

# Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die VARTA Aktiengesellschaft, Ellwangen (Jagst),

## VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der VARTA Aktiengesellschaft, Ellwangen (Jagst), für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats**

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der VARTA Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Ver-

tretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### **Prüfungsurteil**

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### **Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts**

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

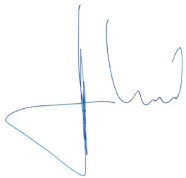


## **Vergütungsbericht der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT, Ellwangen (Jagst) für das Geschäftsjahr 2021**

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung für amtierende und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT (nachfolgend die „Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr 2021 im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021.

Der Bericht erläutert detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt. Er richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) und entspricht den geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Juni 2022 zur Billigung vorgelegt.

Ellwangen (Jagst), den 3. Mai 2022



Prof. Dr. Michael Tojner  
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Herbert Schein  
Vorsitzender des Vorstands



Armin Hessenberger  
Finanzvorstand

## Inhaltsverzeichnis

I.	Vergütung der Vorstandsmitglieder der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT.....	3
1.	Einleitung.....	3
a.	Vergütung im Geschäftsjahr 2021 .....	3
b.	Veränderung der Zusammensetzung des Vorstands.....	3
2.	Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 .....	4
3.	Grundsätze der Vergütungsfestsetzung .....	4
a.	Festsetzung der Zielvergütung.....	7
b.	Einhaltung der Maximalvergütung .....	8
c.	Überprüfung der Angemessenheit .....	8
4.	Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021 .....	9
a.	Feste Vergütungsbestandteile .....	9
b.	Variable Vergütungsbestandteile .....	9
c.	Malus & Clawback.....	13
d.	Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens .....	14
e.	Angaben zu Leistungen von Dritten.....	14
5.	Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021.....	15
a.	Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung.....	15
b.	Angabe der Vergütung früherer Vorstandsmitglieder.....	16
II.	Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT .....	17
1.	Veränderung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats.....	17
2.	Vergütungssystem des Aufsichtsrats .....	17
3.	Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 .....	17
III.	Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung .....	19
IV.	Sonstiges.....	20

# I. Vergütung der Vorstandsmitglieder der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT

## 1. Einleitung

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft (nachfolgend die „Vorstandsmitglieder“) gilt seit dem 13. April 2021 und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 96,40 % gebilligt. Weitergehende Informationen sind unter [www.varta-ag.com/de/ueber-varta/unternehmen/vorstand-der-varta-ag](http://www.varta-ag.com/de/ueber-varta/unternehmen/vorstand-der-varta-ag) abrufbar.

Das Vergütungssystem des Vorstands soll die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken fördern. Hierzu sollen die richtigen Anreize für die Steigerung des Ertrags und des Umsatzwachstums sowie für weitere relevante strategische Themen, die auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens abzielen, gesetzt werden.

Die in diesem Vergütungsbericht beschriebene Vergütung für die Vorstandsmitglieder basiert für den Finanzvorstand, Herrn Armin Hessenberger, vollumfänglich auf dem o.a. Vergütungssystem. Die Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden, Herrn Herbert Schein, wurde bis einschließlich September 2021 auf der Grundlage der für ihn geltenden anstellungsvertraglichen Regelungen gewährt. Für diesen Zeitraum erhält Herr Schein neben einer moderaten Festvergütung als kurzfristige variable Vergütung einen Betrag in Höhe von 3% des erzielten operativen EBITs der Gesellschaft auf konsolidierter Basis. Der ab Oktober 2021 laufende Dienstvertrag für Herrn Schein beachtet die Vorgaben des Vergütungssystems.

Weil in der Hauptversammlung 2021 erstmalig über die Billigung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG entschieden und das neue Vergütungssystem erst in dieser Hauptversammlung mit sehr großer Mehrheit von den Aktionären beschlossen wurde, sahen Vorstand und Aufsichtsrat keinen Anlass dazu, die Berichterstattung oder die Anwendung des Vergütungssystems zu hinterfragen bzw. Anpassungen vorzunehmen.

Gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, spätestens also wieder in der ordentlichen Hauptversammlung 2025.

### a. Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die Vorstandsvergütung orientiert sich zu einem überwiegenden Teil am Erfolg der Gesellschaft. Überdurchschnittliche Leistungen werden besonders honoriert und die Nichterreicherung von Zielen wirkt sich negativ auf die Vorstandsvergütung aus. Die Gesellschaft hat ihr Jahresergebnis im Vergleich zum Vorjahr erneut steigern können, was sich auch in der Vorstandsvergütung widerspiegelt. Die maßgebliche Zielgröße zur Bemessung des Erfolgs der Vorstandsarbeit war das EBITDA. Auch Ziele im Bereich Innovationen und Organisationsentwicklung waren als Individualziele Teil der kurz- und langfristigen variablen Vorstandsvergütung.

### b. Veränderung der Zusammensetzung des Vorstands

Der Vorstand der Gesellschaft blieb im Geschäftsjahr 2021 unverändert. Herr Steffen Munz schied bereits zum 31. Dezember 2020 aus dem Vorstand der Gesellschaft aus. Sein Dienstvertrag endete ordentlich zum 31. Januar 2021.

## 2. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

Im Jahr 2021 konnte abermals ein Umsatzanstieg erzielt werden und die EBITDA-Marge konnte deutlich auf über 30% gesteigert werden. Diese Verbesserungen konnten erzielt werden, obwohl sowohl Kunden, als auch die Supply-Chain durch die Covid-19-Pandemie beeinträchtigt wurden. Dem VARTA Aktiengesellschaft-Konzern ist es gelungen trotz dieser Umstände keinen einzigen Tag wegen Produktionsausfällen zu verlieren. Die Weichen für weiteres Wachstum im Zukunftsmarkt der Lithium-Ionen-Zellen wurden gestellt.

## 3. Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Die Vorstandsmitglieder erhalten feste und variable Vergütungsbestandteile. Die festen erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt und Nebenleistungen. Die variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen eine kurzfristige Vergütungskomponente (STI) sowie eine langfristige Vergütungskomponente (LTI). Das Vorstandsmitglied hat den LTI-Betrag in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die einer vierjährigen Mindesthaltedauer unterliegen. Für die variable Vergütung bestehen Malus- und Clawback-Regelungen.

Nachfolgend werden die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems, die diesem zugrundeliegenden Ziele samt Strategiebezug sowie die konkrete Ausgestaltung im Geschäftsjahr 2021 dargestellt.

### Übersicht fester und variabler Vergütungsbestandteile nach dem Vergütungssystem

	Feste Vergütungsbestandteile	Variable Vergütungsbestandteile	
	Festvergütung inkl. Nebenleistungen	STI	LTI
Relativer Anteil an der Gesamtzielvergütung <sup>1</sup>	VV <sup>2</sup> : ca. 36% OV <sup>3</sup> : ca. 53%	VV: ca. 32% OV: ca. 23,5%	VV: ca. 32% OV: ca. 23,5%
Ausgestaltung im Vergütungssystem	Festvergütung wird in 12 gleichen Raten gewährt.  Nebenleistungen umfassen:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zuschuss zur privaten Rentenversicherung,</li> <li>- Unfallversicherung,</li> <li>- Rechtsschutzversicherung,</li> <li>- Bereitstellung eines Dienstwagens,</li> <li>- Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge.</li> </ul>	Zielerreichung von 0 – 200% möglich. Leistungskriterien sind Unternehmens- und Individualziele. Das STI wird im nächsten Geschäftsjahr ausbezahlt.	Das LTI entspricht betragsmäßig dem STI-Betrag.  Das LTI wird nach Abzug von individueller Steuer- und Abgabenlast treuhändisch durch die VARTA in Aktien der Gesellschaft angelegt und unterliegt einer vierjährigen Haltedauer.

<sup>1</sup> Der relative Anteil der Gesamtzielerreichung für Herrn Herbert Schein und die festen und variablen Vergütungsbestandteile nach dem Vergütungssystem beziehen sich auf den Zeitraum 01.10.2021 bis zum 31.12.2021.

<sup>2</sup> VV = Vorstandsvorsitzender.

<sup>3</sup> OV = Ordentliches Vorstandsmitglied.

Anwendung im Jahr 2021	<p>Die Festvergütung wurde in monatlichen Raten gezahlt.</p> <p>Nebenleistungen wurden entsprechend ihrer Inanspruchnahme übernommen.</p>	<p>STI-Betrag auf Basis eines Ziel-E-BITDA auf Konzernebene. Zielerreichung von 0 – 200% möglich.</p>	<p>Das LTI entspricht betragsmäßig dem jeweiligen STI-Betrag.</p> <p>Das LTI wird im Namen und auf Rechnung des Vorstandsmitglieds in Aktien der Gesellschaft angelegt und unterliegt einer vierjährigen Haltedauer.</p>
Strategiebezug	<p>Das Festgehalt sichert ein angemessenes Grundeinkommen der Vorstandsmitglieder und soll vermeiden, dass sie unangemessen hohe Risiken eingehen. Die Höhe des Festgehalts variiert nach Erfahrung und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds.</p> <p>Nebenleistungen stellen einen Bestandteil eines marktüblichen Vergütungspakets dar und fördern die Vorstandsarbeit.</p>	<p>Schafft Anreize zur Erreichung der Unternehmens- und Individualziele.</p>	<p>Schafft Anreize für eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung.</p>

#### Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

	Maximalvergütung	Malus und Clawback	Außergewöhnliche Ereignisse und Entwicklungen
Ausgestaltung im Vergütungssystem	<p>Das verabschiedete Vergütungssystem sieht für den VV eine Maximalvergütung von EUR 7,3 Mio. und für OV von EUR 2,0 Mio. vor.</p>	<p>Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung einzubehalten bzw. zurückzufordern, falls ein Fall eines schwerwiegenden Pflichtverstoßes vorliegt. Ebenfalls kommt ein Einbehalt bzw. eine Rückforderung im Falle eines unrichtigen Konzernabschlusses in Betracht.</p>	<p>In Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat der Gesellschaft vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.</p>



Anwendung im Jahr 2021	In den aktuell gültigen Dienstverträgen ist keine Maximalvergütung betragsmäßig definiert. Die Ausgestaltung der aktuellen Verträge stellt jedoch sicher, dass diese eingehalten werden kann.	Keine Anwendung.	Keine Anwendung.
Strategiebezug	Vermeidung überhöhter Vorstandsgehälter.	Setzt Anreize zu einer nachhaltigen Unternehmenspolitik.	Ermöglicht dem Aufsichtsrat angemessen auf besondere Situationen zu reagieren.

**Abweichend hierzu anstellungsvertragliche Regelungen für Herrn Herbert Schein bis einschließlich September 2021**

	Festvergütung inklusive Nebenleistungen	STI
Ausgestaltung im Anstellungsvertrag	<p>Festvergütung wird in 12 gleichen Raten gewährt.</p> <p>Nebenleistungen umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zuschuss zur privaten Rentenversicherung,</li> <li>- Unfallversicherung,</li> <li>- Rechtsschutzversicherung,</li> <li>- Bereitstellung eines Dienstwagens,</li> <li>- Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge.</li> </ul>	Jahresbonus in Höhe von 3% des erzielten operativen EBITs der Gesellschaft auf konsolidierter Basis (Konzernabschluss).
Anwendung im Jahr 2021	<p>Die Festvergütung wurde in monatlichen Raten gezahlt.</p> <p>Nebenleistungen wurden entsprechend ihrer Inanspruchnahme übernommen.</p>	Der Jahresbonus wird im nächsten Geschäftsjahr ausgezahlt.
Strategiebezug	Das Festgehalt sichert ein angemessenes Grundeinkommen der Vorstandsmitglieder und soll vermeiden, dass sie unangemessen hohe Risiken eingehen. Nebenleistungen stellen einen Bestandteil eines marktüblichen Vergütungspakets dar und fördern die Vorstandsarbeit.	Schafft Anreize zur Erreichung der Unternehmensziele.

#### a. Festsetzung der Zielvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach Vorbereitung durch den HR-Ausschuss in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes einzelne Vorstandsmitglied zu Beginn des Geschäftsjahrs 2021 festgelegt. Die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied ist die Summe aus der Festvergütung inklusive Nebenleistungen, des Short Term Incentives („STI“) bei 100%-Zielerreichung und des Long Term Incentives („LTI“) bei 100%-Zielerreichung.

Neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder werden hierbei insbesondere die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft, das Marktumfeld, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der Gesellschaft berücksichtigt. Der Aufsichtsrat legt besonderes Augenmerk darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung marktüblich ist.

Die Ziel-Gesamtvergütung ist unter besonderer Berücksichtigung der Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds festzulegen. Hierbei wird vor allem eine funktionspezifische Differenzierung vorgenommen. Insbesondere erhält der Vorsitzende des Vorstands bei der Festlegung eine insgesamt höhere Vergütung als die anderen Vorstandsmitglieder. Bei einer erstmaligen Bestellung eines Vorstandsmitglieds können insgesamt eine niedrigere Vergütung oder eine Reduzierung von Vergütungskomponenten für die erste Bestellperiode festgelegt werden. Demnach unterscheidet sich die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden, Herrn Herbert Schein, von der des sich in seiner ersten Amtsperiode befindenden Finanzvorstands, Herrn Armin Hessenberger.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Zielvergütung und die Vergütungsstruktur in Prozent der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 %. Die dargestellte Vergütungsstruktur der im Geschäftsjahr 2021 gewährten Zielvergütung entspricht für Herrn Hessenberger der im gültigen Vergütungssystem angegebenen Vergütungsstruktur. Für Herrn Schein kamen bis Ende September 2021 noch dienstvertragliche Vereinbarungen vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems zur Anwendung. Aufgrund der in diesem Zeitraum geltenden STI-Struktur konnten für das STI weder absolute noch relative Zielbeträge angegeben werden. Der ab Oktober 2021 laufende Dienstvertrag entspricht den Regelungen des neuen Vergütungssystems.

<b>Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2021 für Herbert Schein</b>		
	in TEUR	in %
Festgehalt	585	12
Nebenleistungen	80	2
Summe Feste Vergütung	665	14
Summe Bonus, STI und LTI	4.050	86
Bonus 2021 - Altvertrag (anteilig für 9 Monate)	3.450 (Plan- bzw. Budgetwert)	73
STI 2021 - Neuvertrag (anteilig für 3 Monate)	300 (bei 100% Zielerreichung)	6
LTI 2021 - Neuvertrag (anteilig für 3 Monate)	300 (bei 100% Zielerreichung)	6
Gesamtvergütung	4.715	100

<b>Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2021 für Armin Hessenberger</b>		
	in TEUR	in %
Festgehalt	300	59
Nebenleistungen	14	3
Summe Feste Vergütung	314	62
Summe STI und LTI	200	38
STI 2021 <sup>1</sup>	100 (bei 100% Zielerreichung)	19
LTI 2021 <sup>1</sup>	100 (bei 100% Zielerreichung)	19
Gesamtvergütung	514	100

<sup>1</sup> Der Dienstvertrag sieht eine Steigerung von STI und LTI im Jahr 2022 auf einen Zielbetrag von je 150 TEUR vor. Dadurch wird eine ausgeglichene Relation von Festvergütung zu der Summe von STI und LTI gemäß gebilligtem Vergütungssystem hergestellt.

#### b. Einhaltung der Maximalvergütung

Die Maximal-Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds wird vom Aufsichtsrat auf der Basis der Ziel-Gesamtvergütung abgeleitet. Die jährliche Maximal-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds ist die betragsmäßige Höchstgrenze und somit der tatsächliche maximale Zufluss unter Berücksichtigung der Festvergütung (einschließlich Nebenleistungen), des STI und des LTI. Da das die Maximalvergütung festlegende Vergütungssystem erst im Geschäftsjahr 2021 in Kraft trat, findet es für die für das Geschäftsjahr 2021 gewährte Vergütung keine Anwendung. Als Maximal-Gesamtvergütung für den Vorstandsvorsitzenden ist für das letzte Quartal des Geschäftsjahrs 2021 EUR 1,825 Mio. festgelegt. Für die weiteren Vorstandsmitglieder sieht das Vergütungssystem eine Maximal-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 von EUR 2,0 Mio. vor. Die für das Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung für die Mitglieder des Vorstands wurde nicht überschritten (siehe Abschnitt I.5 dieses Berichts).

Die Vereinbarungen mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern sehen keine explizit bezifferte Maximalvergütung vor. Durch die Festlegung eines Fixgehalts und die Limitierung der maximalen Zielerreichung kann der Maximalbetrag rechnerisch nicht überschritten werden. Bei einer maximalen Zielerreichung erhält der Vorstandsvorsitzende EUR 6,0 Mio. (Fixgehalt und variable Vergütung) zuzüglich Nebenleistungen und der Finanzvorstand EUR 0,7 Mio. (Fixgehalt und variable Vergütung) zuzüglich Nebenleistungen.

#### c. Überprüfung der Angemessenheit

Der Aufsichtsrat hat dafür Sorge zu tragen, dass die Ziel-Gesamtvergütung marktüblich ist. Zur Beurteilung der Marktüblichkeit werden allgemein zur Verfügung stehende Vergütungsdaten der M-Dax und Tech-Dax-Vorstände herangezogen. Bei diesem horizontalen Marktvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die Marktstellung, die Branchenzugehörigkeit, die Größe und die globale Präsenz von VARTA. Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Vergleich zur Vergütung der Belegschaft von VARTA in Deutschland. Bei diesem vertikalen Vergleich unterzieht er die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der weiteren Belegschaft einem Marktvergleich. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck wie folgt abgegrenzt: Der obere Führungskreis umfasst das Management-Team der VARTA AG Gruppe. Die weitere Belegschaft setzt sich zusammen aus tariflichen und außertariflichen Mitarbeitern in Deutschland.

## 4. Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021

### a. Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung besteht aus einem Jahresfestgehalt und Nebenleistungen. Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Brutto-Festvergütung. Diese wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Nebenleistungen. Diese umfassen

- Zuschuss zur privaten Rentenversicherung,
- Unfallversicherung,
- Rechtsschutzversicherung,
- die Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf, sowie
- Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in Anwendung von § 257 SGB V und § 61 SGB.

### b. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung stellt einen erheblichen Teil der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder dar und beinhaltet die zwei Vergütungskomponenten: (aa.) die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie (bb.) die langfristige variable Vergütung (LTI). STI und LTI sind an die Leistung des Vorstands gekoppelt und sollen Anreize für die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken setzen.

Im Einklang mit dem gültigen Vergütungssystem sind für das Geschäftsjahr 2021 eine Kennzahl und Leistungskriterien festgelegt worden. Sie messen die Performance in verschiedenen Bereichen und berücksichtigen auf Individualzielebene auch das Leistungskriterium Nachhaltigkeit.

#### aa. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Der Aufsichtsrat legte für jedes Vorstandsmitglied zu Beginn des Geschäftsjahrs individuelle, nichtfinanzielle Ziele fest. Die individuellen Ziele sollen den langfristig nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft, die Interessen der Aktionäre und Mitarbeiter, die ökologische und gesellschaftliche Verantwortung oder die Compliance-Kultur der Gesellschaft fördern. Die individuellen Ziele berücksichtigten eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft im Sinne des § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG., insbesondere wurden die Aspekte Umwelt, Soziales, Mitarbeiterentwicklung, Governance/Compliance, Umsetzung von Reorganisations- oder Effizienzsteigerungsvorhaben sowie spezifische operative und/oder strategische Ziele, die für die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft von hoher Bedeutung sind, berücksichtigt. Die Gewichtung der Ziele legte der Aufsichtsrat zusammen mit den Zielen zu Beginn des Geschäftsjahrs fest. Individualziele machen zwischen 10% und 50% des Gesamtziels aus. Das STI wird hierbei jeweils am Grad der Zielerreichung in einer Spanne von 0% bis 200% festgelegt.

Die Leistungskriterien sollen die Vorstandsmitglieder zu einer wertschaffenden Unternehmensführung und zur Erreichung bzw. zum Übertreffen der wirtschaftlichen Ziele anreizen. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, durch die Festlegung der Individualziele die Geschäftsstrategie und die Unternehmensentwicklung positiv zu beeinflussen. Hier kann er anlass- und ressortbezogen agieren und der eigenständigen Führung des jeweiligen Ressorts gerecht werden.

Für den Vorstandsvorsitzenden gab es für die ersten 9 Monate eine vertragliche Bonus-Regelung gemäß dem bis zu diesem Zeitpunkt gültigen Dienstvertrag und anteilig ab 1. Oktober 2021 eine STI-

Regelung gemäß neuem Vertrag und neuem Vergütungssystem. Für den Finanzvorstand galt für das gesamte Berichtsjahr 2021 bereits ein Dienstvertrag mit einem STI gemäß neuem Vergütungssystem.

### Bonus-/STI-Methode für Herrn Herbert Schein

1. Januar 2021 bis 30. September 2021						
Bonusvereinbarung (anteilig für 9 Monate)		3% des operativen EBIT angepasst um einen vertraglich vereinbarten Korrekturbetrag	=	Auszahlungsbetrag 1 in EUR		
1. Oktober 2021 bis 31. Dezember 2021						
STI-Zielbetrag in EUR (anteilig für 3 Monate)	x	Gewichtung 87,5%	+	Gewichtung 12,5%	=	Auszahlungsbetrag* 2 in EUR
		Unternehmensperformance gemäß EBITDA (200% Cap)		Individualperformance (200% Cap)		
*Die Auszahlung erfolgt gestaffelt von 0% bis 200%						
		<b>Zielerreichung</b>		<b>Bonus</b>		
		kleiner 50 %		kein Bonus		
		50 % - 95 %		0 % - 100 %		
		95 % -105 %		100 %		
		105 % - 150 %		100 % - 200 %		
Summe aus Auszahlungsbetrag 1 und 2 = Gesamtauszahlungsbetrag						

### STI-Methode für Herrn Armin Hessenberger

1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021						
Zielbetrag in EUR	x	Gewichtung 50%	+	Gewichtung 50%	=	Auszahlungsbetrag* in EUR
		Unternehmensperformance gemäß EBITDA (200% Cap)		Individualperformance (200% Cap)		
*Die Auszahlung erfolgt gestaffelt von 0% bis 200%						
		<b>Zielerreichung</b>		<b>Bonus</b>		
		kleiner 50 %		kein Bonus		
		50 % - 95 %		0 % - 100 %		
		95 % -105 %		100 %		
		105 % - 150 %		100 % - 200 %		

Die Unternehmensperformance bestimmt sich nach dem EBITDA des Konzernabschlusses der VARTA Aktiengesellschaft. Die Zielerreichung aus der Unternehmensperformance und der Individualperformance kann jeweils zwischen 0 und 200% liegen.

Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus den Unternehmens- und Individualzielen entsprechend der im Vertrag definierten Gewichtung.

Die Auszahlung des STI erfolgt in Abhängigkeit von der Gesamt-Zielerreichung nachfolgender Bonus-Staffel:

Zielerreichung	Bonus
kleiner 50 %	kein Bonus
50 % - 95 %	0 % - 100 %
95 % -105 %	100 %
105 % - 150 %	100 % - 200 %

Der bis zum 30. September 2021 gültige Dienstvertrag von Herrn Herbert Schein sah den um Sonder-effekte bereinigten operativen EBIT des Konzernabschlusses der VARTA Aktiengesellschaft zum 31. Dezember 2021 vor. Individuelle nichtfinanzielle Ziele sowie eine Begrenzung nach oben waren bis dahin nicht vereinbart.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft stellt die Zielerreichung und den sich daraus ergebenden STI-Betrag spätestens bis zum Ende des auf die Feststellung des testierten Konzernabschlusses folgenden Kalendermonats fest. Soweit dem Aufsichtsrat der Gesellschaft bei der Feststellung der Ziele ein Beurteilungsspielraum verbleibt, erfolgt die Feststellung nach billigem Ermessen. Der STI-Betrag wird mit Ablauf des auf die Feststellung des testierten Jahresabschlusses folgenden Monats zur Zahlung fällig.

#### **Zieldimension „Unternehmensperformance“**

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat der VARTA Aktiengesellschaft für die Unternehmensperformance ein Ziel EBITDA in Höhe von 275.000 TEUR festgelegt. Dies führte bei einem im Geschäftsjahr 2021 erreichten EBITDA von 282.179 TEUR zu einer Zielerreichung von 103 %.

Der für Herrn Herbert Schein im bis zum 30. September 2021 relevante (bereinigte) operative EBIT beträgt 186.510 TEUR.

Die Zielerreichung nach dem im Geschäftsjahr 2021 bzw. für Herrn Herbert Schein ab dem 1. Oktober 2021 gültigen Vergütungssystem und der jeweils daraus resultierende Auszahlungsbetrag betragen:

#### **Zieldimension „Individualperformance“**

Die individuellen Ziele von Herrn Herbert Schein umfassen Ziele der Kategorien Organisation, Entwicklung und Innovation (Produktkonzeptionierung).

Die individuellen Ziele von Herrn Armin Hessenberger umfassen Ziele der Kategorien Organisation, Investitionsentscheidungen, Mitarbeiter und Profitabilität.

Zielerreichung der Individualziele von Herrn Herbert Schein 175 %

Zielerreichung der Individualziele von Herrn Armin Hessenberger 60 %

#### **Gesamtzielerreichung in Prozent**

Vorstandsvorsitzender – Herr Herbert Schein:  $87,5 \% \times 103,0 + 12,5 \% \times 175,0 = 112 \%$

Finanzvorstand – Herr Armin Hessenberger:  $50,0 \% \times 103,0 + 50,0 \% \times 60,0 = 81 \%$

## Auszahlungsbetrag in TEUR

Vorstandsvorsitzender – Herr Herbert Schein:

Bei einer Zielerreichung von 112 % errechnet sich der STI-Betrag bei einem Zielbetrag von 1.200 TEUR wie folgt:

$$((1,12 - 1,05) \times (100 / 45) + 1) \times 1.200 \text{ TEUR} = 1.392 \text{ TEUR für 12 Monate}$$

Für den Zeitraum Oktober bis Dezember 2021 ergibt sich somit der folgende STI-Betrag: 1.392 TEUR x 3 Monate / 12 Monate = 348 TEUR.

Finanzvorstand – Herr Armin Hessenberger:

Bei einer Zielerreichung von 81 % beträgt der STI bei einem Zielbetrag von 100 TEUR

$$((0,81 - 0,95) \times (100 / 45) + 1) \times 100 \text{ TEUR} = 69 \text{ TEUR}$$

Zusammengefasst ergeben sich für das Geschäftsjahr 2021 folgende Auszahlungsbeträge für den STI:

### Zielerreichung für Herrn Herbert Schein

1. Januar 2021 bis 30. September 2021					
(anteilig für 9 Monate)		3% des operativen EBIT in Höhe von 186.510 TEUR + 900 TEUR Sales & Lease-back		= 4.217 TEUR	
1. Oktober 2021 bis 31. Dezember 2021					
TEUR 1.200 (anteilig für 3 Monate)	x	87,5 % Unternehmensperformance gemäß EBITDA (200% Cap)	+	12,5 % Individualperformance (200% Cap)	= 348 TEUR
Auszahlungsbetrag =				4.565 TEUR	

### Zielerreichung für Herrn Armin Hessenberger

1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021					
TEUR 100	x	50 % Unternehmensperformance gemäß EBITDA (200% Cap)	+	50 % Individualperformance (200% Cap)	= 69 TEUR

*bb. Langfristige variable Vergütung (LTI)*

Die Zielerreichung des LTI wird nach den für das STI geltenden Regelungen ermittelt. Der Zielbetrag des LTI (100%) wird konkret für den Vorstandsvorsitzenden und jeweils für die weiteren Vorstandsmitglieder festgelegt. Das LTI wird hierbei jeweils am Grad der Zielerreichung in einer Spanne von 0% bis 200% festgelegt.

Damit das langfristig orientierte, nachhaltige Engagement für die Gesellschaft im Fokus der Tätigkeit des Vorstands steht, hat das Vorstandsmitglied den im nachfolgenden Geschäftsjahr zur Auszahlung kommenden Auszahlungsbetrag („LTI-Betrag“) in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die einer vierjährigen Mindesthaltedauer unterliegen.

Der jährliche LTI-Betrag pro Vorstandsmitglied wird vom Aufsichtsrat jeweils mit Ablauf des auf die Feststellung des testierten Konzernabschlusses der Gesellschaft folgenden Monats festgestellt. Der Erwerb der Aktien erfolgt durch einen externen Dienstleister in einem Zeitraum von vier Wochen nach Feststellung des LTI-Betrages auf einem Sperrdepot unter Beachtung der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der gesetzlichen Regelungen über Insidergeschäfte und Eigengeschäfte von Führungskräften. So können nachhaltiges Wachstum der Gesellschaft gefördert und Anreize für eine dauerhafte Wertsteigerung gesetzt werden.

Nach Ablauf der jeweiligen Haltedauer kann das Vorstandsmitglied – unter Beachtung der insiderrechtlichen Regularien – über die entsprechenden Aktien frei verfügen.

Da Herr Herbert Schein lediglich für den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis 31. Dezember 2021 Anspruch auf einen LTI-Betrag hat, wird der LTI-Betrag entsprechend zeitanteilig ermittelt.

Es besteht keine weitergehende Verpflichtung zu einem Aktienerwerb aus sonstigen Bezügen oder aus privatem Vermögen der Vorstandsmitglieder.

Im Geschäftsjahr 2021 ergaben sich folgende Werte für den LTI entsprechend der analogen Herleitung des STI

Vorstandsvorsitzender – Herr Herbert Schein: 348 TEUR

Finanzvorstand – Herr Armin Hessenberger: 69 TEUR

*cc. Sondervergütung*

Der Aufsichtsrat kann nach freiem Ermessen bei außerordentlichen Leistungen oder Erfolgen eines Vorstandsmitglieds über die Gewährung einer Sondervergütung entscheiden. Im Geschäftsjahr 2021 wurde hiervon kein Gebrauch gemacht.

*c. Malus & Clawback*

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung einzubehalten bzw. zurückzufordern, falls ein Fall eines schwerwiegenden Pflichtverstoßes vorliegt.

In Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung von Sorgfaltspflichten eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters (§ 93 Abs. 1 AktG) durch ein Vorstandsmitglied ist die Gesellschaft insbesondere berechtigt, von dem Vorstandsmitglied für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem die Pflichtverletzung stattgefunden hat, ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile (STI und/oder LTI) ganz oder teilweise zurückzufordern bzw. bei noch nicht erfolgter Auszahlung einzubehalten.



Wurden die variablen Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausgezahlt, ist die Gesellschaft berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Differenzbetrag zurückzufordern, sofern dieser Betrag mehr als 10% überschreitet.

Im Geschäftsjahr 2021 gab es für den Aufsichtsrat der Gesellschaft keinen Anlass, von der Möglichkeit, variable Vergütung zu reduzieren bzw. zurückzufordern, Gebrauch zu machen.

#### d. Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens

Die vertragliche Regelung der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder sieht vor, dass bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes auf Seiten des Vorstandsmitglieds Abfindungszahlungen zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags betragen dürfen (Abfindungs-Cap). Mit Herrn Steffen Munz wurde im Dienstvertrag ein Abfindungscap von maximal einer Jahresvergütung vereinbart. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahres abgestellt.

Herrn Herbert Schein ist im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) oder bei Feststellung einer dauernden Berufsunfähigkeit eine Abfindungsleistung als Einmalzahlung vertraglich zugesichert, deren Betrag seiner 1,5-fachen Bruttojahreszielvergütung entspricht.

Dem Vorstandsmitglied ist es für die Dauer nach 24 Monaten nach Ende des Dienstvertrags untersagt, mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten (nachträgliches Wettbewerbsverbot).

Hierfür hat sich die Gesellschaft gegenüber Herrn Herbert Schein verpflichtet, eine monatliche Karenzentschädigung zu zahlen, die für jeden Monat des Verbots 50 % der vom Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen beträgt. Die vertragliche Karenzentschädigung für Herrn Armin Hessenberger beträgt 18.750 EUR. Der Dienstvertrag von Herrn Steffen Munz sah eine monatliche Karenzentschädigung vor in Höhe von 60 % der zuletzt bezogenen Vergütung vor.

Die Gesellschaft kann vor Ende des Dienstvertrags durch schriftliche Erklärung auf das nachträgliche Wettbewerbsverbot mit der Wirkung verzichten, dass sie mit Ablauf von zwölf Monaten im Falle von Herrn Schein bzw. sechs Monaten im Falle von Herrn Hessenberger und Herrn Steffen Munz seit der Erklärung von der Verpflichtung frei wird, eine Karenzentschädigung zu bezahlen.

#### e. Angaben zu Leistungen von Dritten

Leistungen von Dritten gab es für den Vorstand im Berichtszeitraum nicht.

## 5. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

Gemäß § 162 Abs. 1 AktG ist die im letzten Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung personenindividuell anzugeben. Davon sind gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG alle festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie deren jeweiliger relativer Anteil je Vorstandsmitglied umfasst.

Es sind alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“), beziehungsweise alle rechtlich entstandenen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“), anzugeben.

Die dargestellten Beträge des STI und des LTI entsprechen den Zahlungen für das Geschäftsjahr 2021. Grund dafür ist, dass die Vorstandmitglieder diejenige Tätigkeit, die sowohl Grundlage für den STI-Betrag als auch für den LTI-Betrag 2021 ist, im Geschäftsjahr 2021 vollständig erbracht haben. Die STI/LTI-Beträge für das Geschäftsjahr 2021 werden demnach als „geschuldete Vergütung“ betrachtet. So kann verständlich und transparent die Verbindung zwischen der Vergütung und der Unternehmensperformance während des Geschäftsjahres dargestellt werden.

### a. Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen enthalten eine Übersicht über die gesamte gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder.

<b>Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2021 für Herbert Schein</b>		
	in TEUR	in %
Festgehalt	585	11%
Nebenleistungen	80	1%
Summe Feste Vergütung	665	12%
Summe STI und LTI	4.913	88%
STI 2021	4.565 <sup>1</sup>	82%
LTI 2021	348	6%
Gewährte & geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG	5.578	100%

<sup>1</sup> Der STI 2021 setzt sich zusammen aus 4.217 TEUR für die Monate Januar bis September und 348 TEUR und für die Monate Oktober bis Dezember.

<b>Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2021 für Armin Hessenberger</b>		
	in TEUR	in %
Festgehalt	300	66%
Nebenleistungen	14	3%
Summe Feste Vergütung	314	69%
Summe STI und LTI	138	31%
STI 2021	69	15%
LTI 2021	69	15%
Gewährte & geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG	452	100%

b. Angabe der Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Das ehemalige Vorstandsmitglied Herr Steffen Munz ist zum 31. Dezember 2020 vorzeitig aus dem Vorstand der Gesellschaft ausgeschieden. Sein Anstellungsvertrag endete zum 31. Januar 2021.

Für Herrn Munz kamen bis zum Ausscheiden ebenfalls noch dienstvertragliche Vereinbarungen vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems zur Anwendung. Diese sah neben einem monatlichen Fixgehalt von EUR 22.083,33 unter anderem eine variable Vergütung pro Geschäftsjahr vor bei einer Zielerreichung von 100 % in Höhe von 45 % des Jahresfestgehalts. Als maximale Zielerreichung waren 200% möglich. Ziel der Unternehmensperformance (adjustiertes EBITDA) wurde mit 75 %, individuelle Ziele mit 25 % gewichtet.

Die Gesellschaft und Herr Munz haben sich in einer Aufhebungsvereinbarung darauf geeinigt, seine Vergütung bis zum Ende des Anstellungsvertrags fortzuzahlen und die variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 auf Grundlage einer Zielerreichung von 200% zu bemessen. Für den Monat Januar 2021 erhielt Herr Munz demnach eine variable Vergütung in Höhe von EUR 19.875 brutto. Für das Geschäftsjahr 2020 wurden ihm EUR 238.500 gewährt und geschuldet.

Der Dienstvertrag von Herrn Munz sah nach Beendigung des Vertrags ein nachträgliches Wettbewerbsverbot vor. Als Vergütung wurden monatliche Entschädigungszahlungen in Höhe von jeweils ein Zwölftel von 60 % seiner zuletzt bezogenen Vergütungen festgelegt. Die Gesellschaft verzichtete gegenüber Herrn Munz auf das nachträgliche Wettbewerbsverbot durch einseitige Erklärung. Für Februar 2021 und vier Tage des Monats März 2021 wurde in 2021 eine Karenzentschädigung in Höhe von EUR 178.065 brutto gezahlt.

Die nachfolgende Tabelle enthält eine Übersicht über die gesamte gewährte und geschuldete Vergütung für das ehemalige Vorstandsmitglied Herr Steffen Munz im Geschäftsjahr 2021.

<b>Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2021 für Steffen Munz</b>		
	in TEUR	in %
Festgehalt	22	10%
Nebenleistungen	3	1%
Summe Feste Vergütung	25	11%
Summe STI und LTI	20	9%
STI 2021	20	9%
LTI 2021	-	0%
Karenzentschädigung	178	80%
Gewährte & geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG	223	100%

## II. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT

### 1. Veränderung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Die Amtszeiten der Aufsichtsratsmitglieder Prof. DDr. Michael Tojner, Dipl.-Ing. Frank Dieter Maier, Dr. Harald Sommerer, Sven Quandt, Dr. Michael Pistauer und Dr. Georg Blumauer endeten jeweils mit Ablauf der Hauptversammlung 2021 am 17. Juni 2021, so dass Neuwahlen erforderlich waren. Herr Dipl.-Ing. Frank Dieter Maier und Herr Dr. Georg Blumauer standen für eine erneute Amtszeit nicht zur Verfügung.

In der Hauptversammlung 2021 wählten die Aktionäre im Wege der Einzelwahl Herrn Prof. DDr. Michael Tojner, Herrn Dr. Harald Sommerer, Herrn Sven Quandt, Herrn Martin Ohneberg, Herrn Prof. Dr. Werner Tillmetz und Herrn Dr. Michael Pistauer (erneut) jeweils bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2025 entscheidet, als Aufsichtsratsmitglieder in den Aufsichtsrat.

### 2. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Satzungsgemäß erhält jedes Aufsichtsratsmitglied der Gesellschaft neben dem Ersatz seiner angemessenen Auslagen eine feste zahlbare Vergütung von EUR 40.000,00. Damit entspricht die Vergütungsstruktur für den Aufsichtsrat der Gesellschaft den Empfehlungen G.17 und G.18 des DCGK zur Aufsichtsratsvergütung in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

Der DCGK empfiehlt in der Empfehlung G.17, den Vorsitz und stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie den Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen bei der Vergütung zu berücksichtigen. Dementsprechend sieht die Satzung der Gesellschaft vor, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats neben dem Ersatz ihrer Auslagen jeweils eine feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 100.000 bzw. EUR 60.000 erhalten. Die Übernahme von Mitgliedschaften in Ausschüssen und Vorsitzen in Ausschüssen wird gesondert vergütet.

Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält EUR 15.000, Mitglieder in Ausschüssen EUR 7.500,00. Die maximale zusätzliche Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder für ihre Funktionen in Ausschüssen ist auf EUR 30.000 begrenzt. Die Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die sich ergebende Vergütung zeitanteilig in Höhe eines Zwölftels für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit.

### 3. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2021. Da die Aufsichtsratsmitglieder Herr Martin Ohneberg und Herr Prof. Dr. Werner Tillmetz erstmalig in der Hauptversammlung 2021 zu Aufsichtsratsmitgliedern bestellt wurden, erhalten sie jeweils ab 17. Juni 2021 eine zeitanteilige Vergütung. Entsprechend wurden Herr Dipl.-Ing. Frank Dieter Maier und Herr Dr. Georg Blumauer zeitanteilig bis 17. Juni 2022 vergütet.

### Amtierende Aufsichtsratsmitglieder

Aufsichtsratsmitglieder		Grundvergütung	Zusatzvergütung für Ausschussarbeit	Gesamtvergütung
Prof. DDr. Michael Tojner	in TEUR	100	30	130
	in %	77	23	100
Dr. Harald Sommerer	in TEUR	60	30	90
	in %	67	33	100
Sven Quandt	in TEUR	40	23	63
	in %	63	37	100
Dr. Michael Pistauer	in TEUR	40	12	52
	in %	77	23	100
Martin Ohneberg <sup>1</sup>	in TEUR	23	9	32
	in %	72	28	100
Prof. Dr. Werner Tillmetz <sup>2</sup>	in TEUR	23	9	32
	in %	72	28	100

### Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder

Aufsichtsratsmitglieder		Grundvergütung	Zusatzvergütung für Ausschussarbeit	Gesamtvergütung
Herr Dipl.-Ing. Frank Dieter Maier <sup>3</sup>	in EUR	20	8	28
	in %	71	29	100
Dr. Georg Blumauer <sup>4</sup>	in EUR	20	4	24
	in %	83	17	100

Die Prämie der für die Mitglieder des Aufsichtsrats abgeschlossenen D&O-Versicherung wird in von der Gesellschaft getragen. Außerdem wurden Beratungsleistungen und sonstige Leistungen in Höhe von EUR 0 (2020: EUR 365,00) vergütet.

<sup>1</sup> Herr Martin Ohneberg ist seit 17.06.2021 Aufsichtsratsmitglied

<sup>2</sup> Herr Prof. Dr. Werner Tillmetz ist seit 17.06.2021 Aufsichtsratsmitglied

<sup>3</sup> Herr Dipl.-Ing. Frank Dieter Maier war bis 17.06.2021 Aufsichtsratsmitglied

<sup>4</sup> Herr Dr. Georg Blumauer war bis 17.06.2021 Aufsichtsratsmitglied

### III. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Die Angabe der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis wird entsprechend § 26j Abs. 2 Satz 2 EG-AktG nur für die Veränderung vom Geschäftsjahr 2020 zum Geschäftsjahr 2021 angegeben.

	2020 in TEUR	Veränderung in %	2021 in TEUR
<b>Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>			
Jahresüberschuss der VARTA AG (HGB)	70.091	55	108.673
EBIT des VARTA AG-Konzerns (IFRS)	146.014	28	186.510
<b>Vorstandsvergütung</b>			
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder</b>			
Herbert Schein	4.883	14	5.578
Armin Hessenberger <sup>1</sup>	321 <sup>1</sup>	41	452
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>			
Steffen Munz <sup>2</sup>	7.946 <sup>2</sup>	-97	223
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>			
<b>Amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>			
Prof. DDr. Michael Tojner	130	0	130
Dr. Harald Sommerer	90	0	90
Sven Quandt	63	0	63
Dr. Michael Pistauer	48	8	52
Martin Ohneberg (ab 17.06.2021)	0	-	32
Prof. Dr. Werner Tillmetz (ab 17.06.2021)	0	-	32
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>			
Dipl.-Ing. Frank Dieter Maier (bis 17.06.2021)	0	-	28
Dr. Georg Blumauer (bis 17.06.2021)	48	-50	24
<b>Durchschnittlicher Jahresverdienst eines Arbeitnehmers je Vollzeitäquivalent)*</b>			
	57	7	61

\* Durchschnittsberechnung über sämtliche Arbeitnehmer (tariflich und außertariflich) der inländischen Konzerngesellschaften

Die dargestellte Vergütung entspricht der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

<sup>1</sup> Herr Armin Hessenberger erhielt in 2020 einen einmaligen Onboarding-Bonus in Höhe von 168 TEUR und eine anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 01.10.2020 bis 31.12.2020.

<sup>2</sup> Im Geschäftsjahr 2020 wurde die vertraglich vereinbarte Sonderzahlung (Wertzuwachsvergütung in Höhe von 7,385 Mio. Euro) erdient.

<sup>2</sup> Herr Steffen Munz schied mit Wirkung zum 31.12.2020 aus dem Vorstand aus und sein Dienstverhältnis endete mit Wirkung zum 31.01.2021.

Die tatsächlich gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder unterliegt jährlichen Schwankungen. Bei Vorstandsmitgliedern ist dies im Wesentlichen durch die Unternehmens- und Individualperformance bedingt. Die Aufsichtsratsvergütung variiert nach der von den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern durchgeführten Sitzungsarbeit.

#### IV. Sonstiges

Auf Vorschlag des HR-Ausschusses kann der Aufsichtsrat in außergewöhnlichen Fällen vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies zur Aufrechterhaltung der Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft angemessen und erforderlich ist, die Vergütung des Vorstandsmitglieds weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft gewährleistet bleibt. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschafts- oder Unternehmenskrise) in Betracht, die die ursprünglichen Zielkriterien und/oder finanziellen Anreize des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile. Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren. Eine Abweichung bzw. Ergänzung der Vergütungsbestandteile ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss auf vorherigen Vorschlag des HR-Ausschusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung bzw. Ergänzung feststellt.