b>	<b>125 %</b>	<b>66</b>
<b>in 2022</b>	Steigerung des EBITDA über ein definiertes Niveau	27	50 %	100 %	27		
	Erhöhung der Mitarbeiterproduktivität	26	50 %	100 %	26		
		<b>53</b>			<b>53</b>	<b>125 %</b>	<b>66</b>
<b>in 2021</b>	Steigerung des EBITDA über ein definiertes Niveau	27	50 %	100 %	27		
	Erhöhung der Mitarbeiterproduktivität	27	50 %	100 %	27		
		<b>54</b>			<b>54</b>	<b>125 %</b>	<b>68</b>
<b>Total LTI 2021–2023</b>		<b>160</b>			<b>160</b>		<b>200</b>

Die Zusammensetzung der für Wolfgang Ehrk gewährten und geschuldeten Vergütung in Bezug auf die verschiedenen LTIs, also die diesbezüglich zugeflossenen Beträge im Jahr 2024, setzt sich wie nebenstehend zusammen.

Noch während der Erstellung des Vergütungsberichtes für das Geschäftsjahr 2024 hat sich der Personalausschuss und im Anschluss daran auch der Gesamtaufsichtsrat außerdem mit der Bewertung der LTI-Zielerreichung für das Jahr 2024 beschäftigt. Die individuellen Zielvereinbarungen, die jeweiligen Gewichtungen und die sich daraus ergebenden Zielerreichungsgrade ergeben sich aus nachfolgender Übersicht.

Die rückläufige Umsatz- und Ergebnisentwicklung des Pfeiffer Konzerns im Geschäftsjahr 2024 führte bei Wolfgang Ehrk für alle laufenden LTI-Dreijahreszyklen für die finanziellen Zielvorgaben (EBITDA, Umsatzzuwachs) zu einem entsprechend niedrigen beziehungsweise keinem Zielerreichungsgrad. Demgegenüber konnte eine Steigerung des Serviceumsatzes sowie eine Reduktion der umsatzbezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen erreicht werden, sodass hier jeweils ein Zielerreichungsgrad von 100 % resultierte. Das Ziel des Erreichens einer definierten Anzahl von erfolgreichen Qualifizierungen von Neuentwicklungen bei Kunden wurde zu 90 % erfüllt.

Die genannten Beträge wurden als Rückstellung für die Vergütung der jeweiligen LTIs für das Jahr 2024 im Jahresabschluss erfasst.

WOLFGANG EHRK

		in 2024					
		Ausgangswert	Gewichtung	Zielerreichungs-grad <sup>1</sup>	Zielerreichung <sup>1</sup>	Out-performance <sup>1</sup>	Zielerreichung inkl. Out-performance <sup>1</sup>
		in T€	in %	in %	in T€		
<b>LTI 2022 – 2024</b>	Steigerung des EBITDA über das Vorjahresniveau	27	50%	63%	17		
	Reduktion des CO <sub>2</sub> -Ausstoßes	13	25%	100%	13		
	Steigerung des Umsatzes im Servicegeschäft	13	25%	100%	13		
<b>Total LTI 2022 – 2024</b>		<b>53</b>	<b>100%</b>		<b>43</b>	<b>112%</b>	<b>48</b>
<b>LTI 2023 – 2025</b>	Steigerung des EBITDA über das Vorjahresniveau	26	50%	63%	17		
	Reduktion des CO <sub>2</sub> -Ausstoßes	16	30%	100%	16		
	Erreichen einer definierten Anzahl von erfolgreichen Qualifizierungen von Neuentwicklungen bei Kunden	11	20%	90%	10		
<b>Total LTI 2023 – 2025</b>		<b>53</b>	<b>100%</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>	<b>43</b>
<b>LTI 2024 – 2026</b>	Steigerung des EBITDA über das Vorjahresniveau	27	50%	63%	17		
	Umsatzzuwachs	27	50%	0%	0		
<b>Total LTI 2024 – 2026</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>		<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>17</b>
<b>Total LTI</b>		<b>160</b>			<b>103</b>		<b>108</b>

<sup>1</sup> vorläufig

### Versorgungszusagen zugunsten der Mitglieder des Vorstands

Für Wolfgang Ehrk besteht eine Versorgungszusage in Form eines jährlichen fixen Beitrags zu einer Unterstützungskasse in Höhe von 25 T€. 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 204 T€ (Vorjahr: 180 T€).

Nach einer Rückführung von 308 T€ im Jahr 2023 wurde im Jahr 2024 insgesamt eine Rückführung vom Pfeiffer Vacuum Trust e. V. in Höhe von 345 T€ vorgenommen. Die für ehemalige Vorstandsmitglieder bestehende Netto-pensionsverpflichtung (IFRS) beträgt 5.567 T€ (Vorjahr: 6.591 T€). Die laufenden Pensionen im Jahr 2024 betragen 562 T€ (Vorjahr: 489 T€). Davon entfallen 96 T€ auf Dr. Matthias Wiemer, Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2019 (Vorjahr: 87 T€).

Mit Dr. Britta Giesen wurde im Frühjahr 2024 einvernehmlich ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Danach wurde der ursprünglich bis zum 31. Dezember 2028 laufende Vertrag mit Wirkung zum 9. April 2024 aufgehoben. Der Aufhebungsvertrag enthält die nachfolgenden vergütungsrelevanten Bestandteile:

- Das Arbeitsverhältnis wird im Hinblick auf die fixe Vergütung und die Sachbezüge bis zum 9. April 2024 nach Maßgabe des ursprünglichen Dienstvertrages ordnungsgemäß abgerechnet. Die bis zu diesem Zeitpunkt im Jahr 2024 gezahlte Vergütung beträgt 164 T€.
- Die Zieltantieme 2023 für Dr. Britta Giesen wurde im Aufhebungsvertrag final festgelegt und beträgt bei einer tatsächlichen Zielerreichung von 88 % in Summe 194 T€. Die Auszahlung erfolgte im Juli 2024.
- Die Zieltantieme 2024 für Dr. Britta Giesen wurde im Aufhebungsvertrag final festgelegt und beträgt bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 % und einer Dienstzeit von 3 Monaten im Jahr 2024 in Summe 68 T€. Der Betrag wird im Jahr 2025 fällig.
- Die langfristige variable Vergütung 2021–2023 wurde im Aufhebungsvertrag final festgelegt und beträgt bei einer tatsächlichen Zielerreichung von 99,7 % sowie unter Berücksichtigung des Outperformance-Zuschlags von 25 % in Summe 287 T€. Die Auszahlung erfolgte im Juni 2024.
- Die langfristige variable Vergütung 2022–2024 wurde im Aufhebungsvertrag final festgelegt und beträgt bei einer tatsächlichen Zielerreichung von 100 % und einer Laufzeit von 2 Jahren in Summe 153 T€. Der Betrag wird im Jahr 2025 fällig.
- Die langfristige variable Vergütung 2023–2025 wurde im Aufhebungsvertrag final festgelegt und beträgt bei einer tatsächlichen Zielerreichung von 97,2 % und einer Laufzeit von einem Jahr in Summe 74 T€. Der Betrag wird im Jahr 2026 fällig.
- Es wurde keine langfristige Vergütung für den im Jahr 2024 beginnenden Zeitraum 2024–2026 vereinbart.
- Eine Abfindung in Höhe von 2.279 T€ wurde vereinbart. Die Auszahlung erfolgte im April 2024.
- Die aus dem Vorjahr bestehende Versorgungszusage in Form eines jährlichen fixen Beitrags zu einer Unterstützungskasse wurde bis zum 31. Dezember 2024 gewährt. Der diesbezüglich im Geschäftsjahr 2024 entstandene Aufwand beläuft sich auf 100 T€. Die Leistungen der Unterstützungskasse werden über eine Rückdeckungsversicherung einer Lebensversicherung, die an das jeweilige Vorstandsmitglied verpfändet ist, finanziert.

Die vorstehenden vergütungsbezogenen Regelungen sind abschließend.

Die an Dr. Britta Giesen gezahlte Abfindung entspricht der im Vergütungssystem für den Vorstand 2023 festgehaltenen Regelung, nach welcher die Zahlungen an ein Vorstandsmitglied im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags ohne wichtigen Grund den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und den Wert der Restlaufzeit nicht überschreiten dürfen. Ebenso wird die entsprechende Empfehlung in G.13 des DCGK eingehalten. Eine Jahresvergütung im konkreten Fall betrug 1,2 Mio. € und setzte sich aus den im letzten Dienstvertrag vereinbarten nachfolgenden Vergütungsbestandteilen zusammen: fixe Jahresvergütung, Leistungen zu Altersversorgung, Sachbezüge, Zieltantieme und LTI (jeweils 100 % Zielerreichung).

**Gesamte Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024**

In der nachfolgenden Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Gesamtzuzahlungen, also die im Geschäftsjahr 2024 und im Vergleichsjahr tatsächlich

zugeflossenen Gesamtzuzahlungen individuell für alle amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder, die im Berichtsjahr eine Vergütung erhielten, dargestellt. Die Zuflüsse und Zuzahlungen werden zu den entsprechen-

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG**

	Wolfgang Ehrk COO		Dr. Britta Giesen CEO/Vorstandsmitglied		Dr. Matthias Wiemer Vorstandsmitglied		Gesamt	
	seit 1.1.2020		vom 1.10.2020 bis 9.4.2024		vom 1.4.2007 bis 30.6.2019			
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Festvergütung	325	325	152	450	—	—	477	775
Nebenleistungen	7	13	12	33	—	—	19	46
<b>Summe</b>	<b>332</b>	<b>338</b>	<b>164</b>	<b>483</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>496</b>	<b>821</b>
Einjährige variable Vergütung	126	135	194	212	—	—	320	347
LTI 2020-2022	—	98	—	—	—	—	—	98
LTI 2021-2023	200	—	286	—	—	—	486	—
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>326</b>	<b>233</b>	<b>480</b>	<b>212</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>806</b>	<b>445</b>
Sonstiges <sup>1</sup>	—	—	2.279	—	—	—	2.279	—
<b>Summe</b>	<b>658</b>	<b>571</b>	<b>2.923</b>	<b>695</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>3.581</b>	<b>1.266</b>
Gezahlte Versorgungsleistungen	—	—	—	—	96	87	96	87
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>658</b>	<b>571</b>	<b>2.923</b>	<b>695</b>	<b>96</b>	<b>87</b>	<b>3.677</b>	<b>1.353</b>
Anteil der Festvergütung an der Gesamtvergütung	49,4%	56,9%	5,2%	64,8%	0,0%	0,0%	13,1%	57,4%
Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung	49,5%	40,8%	16,4%	30,5%	0,0%	0,0%	21,8%	32,8%
Anteil der übrigen Vergütung an der Gesamtvergütung	1,1%	2,3%	78,4%	4,7%	100,0%	100,0%	65,1%	9,8%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

<sup>1</sup> Abfindung

VERGÜTUNGSBERICHT 2024

den Referenzwerten des Geschäftsjahres 2023 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.

Ergänzend werden nachfolgend die im Berichtsjahr 2024 aufwandswirksam im Jahres- und Konzernabschluss erfassten Vergütungen der amtierenden Vorstandsmitglieder dargestellt.

**AUFWANDSWIRKSAM ERFASSTE VERGÜTUNG**

	Wolfgang Ehrk CEO				Dr. Britta Giesen CEO/Vorstandsmitglied				Gesamt			
	seit 1.1.2020				vom 1.10.2020 bis 9.4.2024							
	2024	2024		2023	2024	2024		2023	2024	2024		2023
		Minimalwert	Maximalwert			Minimalwert	Maximalwert			Minimalwert	Maximalwert	
	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	325	325	325	325	152	152	152	450	477	477	477	775
Nebenleistungen	7	7	7	13	12	12	12	33	19	19	19	46
<b>Summe</b>	<b>332</b>	<b>332</b>	<b>332</b>	<b>338</b>	<b>164</b>	<b>164</b>	<b>164</b>	<b>483</b>	<b>496</b>	<b>496</b>	<b>496</b>	<b>821</b>
Einjährige variable Vergütung	92	—	140	126	68	68	68	194	160	68	208	320
LTI 2021–2023	—	—	—	66	—	—	—	96	—	—	—	162
LTI 2022–2024	48	—	68	66	—	—	—	77	48	—	68	143
LTI 2023–2025	43	—	68	52	—	—	—	75	43	—	68	127
LTI 2024–2026	17	—	68	—	—	—	—	—	17	—	68	—
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>200</b>	<b>—</b>	<b>344</b>	<b>310</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>442</b>	<b>268</b>	<b>68</b>	<b>412</b>	<b>752</b>
Sonstiges <sup>1</sup>	—	—	—	—	2.279	2.279	2.279	—	2.279	2.279	2.279	—
<b>Summe</b>	<b>532</b>	<b>332</b>	<b>676</b>	<b>648</b>	<b>2.511</b>	<b>2.511</b>	<b>2.511</b>	<b>925</b>	<b>3.043</b>	<b>2.843</b>	<b>3.187</b>	<b>1.573</b>
Versorgungsaufwand	25	25	25	25	100	100	100	50	125	125	125	75
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>557</b>	<b>357</b>	<b>701</b>	<b>673</b>	<b>2.611</b>	<b>2.611</b>	<b>2.611</b>	<b>975</b>	<b>3.168</b>	<b>2.968</b>	<b>3.312</b>	<b>1.648</b>

<sup>1</sup> Abfindung

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

Die nebenstehende 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.

**VERÄNDERUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG IN RELATION ZUR ERTRAGSLAGEENTWICKLUNG UND ZUR BELEGSCHAFT**

	2024 vs. 2023	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020
	in %	in %	in %	in %
<b>Vorstand</b>				
Wolfgang Ehrk (Eintritt 1. Januar 2020)	15,2	52,3	-7,2	32,5
Thilo Rau (Eintritt: 17. März 2024)	100,0	n/a	n/a	n/a
Dr. Britta Giesen (Eintritt: 1. Oktober 2020; bis 9. April 2024)	320,6	-0,1	18,0	383,6 <sup>1</sup>
Dr. Eric Taberlet (bis 31. Dezember 2020)	n/a	n/a	-100,0	-28,2
Nathalie Benedikt (bis 30. September 2020)	n/a	n/a	-100,0	8,0
Dr. Ulrich von Hülsen (bis 30. Juni 2019)	n/a	n/a	-100,0	n/a
Dr. Matthias Wiemer (bis 30. Juni 2019)	10,3	0,0	210,7	-78,0
Manfred Bender (bis 27. November 2017)	n/a	-100,0	n/a	0,0
<b>Wesentliche Ertragskennzahlen</b>				
Konzernumsatz	-7,5	4,3	18,8	24,7
Konzern-EBIT	-46,7	-8,9	28,2	105,5
Jahresüberschuss der Pfeiffer Vacuum Technology AG (Einzelabschluss nach HGB)	52,8 <sup>2</sup>	-33,2 <sup>2</sup>	-10,5	185,3
<b>Belegschaft</b>				
Oberer Führungskreis	4,1	-3,2	36,2 <sup>3</sup>	34,3 <sup>4</sup>
Übrige Belegschaft der Pfeiffer Vacuum Gruppe <sup>5</sup>	2,1	-0,8	5,3	12,4

<sup>1</sup> Auf Basis von linear auf ein ganzes Jahr hochgerechneten Zuflüssen für 2020 ergäbe sich eine besser vergleichbare Steigerung um 20,9%.

<sup>2</sup> vor Ergebnisabführung

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Die Erhöhung resultierte vornehmlich aus der Nachbesetzung der CFO-Position innerhalb des Group Executive Committees.

<sup>5</sup> 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.

## 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 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 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.

Bei unterjährigem Ein- oder Austritt wird die Vergütung zeitanteilig gezahlt.

Die Zusammensetzung der aufwandswirksam in den Jahren 2024 und 2023 erfassten Aufsichtsratsvergütung stellt sich wie folgt dar.

Ergänzend stellen wir nachfolgend die in den Jahren 2024 und 2023 gewährte und geschuldete, also die tatsächlich geflossene, Vergütung dar.

### FESTVERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

	2024			2023
	Grundvergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeit	Gesamtvergütung	
	in T€	in T€	in T€	in T€
Ayla Busch, Vorsitzende des Aufsichtsrats	105	15	120	130
Götz Timmerbeil, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	70	20	90	105
Minja Lohrer	45	10	55	60
Henrik Newerla	45	5	50	55
Stefan Röser	45	—	45	45
Timo Birkenstock	45	—	45	50
<b>Gesamt</b>	<b>355</b>	<b>50</b>	<b>405</b>	<b>445</b>

### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

	2024	2023
	in T€	in T€
Ayla Busch, Vorsitzende des Aufsichtsrats	130	130
Götz Timmerbeil, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	105	105
Minja Lohrer	60	60
Henrik Newerla	55	55
Stefan Röser	45	45
Timo Birkenstock	50	50
<b>Gesamt</b>	<b>445</b>	<b>445</b>

**VERÄNDERUNG DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IN RELATION ZUR ERTRAGSLAGEENTWICKLUNG UND ZUR BELEGSCHAFT**

	2024. vs. 2023	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020
	in %	in %	in %	in %
<b>Aufsichtsrat</b>				
Ayla Busch, Vorsitzende des Aufsichtsrats	0,0	0,0	23,8	n/a
Götz Timmerbeil, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	0,0	0,0	n/a	-100,0
Minja Lohrer (ab 12. Mai 2021)	0,0	50,0	n/a	n/a
Filippo Th. Beck (bis 12. Mai 2021)	n/a	-100,0	n/a	-100,0
Henrik Newerla	0,0	0,0	n/a	-100,0
Matthias Mädler (bis 12. Mai 2021)	n/a	-100,0	n/a	-100,0
Stefan Röser	0,0	0,0	n/a	-100,0
Timo Birkenstock (ab 12. Mai 2021)	0,0	51,5	n/a	n/a
<b>Wesentliche Ertragskennzahlen</b>				
Konzernumsatz	-7,5	4,3	18,8	24,7
Konzern-EBIT	-46,7	-8,9	28,2	105,5
Jahresüberschuss der Pfeiffer Vacuum Technology AG (Einzelabschluss nach HGB)	52,8 <sup>1</sup>	-33,2 <sup>1</sup>	-10,5	185,3
<b>Belegschaft</b>				
Oberer Führungskreis	4,1	-3,2	36,2 <sup>2</sup>	34,3 <sup>3</sup>
Übrige Belegschaft der Pfeiffer Vacuum Gruppe <sup>4</sup>	2,1	-0,8	5,3	12,4

<sup>1</sup> vor Ergebnisabführung

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Erhöhung resultierte vornehmlich aus der Nachbesetzung der CFO-Position innerhalb des Group Executive Committees.

<sup>4</sup> 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 ein Geschäftsjahr entfallende Vergütung nach Ablauf dieses Geschäftsjahres an die Mitglieder des Aufsichtsrats ausgezahlt. Alle Aufsichtsratsmitglieder erhielten ihre Vergütung für 2022 wie oben ausgeführt im Jahr 2023. Ebenso verhält es sich mit der Vergütung des Jahres 2023, die den Aufsichtsratsmitgliedern zu Beginn des Jahres 2024 ausgezahlt wurde.

Aslar, den 31. März 2025

# 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 2024 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 31. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirk Wolfgang Fischer  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Samuel Artzt  
Wirtschaftsprüfer