

TAKING ACTION

EINLADUNG ZUR ORDENTLICHEN HAUPTVERSAMMLUNG 2024

KENNZAHLEN¹ DÜRR-KONZERN (IFRS)

		2023	2022	2021	2023/2022 Veränderung in %
Auftragseingang	Mio. €	4.615,5	5.008,4	4.291,0	-7,8
Auftragsbestand (31.12.)	Mio. €	4.201,2	4.014,0	3.361,0	4,7
Umsatz	Mio. €	4.627,3	4.314,1	3.536,7	7,3
davon Ausland	%	83,7	85,2	84,2	-1,5 %-Pkte.
Bruttoergebnis	Mio. €	1.005,1	938,7	819,4	7,1
EBITDA	Mio. €	322,2	337,5	299,4	-4,5
EBIT	Mio. €	191,4	205,9	175,7	-7,0
EBIT vor Sondereffekten	Mio. €	280,4	232,2	199,1	20,8
EBT	Mio. €	171,3	188,1	132,6	-9,0
Ergebnis nach Steuern	Mio. €	110,2	134,3	84,9	-17,9
Ergebnis je Aktie unverwässert	€	1,62	1,89	1,20	-14,3
Ergebnis je Aktie verwässert	€	1,55	1,81	1,16	-14,4
Dividende je Aktie	€	0,70 ²	0,70	0,50	0,0
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	Mio. €	287,5	264,7	257,0	8,6
Cashflow aus Investitionstätigkeit	Mio. €	-256,6	13,3	-121,9	-
Cashflow aus Finanzierungstätigkeit	Mio. €	301,7	-141,3	-334,2	-
Free Cashflow	Mio. €	129,3	117,1	120,8	10,4
Cash Conversion Rate	%	117,3	87,2	142,3	30,1 %-Pkte.
Eigenkapital (mit nicht beherrschenden Anteilen) (31.12.)	Mio. €	1.177,0	1.124,2	1.005,6	4,7
Nettofinanzstatus (31.12.)	Mio. €	-516,6	-46,4	-99,5	-
Net Working Capital (31.12.)	Mio. €	545,3	415,9	427,9	31,3
Beschäftigte (31.12.)		20.597	18.514	17.802	11,3
davon Ausland	%	54,3	52,2	51,4	2,1 %-Pkte.
Gearing (31.12)	%	30,5	4,0	9,0	26,5 %-Pkte.
Eigenkapitalquote (31.12.)	%	22,8	24,8	24,2	-2,0 %-Pkte.
Bruttomarge	%	21,7	21,8	23,2	-0,1 %-Pkte.
EBITDA-Marge	%	7,0	7,8	8,5	-0,8 %-Pkte.
EBIT-Marge	%	4,1	4,8	5,0	-0,7 %-Pkte.
EBIT-Marge vor Sondereffekten	%	6,1	5,4	5,6	0,7 %-Pkte.
Nettofinanzverbindlichkeiten zu EBITDA		1,6	0,1	0,3	-
ROCE	%	11,2	17,3	15,5	-6,1 %-Pkte.
Dürr Group Value Added (DGVA)	Mio. €	-35,3	18,3	38,8	-

KENNZAHLEN DÜRR AG (HGB)

		2023	2022	2021	2023/2022 Veränderung in %
Jahresüberschuss	Mio. €	30,5	127,1	164,6	-76,0 %
Bilanzgewinn	Mio. €	689,4	707,3	614,8	-2,5 %

¹ Bitte beachten Sie die Hinweise zum Zahlenwerk im Geschäftsbericht 2023 auf Seite 82.

² Dividendenvorschlag für die Hauptversammlung.

Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen und bei der Berechnung von Prozentangaben geringfügige Abweichungen ergeben.

INHALT

5 I. TAGESORDNUNG

- 6 Tagesordnungspunkt 1-4
- 7 Tagesordnungspunkt 5-6

8 II. WEITERE ANGABEN ZUR EINBERUFUNG

- 9 1. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung
- 9 2. Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und Ausübung des Stimmrechts
- 10 3. Stimmrechtsvertretung
- 12 4. Briefwahl
- 12 5. Rechte der Aktionäre nach §§ 122 Absatz 2, 126 Absatz 1, 127, 131 Absatz 1 Aktiengesetz
- 14 6. Veröffentlichungen auf der Internetseite der Gesellschaft
- 14 7. Internetgestütztes Aktionärsportal
- 15 8. Öffentliche Übertragung der Hauptversammlung
- 16 9. Informationen zum Datenschutz für Aktionäre

17 III. VERGÜTUNGSBERICHT 2023

- 18 Inhalt des Vergütungsberichts
- 18 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder
- 26 Einhaltung des Vergütungssystems und Bestimmung der Zielerreichung
- 30 Zuwendungen im Geschäftsjahr 2023
- 37 Ausblick Vergütungssystem 2024
- 39 Vergütung des Aufsichtsrats
- 44 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

- 45 Finanzkalender 2024

DÜRR GROUP.

Dürr Aktiengesellschaft

mit Sitz in Stuttgart
Carl-Benz-Straße 34, 74321 Bietigheim-Bissingen

– Wertpapierkennnummer 556 520 –
– ISIN DE0005565204 –

SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN, SEHR GEEHRTE AKTIONÄRE,

wir laden Sie ein zu unserer

35. ORDENTLICHEN HAUPTVERSAMMLUNG DER DÜRR AKTIENGESELLSCHAFT AM FREITAG, DEN 17. MAI 2024, 11:00 UHR (MESZ)

im Verwaltungsgebäude
der Dürr Aktiengesellschaft,

Carl-Benz-Straße 34,
74321 Bietigheim-Bissingen

(Einlass ist ab 10:00 Uhr (MESZ)).

I. TAGESORDNUNG

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der Dürr Aktiengesellschaft, des vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts der Dürr Aktiengesellschaft und des Dürr-Konzerns sowie des Berichts des Aufsichtsrats, jeweils für das Geschäftsjahr 2023, des Vorschlags des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns sowie des erläuternden Berichts des Vorstands zu den Angaben nach §§ 289a, 315a Handelsgesetzbuch für das Geschäftsjahr 2023

Die vorgenannten Unterlagen sind den Aktionärinnen und Aktionären (im Folgenden: Aktionären) im Internet unter www.durr-group.com/hv/ zugänglich. Sie werden dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

Der Aufsichtsrat hat den Jahresabschluss und den Konzernabschluss gebilligt. Der Jahresabschluss ist damit festgestellt. Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen ist daher zu diesem Tagesordnungspunkt keine Beschlussfassung vorgesehen.

2. Verwendung des Bilanzgewinns

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Jahresabschluss der Dürr Aktiengesellschaft ausgewiesenen Bilanzgewinn des Geschäftsjahres 2023 in Höhe von 689.356.107,86 Euro wie folgt zu verwenden:

- | | |
|---|---------------------|
| • Ausschüttung einer Dividende von 0,70 Euro je Stückaktie (ISIN DE0005565204) auf 69.202.080 Stückaktien | 48.441.456,00 Euro |
| • Vortrag auf neue Rechnung | 640.914.651,86 Euro |

Gemäß § 58 Absatz 4 Satz 2 Aktiengesetz ist der Anspruch auf die Dividende am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag fällig, das heißt am Donnerstag, den 23. Mai 2024.

3. Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 Entlastung zu erteilen.

Sämtliche Mitglieder des Vorstands beabsichtigen, an der gesamten Hauptversammlung teilzunehmen.

4. Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 Entlastung zu erteilen.

Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats beabsichtigen, an der gesamten Hauptversammlung teilzunehmen.

5. Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2024 sowie, für den Fall einer prüferischen Durchsicht, des Prüfers für unterjährige Finanzberichte für das Geschäftsjahr 2024 sowie für das erste Quartal des Geschäftsjahres 2025

Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses – vor, die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München, zum Abschlussprüfer und zum Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 sowie – sofern eine solche erfolgt – für die prüferische Durchsicht unterjähriger Finanzberichte für das Geschäftsjahr 2024 sowie für das erste Quartal des Geschäftsjahres 2025 zu wählen.

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

6. Billigung des geprüften Vergütungsberichts 2023

Vorstand und Aufsichtsrat haben gemäß § 162 Aktiengesetz einen Bericht über die im Geschäftsjahr 2023 den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütung erstellt, welcher der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 4 Aktiengesetz zur Billigung vorgelegt wird.

Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Absatz 3 Aktiengesetz durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Absätze 1 und 2 Aktiengesetz gemacht wurden. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus hat der Abschlussprüfer auch eine inhaltliche Prüfung durchgeführt. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beigefügt.

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, den nach § 162 Aktiengesetz erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 zu billigen.

Der Vergütungsbericht ist im Anschluss an die Tagesordnung im Abschnitt *III. Vergütungsbericht 2023* abgedruckt und von der Einberufung der Hauptversammlung an über unsere Internetseite unter www.durr-group.com/hv/ zugänglich. Ferner wird der Vergütungsbericht dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

II. WEITERE ANGABEN ZUR EINBERUFUNG

1. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung

Das Grundkapital der Gesellschaft beträgt 177.157.324,80 Euro und ist in 69.202.080 Stückaktien eingeteilt. Jede Stückaktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme. Die Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung beträgt damit 69.202.080. Die Gesellschaft hält im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung keine eigenen Aktien.

2. Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und Ausübung des Stimmrechts (mit Nachweisstichtag nach § 123 Absatz 4 Satz 2 Aktiengesetz und dessen Bedeutung)

Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung der Aktionärsrechte, insbesondere des Stimmrechts, sind nur diejenigen Personen berechtigt, die zum Geschäftsschluss des 22. Tages vor der Hauptversammlung, d. h. am **Donnerstag, den 25. April 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** (Nachweisstichtag), Aktionäre der Gesellschaft sind (Berechtigung) und sich zur Hauptversammlung unter Nachweis ihrer Berechtigung anmelden. Die Anmeldung bedarf der Textform und muss in deutscher oder englischer Sprache erfolgen. Der Nachweis der Berechtigung kann entweder durch den Letztintermediär gemäß den Anforderungen des § 67c Absatz 3 Aktiengesetz oder durch den Letztintermediär anderweitig in Textform in deutscher oder englischer Sprache erfolgen. Die Anmeldung und der auf den Nachweisstichtag bezogene Nachweis des Anteilsbesitzes müssen spätestens bis **Freitag, den 10. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** bei der nachstehend genannten Anmeldestelle eingehen.

Anmeldestelle:

Dürr Aktiengesellschaft
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München oder
E-Mail: anmeldung@linkmarketservices.eu

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Teilnahme an der Versammlung und die Ausübung der Aktionärsrechte, insbesondere des Stimmrechts, als Aktionär nur, wer sich fristgerecht angemeldet und die Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts nachgewiesen hat. Die Berechtigung zur Teilnahme, zur Ausübung von Aktionärsrechten und der Umfang des Stimmrechts bemessen sich dabei ausschließlich nach dem im vorgenannten Nachweis enthaltenen Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweisstichtag. Mit dem Nachweisstichtag geht keine Sperre für die Veräußerbarkeit der Aktien einher. Auch im Falle der vollständigen oder teilweisen Veräußerung der Aktien nach dem Nachweisstichtag ist für die Teilnahme, die Ausübung von Aktionärsrechten und den Umfang des Stimmrechts ausschließlich der Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweisstichtag maßgeblich, d. h. Veräußerungen von Aktien nach dem Nachweisstichtag haben keine Auswirkungen auf die Berechtigung zur Teilnahme, die Ausübung von Aktionärsrechten und auf den Umfang des Stimmrechts. Entsprechendes gilt für Erwerbe und Zuerwerbe von Aktien nach dem Nachweisstichtag. Personen, die zum Nachweisstichtag noch keine Aktien besitzen und erst danach Aktionär werden, sind nicht teilnahme- und stimmberechtigt. Der Nachweisstichtag ist kein relevantes Datum für die Dividendenberechtigung.

Nach ordnungsgemäßem Eingang der Anmeldung und des Nachweises des Anteilsbesitzes bei der Anmeldestelle werden den Aktionären HV-Tickets für die Hauptversammlung übersandt. Um den rechtzeitigen Erhalt der HV-Tickets sicherzustellen, bitten wir die Aktionäre, frühzeitig für die Übersendung der Anmeldung und des Nachweises des Anteilsbesitzes an die Anmeldestelle unter der vorgenannten Adresse Sorge zu tragen.

3. Stimmrechtsvertretung

a) Stimmrechtsvertretung durch Dritte

Aktionäre können sich in der Hauptversammlung auch durch einen Bevollmächtigten, z. B. durch ein Kreditinstitut oder einen Intermediär, einen Stimmrechtsberater, eine Aktionärsvereinigung oder sonstige dritte Personen vertreten lassen und ihr Stimmrecht durch den Bevollmächtigten ausüben lassen. Auch dann sind eine fristgemäße Anmeldung zur Hauptversammlung und der Nachweis des Anteilsbesitzes erforderlich.

Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform, wenn keine Vollmacht nach § 135 Aktiengesetz erteilt wird. Aktionäre können für die Erteilung der Vollmacht das Vollmachtsformular benutzen, das sie zusammen mit dem HV-Ticket erhalten; möglich ist aber auch, dass Aktionäre eine gesonderte Vollmacht in Textform ausstellen. Das Formular wird auf Verlangen auch jedem Aktionär unverzüglich und kostenlos übermittelt. Das Verlangen ist an die folgende Adresse zu richten:

Dürr Aktiengesellschaft
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München oder
E-Mail: durr@linkmarketservices.eu

Die Erteilung der Vollmacht kann gegenüber dem Bevollmächtigten oder gegenüber der Gesellschaft erfolgen. Der Nachweis einer erteilten Vollmacht kann dadurch geführt werden, dass der Nachweis bis **Donnerstag, den 16. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** (Datum des Eingangs) an die nachstehende Adresse oder E-Mail-Adresse übermittelt wird:

Dürr Aktiengesellschaft
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München oder
E-Mail: durr@linkmarketservices.eu

Vorstehende Übermittlungswege stehen auch zur Verfügung, wenn die Erteilung der Vollmacht durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft erfolgen soll; ein gesonderter Nachweis über die Erteilung der Bevollmächtigung erübrigt sich in diesem Fall. Der Widerruf oder die Änderung einer bereits erteilten Vollmacht kann ebenfalls auf den vorgenannten Übermittlungswegen unmittelbar gegenüber der Gesellschaft erklärt werden. Eine Vollmachtserteilung ist auch über das internetgestützte Aktionärsportal, siehe dazu unten Ziffer 7, möglich.

Am Tag der Hauptversammlung stehen für die Erteilung, den Nachweis und den Widerruf der Bevollmächtigung auch die Ein- und Ausgangskontrolle zur Hauptversammlung im Verwaltungsgebäude der Dürr Aktiengesellschaft, Carl-Benz-Straße 34, 74321 Bietigheim-Bissingen, zur Verfügung. Der Nachweis einer in bzw. während der Hauptversammlung erteilten Bevollmächtigung kann auch dadurch geführt werden, dass der Nachweis per E-Mail an die o. g. Adresse übermittelt wird.

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

Für die Erteilung von Vollmachten an Intermediäre, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater oder sonstige Personen nach § 135 Absatz 8 Aktiengesetz, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung anbieten, und deren Widerruf sowie die entsprechenden Nachweise gegenüber der Gesellschaft gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere § 135 Aktiengesetz, sowie unter Umständen ergänzende, von den zu Bevollmächtigenden aufgestellte Anforderungen. Wir bitten unsere Aktionäre, sich insoweit mit den jeweils zu Bevollmächtigenden abzustimmen.

b) Stimmrechtsvertretung durch von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter

Zusätzlich bieten wir unseren Aktionären an, von der Gesellschaft benannte weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter bereits vor der Hauptversammlung mit der Ausübung ihres Stimmrechts zu bevollmächtigen. Soweit von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter bevollmächtigt werden, müssen diesen in jedem Fall Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt werden. Ohne diese Weisungen ist die Vollmacht ungültig. Die Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, weisungsgemäß abzustimmen; sie können die Stimmrechte nicht nach eigenem Ermessen ausüben. Dabei bitten wir zu beachten, dass die Stimmrechtsvertreter das Stimmrecht nur zu denjenigen Punkten der Tagesordnung ausüben können, zu denen Aktionäre eindeutige Weisung erteilen, und dass die Stimmrechtsvertreter weder im Vorfeld noch während der Hauptversammlung Weisungen zu Verfahrensanhträgen entgegennehmen können. Ebenso wenig können die Stimmrechtsvertreter Aufträge zu Wortmeldungen, zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse oder zum Stellen von Fragen oder Anträgen entgegennehmen. Auch im Falle einer Bevollmächtigung eines von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreters ist der fristgerechte Zugang der Anmeldung und des Nachweises des Anteilsbesitzes nach den vorstehenden Bestimmungen über die Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts erforderlich.

Ein Vollmachten- und Weisungsformular und weitere Informationen zur Teilnahme an der Hauptversammlung sowie zur Ausübung des Stimmrechts erhalten die Aktionäre zusammen mit dem HV-Ticket zur Hauptversammlung. Das Formular kann ferner unter den nachstehend genannten Adressdaten

Dürr Aktiengesellschaft
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München oder
E-Mail: durr@linkmarketservices.eu

postalisch oder per E-Mail angefordert werden.

Die Bevollmächtigung der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft und die Erteilung von Weisungen an sie bedürfen der Textform. Aktionäre werden gebeten, Vollmachten mit Weisungen an die weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter wahlweise per Post oder elektronisch (per E-Mail) bis **Donnerstag, den 16. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** an folgende Adresse zu übermitteln:

Dürr Aktiengesellschaft
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München oder
E-Mail: durr@linkmarketservices.eu

Am Tag der Hauptversammlung stehen für die Erteilung, den Nachweis und den Widerruf der Bevollmächtigung auch die Ein- und Ausgangskontrolle zur Hauptversammlung im Verwaltungsgebäude der Dürr Aktiengesellschaft, Carl-Benz-Straße 34, 74321 Bietigheim-Bissingen, zur Verfügung. Der Nachweis einer in bzw. während der Hauptversammlung erteilten Bevollmächtigung kann auch dadurch geführt werden, dass der Nachweis per E-Mail an die o. g. Adresse übermittelt wird.

Eine Vollmachtserteilung an die durch die Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ist auch über das internetgestützte Aktionärssportal, siehe dazu unten Ziffer 7, möglich.

Im Falle des persönlichen Erscheinens des Aktionärs oder seines Bevollmächtigten in der Hauptversammlung wird der von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter eine ihm erteilte Vollmacht nicht ausüben.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt eine Vollmacht/Weisung zu diesem Tagesordnungspunkt insgesamt auch als entsprechende Vollmacht/Weisung für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

Alle vorgenannten Formen der Teilnahme und Vertretung, insbesondere die persönliche Teilnahme oder die Teilnahme durch einen Vertreter, namentlich durch ein Kreditinstitut, einen Intermediär oder eine Aktionärsvereinigung, werden durch das Angebot zur Bevollmächtigung eines von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreters nicht berührt und bleiben nach wie vor in vollem Umfang möglich.

4. Briefwahl

Stimmberechtigte Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten können ihre Stimmen, auch ohne an der Hauptversammlung teilzunehmen, in Textform oder im Wege elektronischer Kommunikation abgeben (Briefwahl). Auch in diesem Fall sind eine fristgemäße Anmeldung und der Nachweis des Anteilsbesitzes nach den vorstehenden Bestimmungen erforderlich.

Die Stimmabgabe per Briefwahl kann der Gesellschaft per Post oder elektronisch (über das Aktionärsportal) übermittelt werden:

Dürr Aktiengesellschaft
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München

Bitte verwenden Sie das Ihnen nach erfolgter Anmeldung zusammen mit dem HV-Ticket übersandte Formular, das Sie an die oben genannte Adresse zurücksenden. Briefwahlstimmen, die nicht einer ordnungsgemäßen Anmeldung zweifelsfrei zugeordnet werden können, werden nicht berücksichtigt.

Die per Briefwahl abgegebenen Stimmen müssen bis spätestens **Donnerstag, den 16. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** bei der Gesellschaft unter der vorgenannten Adresse eingegangen sein. Die Briefwahl kann bis **Donnerstag, den 16. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** auch elektronisch über das internetgestützte Aktionärsportal vorgenommen werden, siehe dazu unten Ziffer 7.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt eine Stimmabgabe zu diesem Tagesordnungspunkt insgesamt auch als entsprechende Stimmabgabe für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

Auch Bevollmächtigte oder bevollmächtigte Intermediäre, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater oder sonstige Personen nach § 135 Absatz 8 Aktiengesetz, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung anbieten, können sich der Briefwahl bedienen.

Im Falle eines persönlichen Erscheinens des Aktionärs (oder seines Bevollmächtigten) in der Hauptversammlung wird eine vorher abgegebene Briefwahl nicht gewertet.

5. Rechte der Aktionäre nach §§ 122 Absatz 2, 126 Absatz 1, 127, 131 Absatz 1 Aktiengesetz

Ergänzungsanträge zur Tagesordnung auf Verlangen einer Minderheit gemäß § 122 Absatz 2 Aktiengesetz

Gemäß § 122 Absatz 2 Aktiengesetz können Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von 500.000,00 Euro erreichen, verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden (Ergänzungsantrag). Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich oder in elektronischer Form nach § 126a Bürgerliches Gesetzbuch (d. h. mit qualifizierter elektronischer Signatur) zu stellen und muss der Gesellschaft bis **Dienstag, den 16. April 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** zugegangen sein. Ein Ergänzungsverlangen ist an folgende Adresse zu richten:

Dürr Aktiengesellschaft
Rechtsabteilung
Carl-Benz-Straße 34
74321 Bietigheim-Bissingen oder
E-Mail: hv2024@durr.com (mit qualifizierter elektronischer Signatur)

Die Antragsteller haben nachzuweisen, dass sie Inhaber einer ausreichenden Anzahl von Aktien für die Dauer der gesetzlich angeordneten Mindestbesitzzeit von mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über den Antrag halten und, soweit dem Antrag vom Vorstand nicht entsprochen wird, auch bis zur Entscheidung des Gerichts über das Ergänzungsverlangen halten (§§ 122 Absatz 2, Absatz 1 Satz 3, Absatz 3 sowie 70 Aktiengesetz). Die Regelung des § 121 Absatz 7 Aktiengesetz findet gemäß § 122 Absatz 1 Satz 4 Aktiengesetz entsprechende Anwendung.

Anträge und Wahlvorschläge von Aktionären gemäß §§ 126 Absatz 1, 127 Aktiengesetz

Aktionäre können Anträge zu einzelnen Tagesordnungspunkten stellen; dies gilt auch für Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder von Abschlussprüfern.

Anträge von Aktionären einschließlich des Namens des Aktionärs, der Begründung und einer etwaigen Stellungnahme der Verwaltung werden den in § 125 Absätze 1 bis 3 Aktiengesetz genannten Berechtigten unter den dortigen Voraussetzungen (dies sind u. a. Aktionäre, die es verlangen) zugänglich gemacht, wenn der Aktionär mindestens 14 Tage vor der Hauptversammlung der Gesellschaft einen Gegenantrag gegen einen Vorschlag von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu einem bestimmten Punkt der Tagesordnung mit Begründung an die unten stehende Adresse übersandt hat. Der Tag des Zugangs ist nicht mitzurechnen. Letztmöglichster Zugangstermin ist somit **Donnerstag, der 2. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ)**. Ein Gegenantrag und/oder dessen Begründung brauchen nicht zugänglich gemacht zu werden, wenn einer der Ausschlussstatbestände gemäß § 126 Absatz 2 Aktiengesetz vorliegt.

Wahlvorschläge von Aktionären nach § 127 Aktiengesetz brauchen nicht begründet zu werden. Wahlvorschläge werden nur zugänglich gemacht, wenn sie den Namen, den ausgeübten Beruf und den Wohnort der vorgeschlagenen Person und, im Falle einer Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern, Angaben zu deren Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten enthalten. Nach § 127 Satz 1 Aktiengesetz in Verbindung mit § 126 Absatz 2 Aktiengesetz gibt es weitere Gründe, bei deren Vorliegen Wahlvorschläge nicht zugänglich gemacht werden müssen. Im Übrigen gelten die Voraussetzungen und Regelungen für das Zugänglichmachen von Anträgen entsprechend; insbesondere gilt auch hier **Donnerstag, der 2. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** als letztmöglichster Termin, bis zu dem Wahlvorschläge bei der nachfolgend genannten Adresse eingegangen sein müssen, um noch zugänglich gemacht zu werden.

Etwaige Anträge (nebst Begründung) oder Wahlvorschläge von Aktionären gemäß §§ 126 Absatz 1, 127 Aktiengesetz sind ausschließlich zu richten an:

Dürr Aktiengesellschaft
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München oder
E-Mail: gegenantraege@linkmarketservices.eu

Zugänglich zu machende Anträge und Wahlvorschläge von Aktionären (einschließlich des Namens des Aktionärs und – im Falle von Anträgen – der Begründung) werden nach ihrem Eingang im Internet unter www.durr-group.com/hv/ zugänglich gemacht. Eventuelle Stellungnahmen der Verwaltung werden ebenfalls unter der genannten Internetadresse zugänglich gemacht.

Auskunftsrecht des Aktionärs gemäß § 131 Absatz 1 Aktiengesetz

Jedem Aktionär ist auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft einschließlich der rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu verbundenen Unternehmen sowie über die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss eingebundenen Unternehmen zu geben, soweit sie zur sachgemäßen Beurteilung des Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. Gemäß § 19a der Satzung kann der Versammlungsleiter das Frage- und Rederecht der Aktionäre zeitlich angemessen beschränken.

6. Veröffentlichungen auf der Internetseite der Gesellschaft

Als bald nach der Einberufung der Hauptversammlung werden über die Internetseite der Gesellschaft unter www.durr-group.com/hv/ folgende Informationen und Unterlagen zugänglich sein (vgl. § 124a Aktiengesetz):

- der Inhalt der Einberufung mit der Erläuterung zur fehlenden Beschlussfassung zu Punkt 1 der Tagesordnung und der Gesamtzahl der Aktien und der Stimmrechte im Zeitpunkt der Einberufung;
- die der Versammlung zugänglich zu machenden Unterlagen.

Diese Informationen und Unterlagen werden dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

Nähere Erläuterungen und Informationen zu den Rechten der Aktionäre nach §§ 122 Absatz 2, 126 Absatz 1, 127, 131 Absatz 1 Aktiengesetz stehen den Aktionären auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.durr-group.com/hv/ zur Verfügung.

Etwaige im Sinne der vorgenannten Fristen rechtzeitig bei der Gesellschaft eingehende und veröffentlichungspflichtige Gegenanträge, Wahlvorschläge und Ergänzungsverlangen von Aktionären werden ebenfalls über die oben genannte Internetseite zugänglich gemacht.

Die Abstimmungsergebnisse werden nach der Hauptversammlung unter der gleichen Internetadresse veröffentlicht.

7. Internetgestütztes Aktionärsportal

Unter der Internetadresse www.durr-group.com/hv/ unterhält die Gesellschaft ab Freitag, den 26. April 2024 über den Link „Aktionärsportal“ ein internetgestütztes Aktionärsportal. Über das Aktionärsportal können die ordnungsgemäß angemeldeten Aktionäre (bzw. deren Bevollmächtigte) unter anderem ihr Stimmrecht ausüben. Um das Aktionärsportal nutzen zu können, müssen sich die Aktionäre bzw. deren Bevollmächtigte dort mit der Zugangskennung und dem Passwort, die sie mit ihrem HV-Ticket erhalten, einloggen. Die Nutzung des passwortgeschützten Internetservice durch den Bevollmächtigten setzt voraus, dass der Bevollmächtigte die entsprechenden Zugangsdaten erhält. Nach Vollmachtserteilung und entsprechend der Festlegung des Vollmachtgebers werden dem Bevollmächtigten von der Gesellschaft eigene Zugangsdaten entweder per Post oder per E-Mail übermittelt. Für die Übermittlung kann bei Vollmachtserteilung durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft unter Verwendung des von der Gesellschaft mit dem HV-Ticket zur Verfügung gestellten Formulars eine Postadresse des Bevollmächtigten und bei Nutzung des passwortgeschützten Internetservice für die Vollmachtserteilung entweder eine Postadresse des Bevollmächtigten oder eine E-Mail-Adresse des Bevollmächtigten angegeben werden. Sofern vom Vollmachtgeber keine Postadresse oder E-Mail-Adresse des Bevollmächtigten angegeben wird, erfolgt der Versand der Zugangsdaten des Bevollmächtigten per Post an die Adresse des Vollmachtgebers. Bitte berücksichtigen Sie bei Angabe einer Postadresse übliche Bearbeitungs- und Postlaufzeiten für die Übermittlung der Zugangsdaten. Die verschiedenen Möglichkeiten zur Ausübung ihrer Rechte erscheinen in Form von Schaltflächen und Menüs auf der Benutzeroberfläche des Aktionärsportals.

Weitere Einzelheiten zum Aktionärsportal und zu den Anmelde- und Nutzungsbedingungen erhalten die Aktionäre zusammen mit ihrem HV-Ticket und im Internet unter www.durr-group.com/hv/.

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre (und gegebenenfalls deren Bevollmächtigte) können die gesamte Hauptversammlung per Bild- und Tonübertragung unter der Internetadresse www.durr-group.com/hv/ über den Link „Aktionärsportal“ verfolgen.

Vor der Hauptversammlung, und zwar bis **Donnerstag, den 16. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ)**, steht ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären (bzw. deren Bevollmächtigten) für die Ausübung des Stimmrechts im Wege der (elektronischen) Briefwahl auch das unter der Internetadresse www.durr-group.com/hv/ über den Link „Aktionärsportal“ erreichbare Aktionärsportal der Gesellschaft zur Verfügung. Die elektronische Briefwahl über das Aktionärsportal ist ab Freitag, den 26. April 2024 bis Donnerstag, den 16. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ) möglich. Über das Aktionärsportal können ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre (bzw. deren Bevollmächtigte) bis zu diesem Zeitpunkt auch etwaige zuvor im Wege der elektronischen Briefwahl über das Aktionärsportal erfolgte Stimmabgaben ändern oder widerrufen. Im Falle eines persönlichen Erscheinens des Aktionärs (oder seines Bevollmächtigten) in der Hauptversammlung wird eine vorher abgegebene Briefwahl nicht gewertet.

Vor der Hauptversammlung, und zwar bis **Donnerstag, den 16. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ)**, steht ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären (bzw. deren Bevollmächtigten) für die Ausübung des Stimmrechts im Wege der Vollmacht an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft auch das unter der Internetadresse www.durr-group.com/hv/ über den Link „Aktionärsportal“ erreichbare Aktionärsportal der Gesellschaft zur Verfügung. Die Bevollmächtigung über das Aktionärsportal ist ab Freitag, den 26. April 2024, bis Donnerstag, den 16. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ) möglich. Über das Aktionärsportal können ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre (bzw. deren Bevollmächtigte) auch bis zum vorgenannten Zeitpunkt eine etwaige über das Aktionärsportal erteilte Vollmacht und Weisung ändern oder widerrufen. Im Falle des persönlichen Erscheinens des Aktionärs oder seines Bevollmächtigten in der Hauptversammlung wird der von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter eine ihm erteilte Vollmacht nicht ausüben.

Für die Verfolgung der Hauptversammlung sowie zur Nutzung des Aktionärsportals benötigen ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre (bzw. deren Bevollmächtigte) eine Internetverbindung und ein internetfähiges Endgerät. Um die Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung optimal wiedergeben zu können, wird eine stabile Internetverbindung mit einer ausreichenden Übertragungsgeschwindigkeit empfohlen. Nutzen Sie zum Empfang der Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung einen Computer, benötigen Sie einen Browser und Lautsprecher oder Kopfhörer.

Für den Zugang zum internetgestützten Aktionärsportal der Gesellschaft benötigen ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre (bzw. deren Bevollmächtigte) ihr HV-Ticket, welche sie nach ordnungsgemäßer Anmeldung unaufgefordert übersendet bekommen. Auf diesem HV-Ticket finden sich ihre individuellen Zugangsdaten, mit denen sie sich im Aktionärsportal anmelden können.

Das internetgestützte Aktionärsportal ist ein zusätzlicher Service für die als Präsenzhauptversammlung stattfindende Hauptversammlung der Gesellschaft. Die Gesellschaft stellt ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären (bzw. deren Bevollmächtigten) diesen zusätzlichen Service zur Verfügung, um ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären (bzw. deren Bevollmächtigten) in dem oben beschriebenen Umfang und unter den dort genannten Voraussetzungen die Teilhabe und Mitwirkung an der Hauptversammlung zu ermöglichen und zu erleichtern. Über das internetgestützte Aktionärsportal können ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre (bzw. deren Bevollmächtigte) ausschließlich die vorgenannten Maßnahmen ergreifen; sie können darüber insbesondere keine Erweiterungs- oder Gegenanträge stellen, keine Wahlvorschläge für den Aufsichtsrat unterbreiten, keine Redebeiträge, Fragen oder Anträge in der Hauptversammlung stellen und auch keinen Widerspruch erheben. Auch wenn ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre (bzw. deren Bevollmächtigte) über das internetgestützte Aktionärsportal die gesamte Hauptversammlung mit Bild und Ton verfolgen können, sind sie damit kein Teilnehmer an der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes.

8. Öffentliche Übertragung der Hauptversammlung

Die Hauptversammlung wird bis zum Ende des Berichts des Vorstands in Ton und Bild für alle Aktionäre und die interessierte Öffentlichkeit im Internet unter www.durr-group.com/hv/ übertragen. Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre (und gegebenenfalls deren Bevollmächtigte) können die gesamte Hauptversammlung per Bild- und Tonübertragung über das internetgestützte Aktionärsportal verfolgen, siehe dazu oben Ziffer 7.

9. Informationen zum Datenschutz für Aktionäre

Die Dürr Aktiengesellschaft, Carl-Benz-Straße 34, 74321 Bietigheim-Bissingen, verarbeitet als Verantwortlicher personenbezogene Daten der Aktionäre (Name und Vorname, Anschrift, E-Mail-Adresse, Aktienanzahl, Aktiengattung, Besitzart der Aktien und Nummer des HV-Tickets) sowie gegebenenfalls personenbezogene Daten der Aktionärsvertreter auf Grundlage der geltenden Datenschutzgesetze. Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten ist für die ordnungsgemäße Vorbereitung und Durchführung der Hauptversammlung, für die Stimmrechtsausübung der Aktionäre sowie für die Teilnahme an der Hauptversammlung rechtlich zwingend erforderlich. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 lit. c) Datenschutzgrundverordnung („DSGVO“) in Verbindung mit §§ 67 ff., 118 ff. Aktiengesetz. Darüber hinaus können Datenverarbeitungen, die der Organisation der Hauptversammlung dienlich sind, auf Grundlage überwiegender berechtigter Interessen erfolgen (Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 lit. f) DSGVO). Die Dürr Aktiengesellschaft erhält die personenbezogenen Daten der Aktionäre in der Regel entweder unmittelbar von dem betreffenden Aktionär oder über die Anmeldestelle von dem Kreditinstitut, das die Aktionäre mit der Verwahrung ihrer Aktien beauftragt haben (sog. Depotbank). Die Dürr Aktiengesellschaft überträgt die Hauptversammlung im Internet. Hierbei können die personenbezogenen Daten von Teilnehmern verarbeitet werden, die zuvor Anträge und Fragen eingereicht haben. Rechtsgrundlage für diese Verarbeitung ist Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 lit. f) DSGVO.

Die von der Dürr Aktiengesellschaft für den Zweck der Ausrichtung der Hauptversammlung beauftragten Dienstleister verarbeiten die personenbezogenen Daten der Aktionäre und Aktionärsvertreter ausschließlich nach Weisung der Dürr Aktiengesellschaft und nur, soweit dies für die Ausführung der beauftragten Dienstleistung erforderlich ist. Alle Mitarbeiter der Dürr Aktiengesellschaft und die Mitarbeiter der beauftragten Dienstleister, die Zugriff auf personenbezogene Daten der Aktionäre und Aktionärsvertreter haben und/oder diese verarbeiten, sind verpflichtet, diese Daten vertraulich zu behandeln. Darüber hinaus sind personenbezogene Daten von Aktionären bzw. Aktionärsvertretern, die an der Hauptversammlung teilnehmen, im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (insbesondere das Teilnehmerverzeichnis, § 129 Aktiengesetz) für andere Aktionäre und Aktionärsvertreter einsehbar. Die Dürr Aktiengesellschaft löscht die personenbezogenen Daten der Aktionäre und Aktionärsvertreter im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen, insbesondere wenn die personenbezogenen Daten für die ursprünglichen Zwecke der Erhebung oder Verarbeitung nicht mehr notwendig sind, die Daten nicht mehr im Zusammenhang mit etwaigen Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren benötigt werden und keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten bestehen.

Unter den gesetzlichen Voraussetzungen haben die Aktionäre und Aktionärsvertreter das Recht, Auskunft über ihre verarbeiteten personenbezogenen Daten zu erhalten und die Berichtigung oder Löschung ihrer personenbezogenen Daten oder die Einschränkung der Verarbeitung zu beantragen. Zudem steht den Aktionären und Aktionärsvertretern ein Beschwerderecht bei den Aufsichtsbehörden zu.

Werden personenbezogene Daten auf Grundlage von Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 lit. f) DSGVO verarbeitet, steht den Aktionären bzw. Aktionärsvertretern unter den gesetzlichen Voraussetzungen auch ein Widerspruchsrecht zu.

Für Anmerkungen und Fragen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten erreichen Aktionäre und Aktionärsvertreter den Datenschutzbeauftragten der Dürr Aktiengesellschaft unter:

Dürr Aktiengesellschaft
Datenschutzbeauftragter
Carl-Benz-Straße 34
74321 Bietigheim-Bissingen oder
E-Mail: dataprotection@durr.com

III. VERGÜTUNGSBERICHT 2023

Inhalt des Vergütungsberichts

Der Vergütungsbericht wurde nach den anzuwendenden Regelungen des § 162 AktG aufgestellt und orientiert sich insbesondere an den gesetzlichen Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG). Es handelt sich um einen separaten Bericht, der die Grundzüge der Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat der Dürr AG beschreibt sowie einen Ausweis über Höhe und Struktur der Vergütung enthält.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich gegebenenfalls einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln.

Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 12. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 64,43 % gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Zur weiteren Optimierung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 haben wir die Transparenz weiter erhöht. Des Weiteren wurde das Vergütungssystem des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 ganzheitlich überarbeitet (Abschnitt „Grundsätze des Vergütungssystems“).

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

Grundsätze des Vergütungssystems

Das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand der Dürr AG gilt seit dem 1. Januar 2023 für alle seit diesem Stichtag abgeschlossenen Dienstverträge des Vorstands. Es findet ferner grundsätzlich Anwendung auf alle bereits zuvor abgeschlossenen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder. Das Vergütungssystem folgt den einschlägigen Regelungen im deutschen Aktiengesetz (§§ 87 und 87a), die aus dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) resultieren und wurde in Einklang mit diesen Vorgaben durch den Aufsichtsrat überprüft und beschlossen.

Eine Überprüfung des Vergütungssystems führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre durch. Der Aufsichtsrat hielt es für notwendig, das vorherige Vergütungssystem des Vorstands hinsichtlich der Struktur der kurz- und langfristigen Vergütung im Geschäftsjahr 2022 zu überprüfen und nach erfolgter Marktanalyse anzupassen. Das alte Vergütungssystem enthielt eine Nachhaltigkeitskomponente, die ausschließlich kurzfristig angelegt war. Darüber hinaus war die variable Vergütung bei großen, externen Marktverwerfungen sehr volatil und führte relativ schnell zu unangemessen starken Abweichungen von der

Zielvergütung, was gerade in kritischen wirtschaftlichen Situationen konträr zur erhöhten Leistungsanforderung an den Vorstand wirkte.

Das neue Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich ausgestaltet. Es fördert die Geschäftsstrategie sowie die langfristigen Interessen der Dürr AG und trägt damit zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens bei. Die Stärkung eines profitablen und nachhaltigen Wachstums steht dabei im Fokus und liegt der Ausgestaltung des Vergütungssystems zugrunde. Erreicht werden soll dies durch Ziele hinsichtlich Profitabilität (operative EBIT-Marge), Unternehmenswert- und Unternehmensentwicklung (Free Cashflow, Total Shareholder Return/TSR, Aktienkurs und Strategieziele) sowie ökologische und soziale Nachhaltigkeit (ESG-Ziele). Die genutzten finanziellen und nichtfinanziellen Kenngrößen haben dabei unterschiedliche, aber häufig mehrjährige Laufzeiten, um den strategischen Erfolg des Unternehmens nachhaltig zu unterstützen. Besondere Aufmerksamkeit wird auf eine möglichst hohe Kongruenz der Interessen und Erwartungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern mit der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung gelegt. Bei der Ausarbeitung wurde das alte Vergütungssystem mit den Systemen anderer börsennotierter Unternehmen verglichen und an gängige, etablierte Marktpraxis, wie zum Beispiel Anzahl Zielkennzahlen, Zielgewichtung oder der Kappung der Zielerreichung, angeglichen.

Darüber hinaus berücksichtigt das Vergütungssystem weitestgehend die aktuelle Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 sowie die vom Arbeitskreis Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung (AlfenV) erarbeiteten Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung in ihrer aktuellen Fassung vom September 2021. Letztere wurden von Aufsichtsratsvorsitzenden, Corporate-Governance-Fachleuten sowie von Vertreterinnen und Vertretern von Investoren und aus der Wissenschaft erarbeitet. Unter anderem enthält das System variable Leistungskriterien zur Messung der nachhaltigen Entwicklung des Konzerns, eine Clawback-Klausel, ein Zielbonussystem sowie Bestimmungen zu den Leistungen bei Vertragsbeendigung. Weitere konstitutive Elemente sind zum Beispiel die Unterteilung in Short-Term und Long-Term Incentives (einjährige und mehrjährige variable Vergütung) sowie Höchstgrenzen für die Vergütung (Caps) und ein Selbstbehalt bei der Versicherung für Haftungsfälle (D&O-Versicherung).

Die oben genannte Angleichung an die Marktpraxis setzte auch eine Anpassung der Maximalvergütung des Vorstands voraus. Zu betonen ist dabei, dass die Höhe der Zielvergütung des Vorstands im Rahmen der Neuausrichtung des Vergütungssystems nicht angepasst, jedoch eine Überprüfung der Zielvergütung im Geschäftsjahr 2023 durchgeführt wurde (Abschnitt „Vorstandsverträge“).

Das aktuelle Vergütungssystem gilt in der durch die ordentliche Hauptversammlung am 12. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 87,33% gebilligten Fassung.

BESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das aktuelle Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst das feste

3.1 — VERGÜTUNGSSYSTEM UND BESTANDTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM ÜBERBLICK

		Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung				Begrenzung (Cap)		
Bar	Feste Komponenten	Festes Jahresgehalt	Auszahlung in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen				100 %	Maximale Gesamtvergütung	
		Nebenleistungen	Regelmäßig und anlassbezogen gewährte Sachbezüge				1 % der Ziel-Gesamtvergütung		
		Betriebliche Altersversorgung	Arbeitgeberfinanzierter Versorgungsbeitrag				25 % des Jahresgrundgehalts		
	Variable Komponenten	STI (einjährige Performance-Periode)	Operative EBIT-Marge ¹	FCF	ESG	Strategieziel(e)	Gesamtziel-erreichung begrenzt auf 200 %		
			40 %	30 %	15 %	15 %			
			Jährliche Definition von Schwellenwert (0 %) und Maximalwert (200 %)						
		ESG-Ziele 2023 (Gewichtung je 50 %): – Beschäftigtenzufriedenheit – Arbeitsunfälle (Unfallrate)		Strategieziel 2023: OneDürrGroup-Programm					
LTI (dreijährige Performance-Periode)	LTI (dreijährige Performance-Periode)	Operative EBIT-Marge ¹	TSR	ESG	Gesamtziel-erreichung begrenzt auf 200 %				
		40 %	40 %	20 %					
		Jährliche Definition von Schwellenwert (0 %) und Maximalwert (200 %)							
		Anzahl Performance Shares	×	KPI-Gesamtziel-erreichung (max. 200 %)	×	Durchschnittlicher Schlusskurs der Dürr-AG-Aktie ²	=	LTI-Ziel-erreichungs-betrag	
Aktienhaltungsverpflichtungen (Share Ownership Guidelines)									
Malus- und Clawback-Regelungen für variable Komponenten									

¹ Berechnet aus dem EBIT vor Sondereffekten geteilt durch den Umsatz vor Sondereffekten (jeweils bereinigt um außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen).

² Durchschnitt der Schlusskurse der Dürr-Aktie im XETRA-Handelssystem der Deutschen Börse AG an den letzten 60 Handelstagen vor der Hauptversammlung der Dürr AG.

Jahresgehalt, die betriebliche Altersversorgung sowie Nebenleistungen. Die variable, erfolgsabhängige Vergütung umfasst das Short-Term Incentive (STI) sowie das Long-Term Incentive (LTI) (→ [Abbildung 3.1](#)).

FESTE, ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus dem festen Jahresgehalt, der betrieblichen Altersversorgung und den Nebenleistungen zusammen.

Festes Jahresgehalt

Das feste Jahresgehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Seine Höhe orientiert sich an den Aufgaben und der strategischen und operativen Verantwortung des einzelnen Vorstandsmitglieds.

Betriebliche Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder erhalten im Rahmen des Versorgungsprogramms des Dürr-Konzerns („Dürr-Pensionsplan“) einen arbeitgeberfinanzierten Versorgungsbeitrag in Höhe von 25 % des festen Jahresgehalts.

Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern wird ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus schließt die Dürr AG zugunsten der Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung mit einer angemessenen Deckungssumme und dem gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt sowie eine Unfallversicherung ab.

VARIABLE, ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen (STI) und einer langfristigen Komponente (LTI) zusammen, sodass ein angemessenes Anreizsystem zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und einer nachhaltigen Wertentwicklung und -steigerung geschaffen wird. Das Vergütungsmodell bietet ein hohes Maß an Transparenz, indem es die Erfolgsgrößen mit klar definierten Indikatoren für Ertrag, Wertentwicklung und nachhaltige Entwicklung verknüpft. Die nachhaltige Geschäftsausrichtung sowie die soziale und ökologische Verantwortung der Dürr AG spiegeln sich hierbei auch in den ESG-Zielen wider.

Die variable Vergütung bemisst sich nach den Aufgaben und der strategischen und operativen Verantwortung der Vorstandsmitglieder sowie nach den kurz- und langfristigen Ergebnissen des

Dürr-Konzerns. Der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile übersteigt den Anteil der festen Vergütungsbestandteile, sowohl bei der Ziel-Gesamtvergütung als auch bei der Maximalvergütung. Gleichzeitig übersteigt der Anteil des LTI an der Ziel-Gesamtvergütung den Anteil des STI. Die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien tragen zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Dürr AG bei. Ihre Zielerreichung wird wie unten beschrieben gemessen.

Der Aufsichtsrat ist nur im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, zum Beispiel bei der Akquisition eines Unternehmens oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, berechtigt, die Planbedingungen und sonstigen Parameter der variablen Vergütungsbestandteile vorübergehend in angemessenem Rahmen sachgerecht anzupassen, um die Auswirkungen dieser außergewöhnlichen Ereignisse oder Entwicklungen zu neutralisieren. Allgemeine, ungünstige Marktentwicklungen erfüllen hierbei nicht den Sachverhalt eines außergewöhnlichen Ereignisses oder einer außergewöhnlichen Entwicklung. Entsprechendes gilt, wenn Änderungen der für die Gesellschaft anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften wesentliche Auswirkungen auf die für die Berechnung der variablen Vergütungsbestandteile STI und LTI maßgeblichen Parameter haben sowie für den Fall, dass ein Geschäftsjahr weniger als zwölf Monate umfasst (Rumpfgeschäftsjahr). Falls es bei außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen zu veränderten Auszahlungen der variablen Vergütung kommen sollte, wird dies ausführlich und nachvollziehbar begründet. Die Nutzung von diskretionären Anpassungsmöglichkeiten ist ausgeschlossen. Sonderzahlungen werden nicht gewährt.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem und dessen einzelnen Bestandteilen abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Er behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände vor, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, und berücksichtigt dabei sowohl die Verhältnismäßigkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen unter diesen Umständen getroffenen Maßnahmen als auch das Interesse der Aktionäre.

Short-Term Incentive (kurzfristige Vergütungskomponente)

Die kurzfristige, variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist ein leistungsabhängiger Bonus, der auf finanziellen und nichtfinanziellen Ergebnissen des jeweiligen Geschäftsjahres basiert. Im Geschäftsjahr 2023 war er zu 40 % von der operativen EBIT-Marge, zu 30 % vom Free Cashflow (FCF), zu 15 % von ESG-Zielen und zu 15 % von Strategiezielen abhängig (→ [Abbildung 3.2](#)). Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die Anzahl der jeweiligen

ESG- und Strategieziele im STI zu variieren. Die ESG-Ziele sowie die Strategieziele können für den gesamten Vorstand oder individuell je Vorstandsmitglied festgelegt werden. Die aus der Überarbeitung des Vergütungssystems resultierende stärkere Gewichtung der ESG-Ziele und Strategieziele trägt dem stärkeren Fokus des neuen Vergütungssystems auf die Umsetzung der Unternehmensstrategie und auf eine nachhaltige Wertentwicklung und -steigerung auch im STI Rechnung.

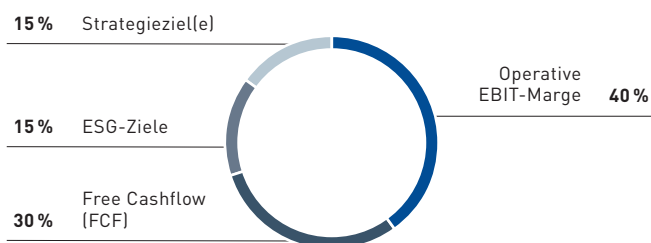
Die Basis für die Berechnung der operativen EBIT-Marge ist das Ergebnis vor Zinsen, Ertragsteuern und Beteiligungsergebnis (EBIT). Das EBIT wird um Sondereffekte bereinigt, wie zum Beispiel Effekte aus Akquisitionen, Restrukturierungen und weiteren wesentlichen außergewöhnlichen Sachverhalten, und zum ebenfalls entsprechend adjustierten Umsatz des Dürr-Konzerns ins Verhältnis gesetzt. Die Sondereffekte werden im Lagebericht offengelegt. Durch die Verwendung der operativen EBIT-Marge des Dürr-Konzerns werden die Rentabilität und Profitabilität des Unternehmens bei der Vergütung des Vorstands berücksichtigt und somit wird eines der wichtigsten unternehmensstrategischen Ziele unterstützt.

Der Free Cashflow ist der frei verfügbare Cashflow und zeigt, welche Mittel verbleiben, um eine Dividende auszuschütten, Akquisitionen zu tätigen und gegebenenfalls eine Verschuldung zurückzuführen. Er wird berechnet, indem man vom Cashflow aus operativer Geschäftstätigkeit die Investitionen, den Saldo aus gezahlten und erhaltenen Zinsen sowie die Tilgung von Leasingverbindlichkeiten abzieht.

Unter ESG-Zielen versteht man Ziele, die sich auf Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) beziehen. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn des Geschäftsjahres die ESG-Leistungskriterien und die Methoden zur Leistungsmessung für den Vorstand beziehungsweise jedes Vorstandsmitglied fest. Die möglichen Leistungskriterien setzen sich zum Beispiel aus Kundenzufriedenheit, Beschäftigtenzufriedenheit, Arbeitsschutz (Gesundheit und Sicherheit) oder anderen ESG-Kriterien zusammen. Die Gesamtzielerreichung für die ESG-Ziele ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung bei den einzelnen Leistungskriterien.

Bei den Strategiezielen handelt es sich um Fokusziele für das jeweilige Geschäftsjahr. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn des Geschäftsjahres, analog zu den ESG-Zielen, die Anzahl der Ziele, die Leistungskriterien und die Methoden zur Leistungsmessung für den Vorstand beziehungsweise für jedes Vorstandsmitglied fest. Die Gesamtzielerreichung für die Strategieziele ergibt sich auch hier aus dem Durchschnitt der Zielerreichung bei den einzelnen Leistungskriterien.

3.2 – SHORT-TERM INCENTIVE – ZIELGEWICHTUNG



Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines Geschäftsjahres die einzelnen Ziele („Zielwerte“) sowie jeweils die Werte für die minimale („Schwellenwert“) und maximale („Maximalwert“) Zielerreichung fest. Die jeweilige Zielerreichung beträgt unterhalb oder bei Erreichen des Schwellenwerts 0 %, oberhalb oder bei Erreichen des Maximalwerts beträgt sie 200 % und bei Erreichen des Zielwerts 100 %. Zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Die Zielerreichung wird nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt. Aus der jeweiligen Zielerreichung bei operativer EBIT-Marge, Free Cashflow (FCF), ESG-Zielen und Strategiezielen sowie der angegebenen Gewichtung der Ziele ergibt sich die STI-Zielerreichung. Der STI-Auszahlungsbetrag entspricht dem STI-Zielbetrag multipliziert mit der STI-Zielerreichung (→ [Abbildung 3.3](#)). Der Auszahlungsbetrag für den STI wird im Mai ausbezahlt und ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt (Auszahlungscap).

Beginnt oder endet der Dienstvertrag in einem laufenden Geschäftsjahr, wird der Auszahlungsbetrag pro rata temporis im Verhältnis zum Geschäftsjahr gekürzt. Sämtliche Ansprüche aus dem STI aus einem laufenden Geschäftsjahr entfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds durch außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus einem wichtigen Grund nach § 626 BGB endet.

Long-Term Incentive (langfristige Vergütungskomponente)

Die langfristige, variable Vergütung der Vorstandsmitglieder in Form eines Performance-Share-Plans ist auf das nachhaltige Wachstum des Unternehmens ausgerichtet. Die relevanten Erfolgsgrößen zur Berechnung des LTI-Auszahlungsbetrags sind:

3.3 — SHORT-TERM INCENTIVE: BERECHNUNG DER ZIELERREICHUNG UND DES STI-AUSZAHLUNGSBETRAGS



¹ Vergleich der vor Beginn des Geschäftsjahres vorgegebenen Zielwerte mit den im Geschäftsjahr erreichten Werten.
² Der individuelle Zielbetrag bei einer 100%igen Zielerreichung wird gemäß der geltenden Vergütungsstruktur für die einzelnen Vorstandsmitglieder ermittelt.
 Der Gesamtzielerreichungsgrad stellt die Summe aller gewichteten Zielerreichungen dar.
³ Die ESG-Teilziele werden jährlich neu definiert und setzen sich aus den Zielen der Bereiche Environmental, Social und Governance zusammen.
⁴ Die Strategieziel(e) sind Fokusziele/-themen für das jeweilige Geschäftsjahr, die jährlich neu definiert werden.

- a) die Entwicklung des Kurses der Dürr-Aktie zwischen Gewährung und Auszahlung des LTI,
- b) die durchschnittliche operative EBIT-Marge der drei Geschäftsjahre ab dem Gewährungsjahr,
- c) der Total Shareholder Return (TSR) relativ zu einer definierten Vergleichsgruppe,
- d) die Zielerreichung der definierten ESG-Ziele während der drei Geschäftsjahre.

Die operative EBIT-Marge ist definiert als das Verhältnis von operativem EBIT zu adjustiertem Umsatz des Dürr-Konzerns (siehe Short-Term Incentive). Eine angemessene EBIT-Marge unterstützt die langfristige Rentabilität und Profitabilität des Unternehmens und verstärkt somit die dauerhafte Umsetzung der Unternehmensstrategie.

Der relative TSR bildet die Entwicklung des Aktienkurses der Dürr AG während der drei Geschäftsjahre einschließlich Dividendenzahlungen im Vergleich zu einer definierten Vergleichsgruppe ab, bestehend aus deutschen und österreichischen Unternehmen (insbesondere Maschinen- und Anlagenbauer sowie Automobilzulieferer und Ingenieurdienstleister).

Die Berücksichtigung der Kursentwicklung und des TSR betont den Fokus auf die langfristige Wertentwicklung des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die Anzahl der jeweiligen ESG-Ziele im LTI zu variieren. Die ESG-Ziele fördern die nachhaltige Geschäftsausrichtung sowie die soziale und ökologische Verantwortung des Dürr-Konzerns.

Im Zeitpunkt der Gewährung der jährlich aufgelegten LTI-Tranchen wird der Zielbetrag für den LTI je Vorstandsmitglied auf Grundlage des Anfangsreferenzkurses der Dürr-Aktie in virtuelle Aktien des Unternehmens (Performance Shares) umgewandelt und diese

werden den jeweiligen Vorstandsmitgliedern als Rechengröße zugeteilt. Der Anfangsreferenzkurs bestimmt sich nach dem durchschnittlichen, rechnerischen Schlusskurs der Dürr-Aktie an den letzten 60 Handelstagen vor dem 31. Dezember des Vorjahres.

Nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit und der darauffolgenden Hauptversammlung, in welcher der Konzernabschluss der Dürr AG für das vorherige Geschäftsjahr vorgestellt wird, erfolgt die Auszahlung des LTI in bar. Zur Berechnung des LTI-Gesamtzieelerreichungsbetrags wird die Anzahl der Performance Shares mit der KPI-Gesamtzieelerreichung (gewichtete Zielerreichung der drei Zielgrößen) und dem durchschnittlichen, rechnerischen Schlusskurs der Dürr-Aktie an den 60 Handelstagen vor der Hauptversammlung multipliziert (→ **Abbildung 3.5**).

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn einer Tranche die Ziele für die durchschnittliche, operative EBIT-Marge und die ESG-Ziele sowie Werte für die minimale („Schwellenwert“) und maximale („Maximalwert“) Zielerreichung fest. Die jeweilige Zielerreichung beträgt unterhalb oder bei Erreichen des Schwellenwerts 0%, oberhalb und bei Erreichen des Maximalwerts 200% und bei Erreichung des Zielwerts 100%. Zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert wird linear interpoliert.

Für die LTI-Tranche 2023 bis 2025 wurden die in der → **Abbildung 3.4** aufgeführten Ziele definiert.

Die Zielerreichung des TSR hat fixe Zielerreichungskorridore. Bei einer Abweichung von minus 25 Prozentpunkten oder mehr

zum TSR der definierten Vergleichsgruppe beträgt die Zielerreichung 0%. Bei Erreichung des TSR der Vergleichsgruppe beträgt die Zielerreichung 100%. Wird der TSR der Vergleichsgruppe um 25 Prozentpunkte oder mehr übertroffen, so wird der Maximalwert der Zielerreichung von 200% erzielt. Zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert wird linear interpoliert. Als ESG-Ziel wurde für die LTI-Tranche 2023 bis 2025 das ISS ESG-Corporate Rating ausgewählt. Hierbei wird die ESG-Leistung eines Unternehmens anhand von branchen- und sektorübergreifenden sowie sektorspezifischen Indikatoren bewertet. Das Siegel „Prime“ wird branchenspezifisch vergeben und kennzeichnet eine besonders gute ESG-Leistung von Unternehmen. Für die Branche „Industrial Machinery & Equipment“ wird der Prime-Status ab einem Rating-Score von C+ vergeben.

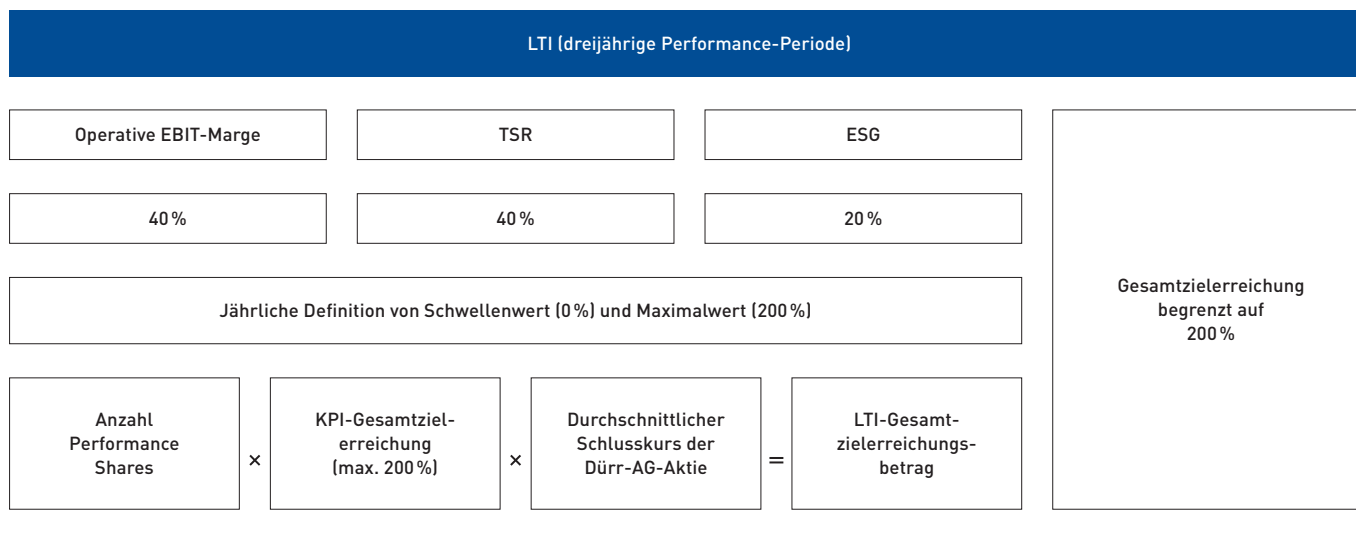
Die KPI-Gesamtzieelerreichung beträgt bei einer Zielerreichung unterhalb oder bei Erreichen des Schwellenwerts 0%, oberhalb oder bei Erreichen des Maximalwerts beträgt sie 200% und bei einer Erreichung des Zielwerts 100%. Die KPI-Gesamtzieelerreichung ist auf 200% begrenzt. Der Auszahlungsbetrag für den LTI ist auf 200% des LTI-Zielbetrags begrenzt (Auszahlungscap). Weitere Informationen enthält → **Abbildung 3.5**.

Sämtliche Rechte aus dem LTI verfallen ersatzlos, falls der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds vor Auszahlung des LTI aus wichtigem Grund wirksam fristlos gekündigt, die Bestellung in den Vorstand vor Auszahlung des LTI wegen grober Pflichtverletzung im Sinne des § 84 Abs. 4 Satz 2 AktG aus wichtigem Grund wirksam widerrufen oder bei Ablauf der Bestellperiode vor

3.4 — ZIELE DER LTI-TRANCHE 2023 BIS 2025

Ziel	Operative EBIT-Marge	TSR	ESG																								
Gewichtung in %	40 %	40 %	20 %																								
Definition	Durchschnittliche Zielerreichung der operativen EBIT-Marge der drei Geschäftsjahre	Total Shareholder Return (TSR) der Dürr AG im Verhältnis zum TSR einer definierten Vergleichsgruppe	ISS ESG-Corporate Rating Bewertung der ESG-Leistung • anhand von branchen- und sektorübergreifenden Indikatoren • anhand 12-Punkte-System																								
Ermittlung Zielerreichung	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ø operative EBIT-Marge</th> <th>Zielerreichung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≤ 2,5 %</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>7,1 %</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>≥ 8,0 %</td> <td>200 %</td> </tr> </tbody> </table>	Ø operative EBIT-Marge	Zielerreichung	≤ 2,5 %	0 %	7,1 %	100 %	≥ 8,0 %	200 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Abweichung</th> <th>Zielerreichung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≤ 25 %-Punkte</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>0 %-Punkte</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>≥ 25 %-Punkte</td> <td>200 %</td> </tr> </tbody> </table>	Abweichung	Zielerreichung	≤ 25 %-Punkte	0 %	0 %-Punkte	100 %	≥ 25 %-Punkte	200 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Skala</th> <th>Zielerreichung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≤ C-</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>≥ C+</td> <td>200 %</td> </tr> </tbody> </table>	Skala	Zielerreichung	≤ C-	0 %	C	100 %	≥ C+	200 %
Ø operative EBIT-Marge	Zielerreichung																										
≤ 2,5 %	0 %																										
7,1 %	100 %																										
≥ 8,0 %	200 %																										
Abweichung	Zielerreichung																										
≤ 25 %-Punkte	0 %																										
0 %-Punkte	100 %																										
≥ 25 %-Punkte	200 %																										
Skala	Zielerreichung																										
≤ C-	0 %																										
C	100 %																										
≥ C+	200 %																										

3.5 — LONG-TERM INCENTIVE – BERECHNUNG DES GESAMTZIELERREICHUNGSBETRAGS



Auszahlung des LTI eine Verlängerung der Bestellung aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB abgelehnt wird. Gleiches gilt, falls das Vorstandsmitglied seine Organstellung vor Auszahlung des LTI niederlegt oder den Dienstvertrag kündigt, es sei denn, dem Vorstandsmitglied steht für die Amtsniederlegung und/oder die Kündigung des Dienstvertrags ein wichtiger Grund zur Seite.

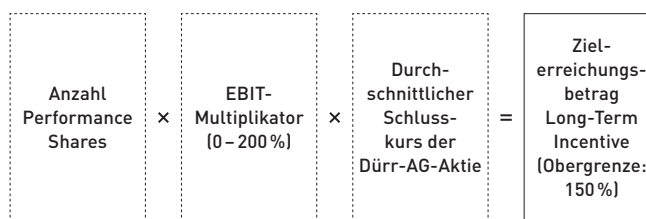
Bisheriges Long-Term Incentive (langfristige Vergütungskomponente)

Da im Geschäftsjahr 2023 die langfristige, variable Vergütung nach dem bis 31. Dezember 2022 geltenden Vergütungssystem ausbezahlt wurde, wird im Folgenden dieses System beschrieben (→ [Abbildung 3.6](#)).

Für die LTI-Vergütung war bei dem bis 31. Dezember 2022 geltenden Vergütungssystem ausschlaggebend, wie sich der Kurs der Dürr-Aktie und die durchschnittliche operative EBIT-Marge des Konzerns in einem Zeitraum von drei Jahren (LTI-Laufzeit) entwickelten. Zum Zeitpunkt der Gewährung der jährlich aufgelegten LTI-Tranchen wurde der Zielbetrag für das LTI je Vorstandsmitglied auf Grundlage des Anfangsreferenzkurses der Dürr-Aktie in virtuelle Aktien des Unternehmens (Performance Shares) umgewandelt; diese wurden dann den jeweiligen Vorstandsmitgliedern als Rechengröße zugeteilt. Der Anfangsreferenzkurs bestimmte sich nach dem durchschnittlichen, rechnerischen Schlusskurs der Dürr-Aktie an den letzten 30 Handelstagen vor dem 31. Dezember eines Geschäftsjahres.

Der Auszahlungsbetrag für die dreijährige LTI-Laufzeit ergab sich aus der Multiplikation der Anzahl der Performance Shares mit einem EBIT-Multiplikator und einem Aktienkurs-Multiplikator. Der Aktienkurs-Multiplikator entsprach dem durchschnittlichen Schlusskurs der Dürr-Aktie an den letzten 30 Handelstagen vor der ersten Hauptversammlung nach Ablauf der dreijährigen LTI-Laufzeit. Der EBIT-Multiplikator bemmaß sich nach der durchschnittlichen operativen EBIT-Marge, die der Konzern während der Laufzeit der LTI-Tranche erzielte. Der EBIT-Multiplikator betrug bei einer Zielerreichung unterhalb des Schwellenwerts 0%, bei einer Zielerreichung oberhalb des Maximalwerts 200% und bei Erreichung des Zielwerts 100%. Zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert wurden die Zielerreichung und der EBIT-Multiplikator linear interpoliert. Der EBIT-Multiplikator war auf 200% begrenzt. Der Zielerreichungsbetrag für das LTI war auf 150% des LTI-Zielbetrags begrenzt (Auszahlungscap).

3.6 — BISHERIGES LONG-TERM INCENTIVE – BERECHNUNG DES ZIELERREICHUNGSBETRAGS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023



MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Die Gesellschaft ist berechtigt, die Auszahlungsbeträge aus der variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen anzupassen und zurückzufordern, wenn der testierte Konzernabschluss und/oder die Grundlage zur Feststellung sonstiger Ziele, die der Berechnung der variablen Vergütung zugrunde liegen, nachträglich korrigiert werden müssen, weil sie sich als objektiv fehlerhaft herausstellen und der Fehler zu einer Falschberechnung der variablen Vergütung geführt hat. Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen den tatsächlich durch die Gesellschaft geleisteten Auszahlungsbeträgen und den Auszahlungsbeträgen, die nach den Regelungen über die variable Vergütung unter Zugrundelegung der korrigierten Berechnungsgrundlagen hätten ausbezahlt werden müssen.

Im Fall eines grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstoßes eines Vorstandsmitglieds gegen eine seiner wesentlichen Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG oder einen wesentlichen Handlungsgrundsatz einer von der Gesellschaft erlassenen internen Richtlinie und einer damit einhergehenden Gefährdung des Geschäftserfolgs oder der Reputation der Dürr AG oder einer ihrer Gesellschaften kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig (bis auf null) reduzieren.

Wirkt sich die Korrektur der Berechnungsgrundlagen der variablen Vergütung oder der Verstoß gegen Sorgfaltspflichten oder gegen wesentliche Handlungsgrundsätze auf mehrere ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile aus, können Auszahlungsbeträge für sämtliche variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert werden. Der Rückforderungsanspruch besteht bis zum Ablauf von drei Jahren nach Auszahlung des jeweils betroffenen variablen Vergütungsbestandteils.

Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat weder von Malus- noch von Clawback-Regelungen Gebrauch gemacht. Vom Aufsichtsrat wurde kein Sachverhalt festgestellt, der Anlass dazu gegeben hätte.

MAXIMALVERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds für ein Geschäftsjahr ist nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung bezieht sich dabei auf das im Geschäftsjahr gezahlte feste Jahresgehalt, die im Geschäftsjahr geleisteten Nebenleistungen einschließlich Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung, den im Geschäftsjahr erdienten STI sowie die im Geschäftsjahr beginnende Tranche des LTI. Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 5.500.000 €

3.7 — MAXIMALBETRÄGE DER VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Position	Maximalbetrag Short-Term Incentive (€)		Maximalbetrag Long-Term Incentive (€)	
	2022	2023	2022	2023
Vorstandsvorsitzender	1.250.000	1.666.667	1.350.000	1.800.000
Finanzvorstand	600.000	858.333 ¹	675.000	900.000

¹ Die Angaben des Maximalbetrags der variablen Vergütungsbestandteile des STI von Finanzvorstand Dietmar Heinrich für das Jahr 2023 bezieht sich auf eine Pro-rata-Berechnung bis 31. Juli 2023 von 800.000 € und ab dem 1. August 2023 von 940.000 €.

(2022: 3.890.000 €) und für den Finanzvorstand 2.900.000 € (2022: 2.055.000 €).

Übersteigt die für ein Geschäftsjahr berechnete Gesamtvergütung die Maximalvergütung, wird der Auszahlungsbetrag aus dem LTI so weit gekürzt, dass die Maximalvergütung eingehalten wird. Erforderlichenfalls kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen. Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile, wie in → [Tabelle 3.7](#) aufgeführt, betragsmäßig begrenzt.

AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG („SHARE OWNERSHIP GUIDELINES“)

Die Mitglieder des Vorstands sind vertraglich verpflichtet, nach Ablauf einer dreijährigen Aufbauphase eine festgelegte signifikante Anzahl von Dürr-Aktien dauerhaft während ihrer Amtszeit zu halten. Der Vorstandsvorsitzende und der Finanzvorstand müssen jeweils 12.500 Aktien halten. Mit der Aktienhalteverpflichtung besteht neben dem LTI eine zusätzliche Aktienkomponente, die über die Laufzeit des LTI hinaus einen Anreiz zur langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts setzt. Die Einhaltung dieser Verpflichtung war erstmalig nach einer dreijährigen Aufbauphase zum 31. Dezember 2023 nachzuweisen und muss seither jährlich nachgewiesen werden. Die Aktienanzahl zum Stichtag 31. Dezember 2023 ist in → [Tabelle 3.8](#) ausgewiesen.

3.8 — AKTIENANZAHL DER ZUM 31.12.2023 AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER

Vorstandsmitglied	Erforderliche Anzahl	Ende der Aufbauphase	Aktienanzahl zum 31.12.2023
Dr. Jochen Weyrauch	12.500	31.12.2023	29.000
Dietmar Heinrich	12.500	31.12.2023	17.500

ZUSAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Beendigung durch reguläres Auslaufen der Bestellung

Im Falle des regulären Auslaufens der Bestellung werden keine Abfindungszahlungen, Sonderbeiträge zur Versorgung oder sonstige zusätzliche Zahlungen geleistet.

Zusagen im Falle des Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds

Wird der Dienstvertrag ohne wichtigen Grund beendet, ist eine mögliche Abfindungszahlung einschließlich Nebenleistungen an das jeweilige Vorstandsmitglied auf den Wert von höchstens zwei Jahresvergütungen begrenzt und darf bei einer Restlaufzeit des Dienstvertrags von weniger als zwei Jahren die vertragliche Vergütung für die Restlaufzeit nicht überschreiten (Abfindungscap). Für die Berechnung des Abfindungscaps wird grundsätzlich auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Wird der Vorstandsvertrag durch das Vorstandsmitglied selbst oder aus einem von ihm zu vertretenden wichtigen Grund beendet, ist eine Abfindungszahlung ausgeschlossen.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Im Fall der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine etwaige Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Zusagen im Zusammenhang mit der Unternehmenskontrolle

Es gibt keine abweichenden Abfindungszusagen für die Beendigung des Dienstvertrags im Fall eines Kontrollwechsels.

Einhaltung des Vergütungssystems und Bestimmung der Zielerreichung

FÖRDERUNG DER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Das Vergütungssystem fördert die Geschäftsstrategie sowie die langfristigen Interessen der Dürr AG und trägt damit zu ihrer langfristigen Entwicklung bei. Die Stärkung eines profitablen und nachhaltigen Wachstums des Unternehmens steht dabei im Fokus und liegt der Ausgestaltung des Vergütungssystems zugrunde. Der nachhaltige Erfolg der Geschäftsstrategie wird durch variable,

leistungsabhängige Vergütungsbestandteile unterstützt. Dafür werden unterschiedliche Ziele verwendet, die an Profitabilität, Unternehmenswertentwicklung (u. a. TSR), Strategiethemata für das jeweilige Geschäftsjahr sowie an der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit ausgerichtet sind. Die genutzten finanziellen und nichtfinanziellen Kenngrößen haben dabei unterschiedliche, aber häufig mehrjährige Laufzeiten, um den strategischen Erfolg des Unternehmens nachhaltig zu unterstützen.

EINHALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das für die Vorstandsmitglieder gültige Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2023 ohne jedwede Abweichung umgesetzt. Die Mitglieder des Vorstands erhalten von der Dürr AG keine Darlehen und keine Vorschusszahlungen.

ZIELERREICHUNG SHORT-TERM INCENTIVE

Leistungskriterien für 2023

Die Zielgewichtung des STI für das Geschäftsjahr 2023 bestand zu 40 % aus dem Ziel für die operative EBIT-Marge, zu 30 % aus dem Free-Cashflow-Ziel und zu jeweils 15 % aus ESG- und Strategiezielen (→ [Tabelle 3.9](#)).

Das operative EBIT belief sich im Jahr 2023 auf 273,0 Mio. €. Es errechnet sich aus dem EBIT vor Sondereffekten in Höhe von 280,4 Mio. €, das zusätzlich um das EBIT vor Sondereffekten der im Jahr 2023 akquirierten BBS-Automation-Gruppe in Höhe von 7,4 Mio. € bereinigt wurde. Bei der BBS-Automation-Gruppe handelt es sich um die Rome HoldCo GmbH und ihre Tochtergesellschaften, die seit dem 31. August 2023 zum Dürr-Konzern gehören. Der ebenfalls um die durchgeführte Akquisition entsprechend adjustierte Umsatz des Dürr-Konzerns belief sich im Jahr 2023 auf 4.520,3 Mio. €. Weder EBIT- noch Umsatzbeitrag dieser Akquisition waren in den am Jahresanfang festgesetzten Zielen für 2023 enthalten und wurden deshalb bereinigt. Die operative EBIT-Marge für das Jahr 2023 betrug somit 6,0 %. Der Free Cashflow betrug im Jahr 2023 129,3 Mio. €. Das ESG-Ziel für 2023 bestand aus zwei Teilzielen, die jeweils zu 50 % gewichtet wurden. Eines der zwei Teilziele bezog sich auf die Beschäftigtenzufriedenheit. Hierzu wurde eine Beschäftigtenbefragung durch die Effactory Deutschland GmbH mit einer erreichten Gesamtpunktzahl von 363 (Branchenschnitt 328 Punkte) durchgeführt, was zu einer Zielerreichung von 200 % führte. Das zweite ESG-Teilziel bezog sich auf den Bereich „Arbeitssicherheit & Gesundheit“. Hierbei wurde die konzernweite Unfallrate (Anzahl Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter pro Jahr gemäß DIN ISO 45001) im Jahr 2023 erhoben und mit einer gemessenen Unfallrate von 12,4 (bereinigt um

die Unfallrate der BBS-Automation-Gruppe) eine Zielerreichung von 176% erreicht. Die Gesamtzielerreichung der beiden ESG-Teilziele belief sich im Jahr 2023 somit auf 188%. Das Strategieziel OneDürrGroup-Programm, das ein Verbesserungsprogramm ist mit dem Ziel, gemeinsame Geschäftsprozesse für den gesamten Konzern zu definieren und diese in geeigneten, einheitlichen

IT-Systemen abzubilden, wurde im Jahr 2023 mit einer Zielerreichung von 167% (-0,35 Monate) abgeschlossen. Bei diesem Ziel wurde die zeitliche und qualitative Umsetzung im Vergleich zu den in den jeweiligen Projektplänen definierten wesentlichen Meilensteinen für 2023 für die Zielerreichung gemessen.

3.9 — SHORT-TERM INCENTIVE – FESTSTELLUNG DER ZIELERREICHUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Name	Beschreibung des Leistungskriteriums	Relative Gewichtung des Leistungskriteriums
Dr. Jochen Weyrauch Vorstandsvorsitzender	Operative EBIT-Marge	40%
	Free Cashflow (FCF)	30%
	ESG-Ziele	15%
	ESG-Ziel 1 Beschäftigtenzufriedenheit ¹	7,5%
	ESG-Ziel 2 Arbeitsunfälle – Unfallrate ³	7,5%
	Strategieziel OneDürrGroup-Programm ⁴	15%
	Operative EBIT-Marge	40%
Dietmar Heinrich Finanzvorstand	Free Cashflow (FCF)	30%
	ESG-Ziele	15%
	ESG-Ziel 1 Beschäftigtenzufriedenheit ¹	7,5%
	ESG-Ziel 2 Arbeitsunfälle – Unfallrate ³	7,5%
	Strategieziel OneDürrGroup-Programm ⁴	15%

¹ Gemessen anhand einer Punktschätzung aus den Handlungsfeldern Leistungsumfeld und Engagement bei der Beschäftigtenbefragung im Jahr 2023 und erhoben durch Effectory Deutschland GmbH; eine Beschäftigtenbefragung wird in der Regel alle drei Jahre durchgeführt.
² Branchendurchschnitt, erhoben durch Effectory Deutschland GmbH. In den Bandbreiten werden Zwischenwerte linear interpoliert.
³ Unfallrate (Incident rate), gemessen an Anzahl Arbeitsunfälle konzernweit pro 1.000 Mitarbeiter pro Jahr gemäß DIN ISO 45001. Orientierung an Benchmark Berufsgenossenschaft (2022) = 30 Arbeitsunfälle. In den Bandbreiten werden Zwischenwerte linear interpoliert.
⁴ Das OneDürrGroup-Programm ist ein Verbesserungsprogramm mit dem Ziel, gemeinsame Geschäftsprozesse für den gesamten Konzern zu definieren und diese in geeigneten, einheitlichen IT-Systemen abzubilden. Definition Zielerreichung: erfolgreiche, zeitliche und qualitative Umsetzung der in den jeweiligen Projektplänen definierten wesentlichen Meilensteine für 2023. 200% Zielerreichung = Frühere Umsetzung der definierten Meilensteine > 1 Monat; 150% Zielerreichung = Umsetzung der Meilensteine gemäß Termin Projektplan; 100% Zielerreichung = Verzögerung in der Umsetzung der Meilensteine um 1 Monat; 50% Zielerreichung = Verzögerung in der Umsetzung der Meilensteine um 2 Monate; 0% Zielerreichung = Verzögerung in der Umsetzung der Meilensteine um > 3 Monate.

Informationen über Leistungskriterien				Zielerreichung	Vergütung
a) Zielwert Minimum b) Zielwert Minimum Vergütung	a) Zielwert 100% Zielerreichung b) Zielwert 100% Zielerreichung Vergütung	a) Zielwert Maximum b) Zielwert Maximum Vergütung	Ist-Wert aktuelles Geschäftsjahr	a) Zielerreichung b) Höhe der Vergütung für dieses Ziel	
a) 3,9% b) 0 €	a) 6,0% b) 333.333 €	a) 7,0% b) 666.666 €	6,0%	a) 100,0% b) 333.333 €	
a) -160.000.000 € b) 0 €	a) 40.000.000 € b) 250.000 €	a) 140.000.000 € b) 500.000 €	129.300.000 €	a) 189,3% b) 473.250 €	
				a) 188,0% b) 235.000 €	
a) 10% kleiner als Branchen-Ø b) 0 €	a) Branchen-Ø² b) 62.500 €	a) 10% größer als Branchen-Ø b) 125.000 €	363 Gesamtpunkte (Branchen-Ø 328 Punkte)	a) 200,0% b) 125.000 €	
a) ≥ 30 Arbeitsunfälle in 2023 b) 0 €	a) 20 Arbeitsunfälle in 2023 b) 62.500 €	a) ≤ 10 Arbeitsunfälle in 2023 b) 125.000 €	12,4 Arbeitsunfälle	a) 176,0% b) 110.000 €	
a) + 3 Monate b) 0 €	a) + 1 Monat b) 125.000 €	a) -1 Monat b) 250.000 €	-0,35 Monate	a) 167,0% b) 208.750 €	
a) 3,9% b) 0 €	a) 6,0% b) 171.667 €	a) 7,0% b) 343.334 €	6,0%	a) 100,0% b) 171.667 €	
a) -160.000.000 € b) 0 €	a) 40.000.000 € b) 128.750 €	a) 140.000.000 € b) 257.500 €	129.300.000 €	a) 189,3% b) 243.724 €	
				a) 188,0% b) 121.025 €	
a) 10% kleiner als Branchen-Ø b) 0 €	a) Branchen-Ø² b) 32.188 €	a) 10% größer als Branchen-Ø b) 64.375 €	363 Gesamtpunkte (Branchen-Ø 328 Punkte)	a) 200,0% b) 64.375 €	
a) ≥ 30 Arbeitsunfälle in 2023 b) 0 €	a) 20 Arbeitsunfälle in 2023 b) 32.188 €	a) ≤ 10 Arbeitsunfälle in 2023 b) 64.375 €	12,4 Arbeitsunfälle	a) 176,0% b) 56.650 €	
a) + 3 Monate b) 0 €	a) + 1 Monat b) 64.375 €	a) -1 Monat b) 128.750 €	-0,35 Monate	a) 167,0% b) 107.506 €	

Zielerreichung Long-Term Incentive

In → **Tabelle 3.10** wird die Zielerreichung der LTI-Tranche 2021 bis 2023 gezeigt. Die auszuweisende Zielerreichung des LTI betrifft den EBIT-Multiplikator. Die Auszahlung ergibt sich aus dem EBIT-Multiplikator und dem Aktienkurs-Multiplikator (Näheres zum System im Abschnitt „Bisheriges Long-Term Incentive (langfristige Vergütungskomponente)“).

Der EBIT-Multiplikator bemaß sich nach der durchschnittlichen operativen EBIT-Marge, die der Konzern während der Laufzeit der LTI-Tranche 2021 bis 2023 erzielte. Das durchschnittliche operative

EBIT der Jahre 2021 bis 2023 belief sich auf 211,1 Mio. €. Es errechnet sich aus dem durchschnittlichen EBIT in Höhe von 191,0 Mio. €, das um nicht geplante Sachverhalte in Höhe von durchschnittlich 20,1 Mio. € pro Jahr bereinigt wurde (2021: -4,6 Mio. €; 2022: 1,6 Mio. €; 2023: 63,3 Mio. €). Die Bereinigungen betreffen nicht-operative Sachverhalte, unter anderem in Zusammenhang mit Akquisitionen, Unternehmensverkäufen oder Restrukturierungen. Der ebenfalls entsprechend bereinigte durchschnittliche Umsatz des Dürr-Konzerns für die Jahre 2021 bis 2023 belief sich auf 4.081,4 Mio. €. Die durchschnittliche operative EBIT-Marge für die LTI-Tranche 2021 bis 2023 betrug somit 5,2%.

3.10 — LONG-TERM INCENTIVE – FESTSTELLUNG DER ZIELERREICHUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Name	Anzahl Performance Shares	Beschreibung des Leistungskriteriums	Informationen über Leistungskriterien				Zielerreichung		Aktienkurs-Multiplikator	
			a) Zielwert Minimum b) Zielwert Minimum EBIT-Multiplikator	a) Zielwert 100% Zielerreichung b) Zielwert 100% Zielerreichung EBIT-Multiplikator	a) Zielwert Maximum b) Zielwert Maximum EBIT-Multiplikator	a) Erreichte EBIT-Marge b) EBIT-Multiplikator	a) Aktienkurs- Multiplikator ¹ b) Vergütung			
Dr. Jochen Weyrauch Vorstandsvorsitzender	20.392	Durchschnittliche Earnings before Interest and Taxes (EBIT)-Marge der Geschäftsjahre 2021–2023	a) ≤ 4,0% b) 0%	a) 5,4% b) 100%	a) ≥ 6,0% b) 200%	a) 5,17% b) 83,57%	a) 20,62 b) 351.398 €			
Dietmar Heinrich Finanzvorstand	14.682	Durchschnittliche Earnings before Interest and Taxes (EBIT)-Marge der Geschäftsjahre 2021–2023	a) ≤ 4,0% b) 0%	a) 5,4% b) 100%	a) ≥ 6,0% b) 200%	a) 5,17% b) 83,57%	a) 20,62 b) 253.002 €			
Ralf Dieter Vorstandsvorsitzender bis 31.12.2021	29.364	Durchschnittliche Earnings before Interest and Taxes (EBIT)-Marge der Geschäftsjahre 2021–2023	a) ≤ 4,0% b) 0%	a) 5,4% b) 100%	a) ≥ 6,0% b) 200%	a) 5,17% b) 83,57%	a) 20,62 b) 168.668 € ²			

¹ Für die finale Abrechnung wird der Durchschnittskurs der letzten 30 Handelstage vor der Hauptversammlung 2024 verwendet. Da dieser zum Zeitpunkt der Erstellung des Jahresabschlusses noch nicht vorlag, wird hier als Referenz der Durchschnittskurs der letzten 30 Handelstage des Kalenderjahres 2023 gezeigt.

² Die Angaben der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI) von Ralf Dieter beziehen sich auf eine Pro-rata-Berechnung von 12/36.

Zuwendungen im Geschäftsjahr 2023

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM SINNE DES § 162 AKTG

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 „gewährt und geschuldet“ wurden. Der Ausweis entspricht dem bereits in der Vergangenheit vorgenommenen Ausweis gemäß der Mustertabelle „Zufluss“ des DCGK in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 und stellt somit eine gleichbleibend transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung der Dürr AG sicher.

Als einjährige variable Vergütung wird der STI für das Geschäftsjahr 2022 beziehungsweise 2023 als „geschuldete Vergütung“ betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag am 31. Dezember erbracht wurde. Somit werden die Bonusauszahlungsbeträge für das Berichtsjahr angegeben, wenn gleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahres erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

Als mehrjährige variable Vergütung werden die im jeweiligen Geschäftsjahr fälligen Tranchen des LTI als „gewährte Vergütung“ betrachtet. Dies stellt sicher, dass alle auflösenden oder aufschiebenden Bedingungen der langfristigen variablen Vergütung erfüllt sind und die tatsächliche Höhe der Vergütungsinstrumente gemäß dem tatsächlichen Zufluss berichtet werden kann. Die Werte für die im Jahr 2023 vertraglich zugesagten Versorgungsbeiträge für die betriebliche Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands werden als ergänzende Angabe unterhalb Tabelle 3.11 „Gewährte und geschuldete Vergütung“ in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 ausgewiesen, wobei die Versorgungsbeiträge keinen tatsächlichen Zufluss an die Mitglieder des Vorstands darstellen und im Sinne des § 162 AktG nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu definieren sind.

Die Summe der „gewährten und geschuldeten Vergütung“ im Geschäftsjahr 2023 berechnet sich aus

- dem festen Jahresgehalt 2023,
- den steuerpflichtigen, geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2023,
- dem für das Geschäftsjahr 2023 festgestellten, im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommenden STI und
- dem im Geschäftsjahr 2023 fälligen, im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommenden LTI (LTI-Tranche 2021–2023).

In → **Tabelle 3.11** wird zudem der Pensionsaufwand (Versorgungsaufwand) für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 dargestellt.

3.11 — „GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IN DEN GESCHÄFTSJAHREN 2022 UND 2023

€		DR. JOCHEN WEYRAUCH Vorstandsvorsitzender Eintritt 01.01.2017				DIETMAR HEINRICH Finanzvorstand Eintritt 01.08.2020			
		2022	2022 (in %)	2023	2023 (in %)	2022	2022 (in %)	2023	2023 (in %)
Erfolgsunabhängige Komponenten	Grundvergütung (Festvergütung)	1.000.000	47	1.000.000	38	600.000	53	616.667 ¹	40
	Nebenleistungen (Sachbezüge, Zuschüsse zu Versicherungen etc.)	30.653	1	30.653	1	15.996	1	15.996	1
	Summe	1.030.653	49	1.030.653	39	615.996	54	632.663	41
Erfolgsbezogene Komponenten	Einjährige variable Vergütung (STI)	1.083.333 ²	51	1.250.333	47	520.000 ²	46	643.922	42
	Mehrjährige variab- le Vergütung (LTI)	LTI 2020 – 2022	0	0	0	0	0	0	0
		LTI 2021 – 2023	0	0	351.398	13	0	0	253.002
	Sonstige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	1.083.333	51	1.601.731	61	520.000	46	896.924	59	
Sonstiges									
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG		0	0	0	0	0	0	0	0
Summe gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG		2.113.986	100	2.632.384	100	1.135.996	100	1.529.584	100
Pensionsaufwand ³		250.000		250.000		150.000		154.167	
Gesamtvergütung		2.363.986		2.882.384		1.285.996		1.683.753	
Verhältnis fixer zu variabler Vergütung		118 %		80 %		147 %		88 %	

„GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IN DEN GESCHÄFTSJAHREN 2022 UND 2023 (FORTSETZUNG)

€		RALF DIETER Vorstandsvorsitzender bis 31.12.2021 Eintritt 01.01.2005				
		2022	2022 (in %)	2023	2023 (in %)	
Erfolgsunabhängige Komponenten	Grundvergütung (Festvergütung)	0	–	–	–	
	Nebenleistungen (Sachbezüge, Zuschüsse zu Versicherungen etc.)	0	–	–	–	
	Summe	0	–	–	–	
Erfolgsbezogene Komponenten	Einjährige variable Vergütung (STI)	0	–	–	–	
	Mehrjährige variab- le Vergütung (LTI)	LTI 2020 – 2022	0	–	–	–
		LTI 2021 – 2023	0	–	168.668	100
	Sonstige variable Vergütung	0	–	–	–	
Summe	0	–	–	–		
Sonstiges						
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG		0	–	–	–	
Summe gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG		0	–	168.668	100	
Pensionsaufwand ³		0	–	–	–	
Gesamtvergütung		0	–	–	–	
Verhältnis fixer zu variabler Vergütung		–	–	–	–	

¹ Die Angaben der Grundvergütung von Finanzvorstand Dietmar Heinrich für das Jahr 2023 beziehen sich auf eine Pro-rata-Berechnung von 600.000 € bis 31. Juli 2023 und von 640.000 € ab dem 1. August 2023.

² Es erfolgte eine Kappung der Gesamtzieelerreichung des STI bei 130% aufgrund der unterjährigen Anpassung der Zielwerte.

³ Zusätzliche Angabe. Keine gewährte oder geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG.

ZUWENDUNGEN GEMÄSS DCGK IN DER FASSUNG VOM 7. FEBRUAR 2017

Mit Blick auf eine hohe Transparenz veröffentlicht die Dürr AG freiwillig zusätzlich zu den Angaben im Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG“ die Tabelle zu den „Zuwendungen“ im Sinne des DCGK, Ziffer 4.2.5, Anlage Tabelle 1 in der Fassung vom 7. Februar 2017. Die Tabelle der „Zuwendungen“ nach DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 zeigt die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten Beträge der einzelnen Vergütungselemente, das heißt die fixe Vergütung und die Zielwerte für die variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2023 sowie ihre relativen Anteile (→ [Tabelle 3.12](#)).

3.12 — ZUWENDUNGEN IN DEN GESCHÄFTSJAHREN 2022 UND 2023 ZUWENDUNGEN GEMÄSS DCGK IN DER FASSUNG VOM 7. FEBRUAR 2017

€		DR. JOCHEN WEYRAUCH Vorstandsvorsitzender Eintritt 01.01.2017				DIETMAR HEINRICH Finanzvorstand Eintritt 01.08.2020				
		2022	2022 (in %)	2023	2023 (in %)	2022	2022 (in %)	2023	2023 (in %)	
Erfolgsunabhängige Komponenten	Grundvergütung (Festvergütung)	1.000.000	33	1.000.000	33	600.000	37	616.667 ¹	37	
	Nebenleistungen (Sachbezüge, Zuschüsse zu Versicherungen etc.)	30.653	1	30.653	1	15.996	1	15.996	1	
	Summe	1.030.653	34	1.030.653	34	615.996	38	632.663	38	
Erfolgsbezogene Komponenten	Einjährige variable Vergütung (STI)	833.333	28	833.333	28	400.000	25	429.167 ²	26	
	Mehrjährige variab- le Vergütung (LTI)	LTI 2022 – 2024	900.000	30	0	0	450.000	28	0	0
		LTI 2023 – 2025	0	0	900.000	30	0	0	450.000	27
	Sonstige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Summe	1.733.333	58	1.733.333	58	850.000	53	879.167	53	
Summe	2.763.986	92	2.763.986	92	1.465.996	91	1.511.830	91		
	Beitrag Versorgungszusage	250.000	8	250.000	8	150.000	9	154.167	9	
	Gesamtvergütung	3.013.986		3.013.986		1.615.996		1.665.996		
	Verhältnis fixer zu variabler Vergütung	74 %		74 %		90 %		89 %		

¹ Die Angaben der Grundvergütung von Finanzvorstand Dietmar Heinrich für das Jahr 2023 beziehen sich auf eine Pro-rata-Berechnung von 600.000 € bis 31. Juli 2023 und von 640.000 € ab dem 1. August 2023.

² Die Angaben der einjährigen variablen Vergütung (STI) von Finanzvorstand Dietmar Heinrich für das Jahr 2023 beziehen sich auf eine Pro-rata-Berechnung von 400.000 € bis 31. Juli 2023 und von 470.000 € ab dem 1. August 2023.

ANWARTSCHAFTSBARWERTE UND AKTIVWERTE

Die Anwartschaftsbarwerte für die beitragsorientierten Leistungszusagen, die den Mitgliedern des Vorstands zugesagt wurden, werden im Folgenden in individualisierter Form dargestellt. Hierbei handelt es sich ausschließlich um die Dotierung von Pensionsrückstellungen gemäß IFRS. → **Tabelle 3.13** zeigt die Anwartschaftsbarwerte für die bis einschließlich 2023 erworbenen Versorgungsansprüche und zusätzlich die Aktivwerte der Versorgungszusage.

3.13 — ANWARTSCHAFTSBARWERTE UND AKTIVWERTE ZUM 31. DEZEMBER 2022 UND 31. DEZEMBER 2023 GEMÄSS IFRS

€	Anwartschaftsbarwerte		Aktivwerte	
	2022	2023	2022	2023
Dr. Jochen Weyrauch	1.368.673	1.834.601	579.172	844.355
Dietmar Heinrich	329.660	375.654	169.504	316.897
Summe	1.698.333	2.210.255	748.676	1.161.252

Früheren Vorstandsmitgliedern wurden Rentenzahlungen in Höhe von 586.109 € im Geschäftsjahr 2023 (561.262 € im Geschäftsjahr 2022) gewährt.

PROZENTUALE VERTEILUNG DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Der Aufsichtsrat bestimmt für die einzelnen Vorstandsmitglieder eine Ziel-Gesamtvergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Für STI und LTI sind dabei jeweils die Zielbeträge bei einer Zielerfüllung von 100 % („Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile“) maßgeblich. Des Weiteren bestimmt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile. Dabei beschließt der Aufsichtsrat auf Grundlage der Ergebnisfeststellungen der vorausgegangenen Geschäftsjahre im Rahmen der Budgetplanung für das folgende Geschäftsjahr und der strategischen Planung für die nächsten Jahre, welche Ziele die Gesellschaft und der Vorstand in Bezug auf die Leistungskriterien erreichen sollen.

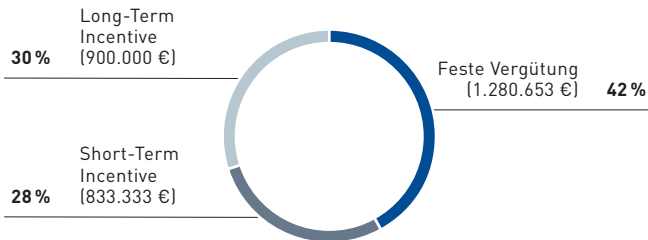
Für das Geschäftsjahr 2023 lag beim Vorstandsvorsitzenden der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen) bei ungefähr 42 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Zielvergütung bei ungefähr 58 % der Ziel-Gesamtvergütung. Beim Finanzvorstand lag der Anteil der festen Vergütung bei ungefähr 47 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Zielvergütung bei ungefähr 53 % der Ziel-Gesamtvergütung.

In der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 im Sinne des § 162 AktG lag beim Vorstandsvorsitzenden der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) bei ungefähr 39 % der Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 61 % der Gesamtvergütung. Beim Finanzvorstand lag der Anteil der festen Vergütung bei ungefähr 41 % der Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 59 % der Gesamtvergütung.

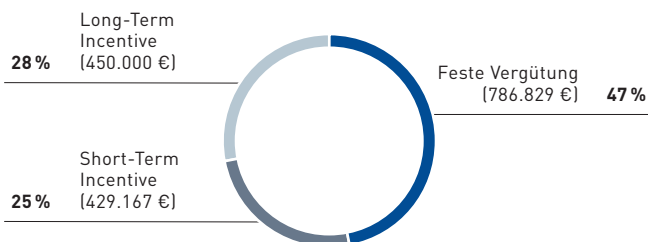
Die Anteile der festen Vergütung, des STI (Zielbetrag) und des LTI (Zielbetrag) an der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 sind in → **Abbildung 3.14** dargestellt. Für den Vorstandsvorsitzenden lag der Anteil des STI (Zielbetrag) an der variablen Ziel-Gesamtvergütung somit bei ungefähr 48 %, der Anteil des LTI (Zielbetrag) betrug ungefähr 52 % der variablen Ziel-Gesamtvergütung. Für den Finanzvorstand lag der Anteil des STI (Zielbetrag) an der variablen Ziel-Gesamtvergütung bei ungefähr 49 %, der Anteil des LTI (Zielbetrag) betrug ungefähr 51 % der variablen Ziel-Gesamtvergütung.

3.14 — PROZENTUALE ANTEILE DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE (ZIELVERGÜTUNG)

ANTEILE DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE – VORSTANDSVORSITZENDER



ANTEILE DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE – FINANZVORSTAND



JÄHRLICHE ÄNDERUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM VERGLEICH

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und der Festsetzung der Vergütung für die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der konzerninternen als „oberer Führungskreis“ und „übrige Beschäftigte“ definierten Beschäftigtengruppen, insbesondere auch in ihrer zeitlichen Entwicklung in den letzten Jahren, in seine Überlegungen einbezogen. Hierzu hat der Aufsichtsrat, den Empfehlungen des DCGK folgend, zum einen die Gruppen „oberer Führungskreis“ und „übrige Beschäftigte“ konsistent mit den Vorjahren definiert. Zum anderen hat er die Vergütungen der Vorstandsmitglieder im Vergleich zum oberen Führungskreis und zu den übrigen Beschäftigten eingehend mit dem Ziel überprüft, dass sich die Vergütungen der Vorstandsmitglieder im langfristigen Mittel nicht stärker erhöhen als die des oberen Führungskreises und der übrigen Beschäftigten. Hierbei ist zu beachten, dass die Vergütungen der Vorstandsmitglieder nicht jährlich angepasst werden. Um dennoch eine marktkonforme sowie mit Vergleich zum oberen Führungskreis und zu den übrigen Beschäftigten adäquate Entwicklung sicherzustellen, sind in den Jahren der Anhebungen der Vergütungen für die Vorstandsmitglieder gegebenenfalls höhere Steigerungen als bei jährlichen Anpassungen notwendig. Des Weiteren wird regelmäßig überprüft und sichergestellt, dass es zwischen den Vergütungs- und Nebenleistungssystemen der Vorstandsmitglieder sowie des oberen Führungskreises und aller übrigen Beschäftigten eine Durchgängigkeit gibt, welche die strategische Ausrichtung und Steuerung der Dürr AG und ihrer Gesellschaften umfassend unterstützt.

→ **Tabelle 3.15** zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung des Dürr-Konzerns und mit der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten gegenüber dem jeweiligen Vorjahr. Zusätzlich ist der durchschnittliche Personalaufwand angegeben, indem die gesamten Personalaufwendungen des Dürr-Konzerns ins Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten weltweit gesetzt wurden. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährte und geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ab. Soweit Mitglieder des Vorstands in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen.

3.15 — VERGLEICH DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND GEHALTSENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Jährliche Veränderung	Prozentuale Änderung 2023 gegenüber 2022	Prozentuale Änderung 2022 gegenüber 2021	Prozentuale Änderung 2021 gegenüber 2020	Prozentuale Änderung 2020 gegenüber 2019	Prozentuale Änderung 2019 gegenüber 2018
VORSTANDSVERGÜTUNG					
Dr. Jochen Weyrauch (Vorstandsvorsitzender seit 01.01.2022, Eintritt 01.01.2017)	+21,9%	+32,2% ¹	+51,1%	-9,7%	-19,5%
Dietmar Heinrich (Finanzvorstand seit 01.08.2020)	+30,9%	-5,9%	+53,4%	-	-
Ralf W. Dieter (Eintritt 01.01.2005, Austritt 31.12.2021)	-	-	+14,9%	-33,3%	-14,3%
Pekka Paasivaara ² (Eintritt 01.01.2019, Austritt 31.12.2020)	-	-	-	+284,8%	-
Carlo Crosetto ³ (Eintritt 01.03.2017, Austritt 29.02.2020)	-	-	-	-38,0%	+17,6%
GESCHÄFTSENTWICKLUNG DES DÜRR-KONZERNS					
EBIT (IFRS-Abschluss)	-7%	+17%	+1.480%	-94%	-16%
Jahresüberschuss Dürr AG (Handelsrechtlicher Jahresabschluss Dürr AG)	-76%	-23%	+478%	-171%	-60%
DURCHSCHNITTLICHE GEHALTSENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTEN					
Gehaltsentwicklung aller Beschäftigten (global)	+6,2%	+8,1%	+0,7%	-4,9%	+2,9%
Durchschnittlicher Personalaufwand (global) in Tsd. € ⁴	2023: 75	2022: 71	2021: 66	2020: 65	2019: 68

¹ Die Erhöhung der Vorstandsvergütung 2022 ist maßgeblich auf die Tatsache zurückzuführen, dass Dr. Weyrauch zum 1. Januar 2022 zum Vorstandsvorsitzenden der Dürr AG bestellt wurde.

² inkl. Abgeltung aus den vertraglichen Restlaufzeiten der Vorstandsdienstverträge mit der Dürr AG und der HOMAG Group AG.

³ Zuwendung sämtlicher noch laufender LTI-Tranchen mit Beendigung des Vorstandsdienstvertrags im Jahr 2019.

⁴ Durchschnittlicher Personalaufwand des Dürr-Konzerns, bereinigt um akquisitionsbedingte Sondereffekte (2018 und 2019 Übernahme Megtec/Universal, 2020 Übernahme HOMAG China Golden Field und System TM A/S, 2023 Übernahme BBS-Automation-Gruppe und Amalis Group SAS) und Personalaufwand des Vorstands der Dürr AG.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des EBIT (Earnings before Interest and Taxes) des Dürr-Konzerns dargestellt. Überdies wird sie aus formalen Gründen auch anhand des Jahresüberschusses der Dürr AG dargestellt, allerdings kommt dem Einzelabschluss der Dürr AG bei der Steuerung des Konzerns lediglich untergeordnete Bedeutung zu.

ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat hat, wie im Vergütungsbericht 2022 angekündigt, im Geschäftsjahr 2023 im Nachgang der Überarbeitung des Vergütungssystems eine Überprüfung der Vorstandsvergütung durchgeführt. Hierbei wurde ein Vergleich der (geplanten) Vergütungshöhe mit der aktuellen Marktpraxis vergleichbarer Unternehmen (MDAX ohne Finanzsektor und definierte Vergleichsgruppe) durchgeführt. Der Aufsichtsrat ist dabei zum Ergebnis gekommen, dass die Höhe der Vorstandsvergütung grundsätzlich der Marktpraxis entspricht,

dennoch eine Anpassung innerhalb der Bandbreite der Marktpraxis sinnvoll und begründbar im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG ist. Für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und des Ruhegehalts nimmt der Aufsichtsrat regelmäßig auch externe Beratung in Anspruch. Insbesondere wird hier auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexpertinnen und -experten geachtet. Aus einer unternehmensexternen Perspektive wird hierbei zum einen das Verhältnis von Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt bewertet (Vertikalvergleich). Neben einer Status-quo-Betrachtung berücksichtigt der Vertikalvergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf. Zum anderen werden Vergütungshöhe und -struktur anhand einer Positionierung der Dürr AG in einer Vergleichsgruppe bewertet (Horizontalvergleich). Diese Vergleichsgruppe setzt sich aus deutschen und österreichischen Unternehmen zusammen (insbesondere Maschinen- und Anlagenbauer sowie Automobilzulieferer und Ingenieurdienstleister). Zusätzlich erfolgt ein weiterer Vergleich mit Unternehmen des MDAX (ohne Finanzsektor). Der

Horizontalvergleich umfasst neben der Festvergütung auch die kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der Nebenleistungen und der Zahlungen zur privaten Altersversorgung. Die Vergleichsgruppe wurde durch den Aufsichtsrat mit Bedacht gewählt, um eine automatische Aufwärtsentwicklung der Vergütungen zu vermeiden. Im Geschäftsjahr 2023 wurde dieser Horizontal- und Vertikalvergleich (letzterer erfolgte im Rahmen des Vergütungsgutachtens nur für den oberen Führungskreis) durch ein externes Beratungsunternehmen erstellt.

Auf Basis der Ergebnisse des Vergütungsgutachtens wurde die Vergütungshöhe des Vorstandsvorsitzenden und des Finanzvorstands mit Wirkung zum 1. Januar 2024 angepasst. Die neue Vergütung führt durch die Anpassung der LTI-Höhe zu einem stärkeren Fokus auf die Langfristentwicklung des Konzerns (→ [Tabelle 3.16](#)). Zugleich erfolgt durch die Anpassung der Vergütungshöhe des Vorstandsvorsitzenden eine Positionierung leicht oberhalb des Marktmedians der Vergleichsgruppe MDAX bei 115% (Median Zielgesamtvergütung 3.097.000 €; 3. Quartil Zielgesamtvergütung 4.839.000 €). Die Anpassung deckt den Zeitraum bis Ende 2026 ab.

VORSTANDSVERTRÄGE

Die Vorstandsverträge werden bei Dienstantritt für eine Laufzeit von drei Jahren abgeschlossen. Bei Verlängerung des Vertragsverhältnisses wird überwiegend die gesetzlich mögliche Verlängerung auf insgesamt fünf Jahre gewählt. Herr Dr. Weyrauch erhielt im Zuge seiner Berufung als neuer Vorstandsvorsitzender einen Dienstvertrag mit einer Laufzeit vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2026. Der Aufsichtsrat der Dürr AG hat den ursprünglich bis zum 31. Juli 2023 laufenden Dienstvertrag mit Herrn Heinrich bis zum 30. September 2026 verlängert. Mit der Verlängerung um drei Jahre und zwei Monate endet die Bestellung von Herrn Heinrich mit dem Erreichen der vom Aufsichtsrat festgelegten Altersgrenze für Vorstandsmitglieder von 63 Jahren. Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied aus einem wichtigem Grund nach § 84 Abs. 4 AktG widerrufen, der zugleich ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung des Vorstandsmitglieds nach § 626 BGB ist, endet der Dienstvertrag automatisch. Bitte beachten Sie auch die Angaben im Abschnitt „Angaben gemäß §§ 289a und 315a HGB“ des zusammengefassten Lageberichts.

3.16 — ZIELVERGÜTUNG VON DR. JOCHEN WEYRAUCH UND DIETMAR HEINRICH AB 1. JANUAR 2024

€		DR. JOCHEN WEYRAUCH Vorstandsvorsitzender Eintritt 01.01.2017				DIETMAR HEINRICH Finanzvorstand Eintritt 01.08.2020			
		2023	2023 (in %)	2024	2024 (in %)	2023 ¹	2023 (in %)	2024	2024 (in %)
	Grundvergütung (Festvergütung)	1.000.000	37	1.150.000	36	640.000	37	650.000	36
	Nebenleistungen (Sachbezüge, Zuschüsse zu Versicherungen etc.)	30.653	1	30.653 ²	1	15.996	1	15.996 ²	1
	Erfolgsunabhängige Komponenten	1.030.653	38	1.180.653	37	655.996	38	665.996	37
	Einjährige variable Vergütung (STI)	833.333	25	960.000	27	470.000	25	480.000	27
	Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	900.000	28	1.100.000	27	480.000	28	485.833 ³	27
	Erfolgsbezogene Komponenten	1.733.333	53	2.060.000	54	950.000	53	965.833	54
	Summe	2.763.986	91	3.240.653	91	1.605.996	91	1.631.829	91
	Beitrag Versorgungszusage	250.000	9	322.000	9	160.000	9	162.500	9
	Gesamtvergütung	3.013.986		3.562.653		1.765.996		1.794.329	
	Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung	74 %		73 %		86 %		86 %	

¹ Die Angaben für das Jahr 2023 beziehen sich auf die Zielvergütung des Vorstandsvertrages ab 1. August 2023.

² Annahme: Sachbezüge wie im Jahr 2023 (Vorstandsvorsitzender 653 €, Finanzvorstand 396 €).

³ Pro-rata-Wert bis 30. September 2026 aufgrund des Erreichens der vom Aufsichtsrat festgelegten Altersgrenze für Vorstandsmitglieder von 63 Jahren.

Ausblick Vergütungssystem 2024

Der Aufsichtsrat der Dürr AG hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 die Kriterien und Ziele für die erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten festgesetzt (→ [Tabelle 3.17](#)).

3.17 — ZIELE 2024 SHORT-TERM INCENTIVE (KURZFRISTIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTE)

Ziel	Operative EBIT-Marge	Free Cashflow (FCF)	ESG-Ziel(e)	Strategieziel(e)																																
Gewichtung in %	40 %	30 %	15 %	15 %																																
Definition	Operative EBIT-Marge definiert als das Verhältnis von operativem EBIT zu adjustiertem Umsatz des Dürr-Konzerns	Free Cashflow ist der frei verfügbare Cashflow und zeigt, welche Mittel verbleiben, um eine Dividende auszuschütten oder Akquisitionen zu tätigen.	ESG-Ziele (Gewichtung je 50 %): • Kundenzufriedenheit: Dürr Promoter Score (DPS) – repräsentative Befragung • Arbeitsunfälle (Unfallquote) pro 1.000.000 Arbeitsstunden	OneDürrGroup-Programm: Erfolgreiche, zeitliche Umsetzung der in den jeweiligen Projektplänen definierten wesentlichen Meilensteine für 2024																																
Ermittlung Zielerreichung	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Operative EBIT-Marge</th> <th>Zielerreichung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≤ 2,9 %</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>4,9 %</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>≥ 5,9 %</td> <td>200 %</td> </tr> </tbody> </table>	Operative EBIT-Marge	Zielerreichung	≤ 2,9 %	0 %	4,9 %	100 %	≥ 5,9 %	200 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Free Cashflow</th> <th>Zielerreichung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-200.000 Tsd. €</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>0 €</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>100.000 Tsd. €</td> <td>200 %</td> </tr> </tbody> </table>	Free Cashflow	Zielerreichung	-200.000 Tsd. €	0 %	0 €	100 %	100.000 Tsd. €	200 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kunden-zufriedenheit</th> <th>Zielerreichung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DPS = 6,00 Punkte</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>DPS = 7,68 Punkte</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>DPS = 9,00 Punkte</td> <td>200 %</td> </tr> </tbody> </table>	Kunden-zufriedenheit	Zielerreichung	DPS = 6,00 Punkte	0 %	DPS = 7,68 Punkte	100 %	DPS = 9,00 Punkte	200 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th>OneDürrGroup-Programm</th> <th>Zielerreichung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>+ 3 Monate</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>+ 1 Monate</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>- 1 Monat</td> <td>200 %</td> </tr> </tbody> </table>	OneDürrGroup-Programm	Zielerreichung	+ 3 Monate	0 %	+ 1 Monate	100 %	- 1 Monat	200 %
Operative EBIT-Marge	Zielerreichung																																			
≤ 2,9 %	0 %																																			
4,9 %	100 %																																			
≥ 5,9 %	200 %																																			
Free Cashflow	Zielerreichung																																			
-200.000 Tsd. €	0 %																																			
0 €	100 %																																			
100.000 Tsd. €	200 %																																			
Kunden-zufriedenheit	Zielerreichung																																			
DPS = 6,00 Punkte	0 %																																			
DPS = 7,68 Punkte	100 %																																			
DPS = 9,00 Punkte	200 %																																			
OneDürrGroup-Programm	Zielerreichung																																			
+ 3 Monate	0 %																																			
+ 1 Monate	100 %																																			
- 1 Monat	200 %																																			
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Arbeitsunfälle</th> <th>Zielerreichung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≥ 20 Arbeitsunfälle</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>11 Arbeitsunfälle</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>≤ 5 Arbeitsunfälle</td> <td>200 %</td> </tr> </tbody> </table>	Arbeitsunfälle	Zielerreichung	≥ 20 Arbeitsunfälle	0 %	11 Arbeitsunfälle	100 %	≤ 5 Arbeitsunfälle	200 %																									
Arbeitsunfälle	Zielerreichung																																			
≥ 20 Arbeitsunfälle	0 %																																			
11 Arbeitsunfälle	100 %																																			
≤ 5 Arbeitsunfälle	200 %																																			

Die Kriterien für die ESG-Ziele im STI für das Geschäftsjahr 2024 werden im Vergütungsbericht 2024 erklärt. Im Vergütungsbericht 2024 werden wir auch die jeweilige Zielerreichung transparent erläutern und umfassend darlegen, wie sich der STI-Auszahlungsbetrag konkret errechnet.

3.18 — ZIELE 2024 LONG-TERM INCENTIVE (LANGFRISTIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTE)

Ziel	Operative EBIT-Marge	TSR	ESG																								
Gewichtung in %	40 %	40 %	20 %																								
Definition	Durchschnittliche Zielerreichung der operativen EBIT-Marge der drei Geschäftsjahre	Total Shareholder Return (TSR) der Dürr AG im Verhältnis zum TSR einer definierten Vergleichsgruppe	ISS ESG-Corporate Rating Bewertung der ESG-Leistung • anhand von branchen- und sektorübergreifenden Indikatoren • anhand 12-Punkte-System																								
Ermittlung Zielerreichung	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ø operative EBIT-Marge</th> <th>Zielerreichung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≤ 2,5 %</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>5,7 %</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>≥ 8,0 %</td> <td>200 %</td> </tr> </tbody> </table>	Ø operative EBIT-Marge	Zielerreichung	≤ 2,5 %	0 %	5,7 %	100 %	≥ 8,0 %	200 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Abweichung</th> <th>Zielerreichung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≤ 25 %-Punkte</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>0 %-Punkte</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>≥ 25 %-Punkte</td> <td>200 %</td> </tr> </tbody> </table>	Abweichung	Zielerreichung	≤ 25 %-Punkte	0 %	0 %-Punkte	100 %	≥ 25 %-Punkte	200 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Skala</th> <th>Zielerreichung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≤ C</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>C+</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>≥ B-</td> <td>200 %</td> </tr> </tbody> </table>	Skala	Zielerreichung	≤ C	0 %	C+	100 %	≥ B-	200 %
Ø operative EBIT-Marge	Zielerreichung																										
≤ 2,5 %	0 %																										
5,7 %	100 %																										
≥ 8,0 %	200 %																										
Abweichung	Zielerreichung																										
≤ 25 %-Punkte	0 %																										
0 %-Punkte	100 %																										
≥ 25 %-Punkte	200 %																										
Skala	Zielerreichung																										
≤ C	0 %																										
C+	100 %																										
≥ B-	200 %																										

Vergütung des Aufsichtsrats

VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung auf Vorschlag von Aufsichtsrat und Vorstand beschlossen. Die Vergütung ist in der Satzung der Dürr AG geregelt. In regelmäßigen Abständen, spätestens alle vier Jahre, überprüft der Aufsichtsrat, ob Höhe und Ausgestaltung der Vergütung noch marktgerecht sind und in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Aufsichtsrats sowie der Lage der Gesellschaft stehen. Hierzu führt der Aufsichtsrat einen horizontalen Marktvergleich durch. Dabei kann sich der Aufsichtsrat von einer externen, unabhängigen Expertin oder Experten beraten lassen. Die Marktangemessenheit des Vergütungssystems wurde im Geschäftsjahr 2022 geprüft und bestätigt.

Die Bedeutung der Aufsichtsrats Tätigkeit nimmt immer weiter zu und zugleich steigen die Anforderungen an den Aufsichtsrat, auch in einzelnen Bereichen eine besonders vertiefte Expertise aufzubauen. Dies hat den Aufsichtsrat dazu veranlasst, im Interesse einer effektiven Organisation seiner Tätigkeit nach Wegen zu suchen, wie einzelne Mitglieder dabei unterstützt werden können, sich vertieft mit bestimmten, für die Arbeit des Aufsichtsrats besonders wichtigen und komplexen Themen zu befassen, um die dabei gewonnene Expertise in die Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse einzubringen. Im Ergebnis hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Möglichkeit zu schaffen, für solche Themen einzelne Mitglieder als Experten zu bestimmen, die sich intensiver und umfassender mit den ihnen zugewiesenen Themen befassen und ihre Expertise einbringen sollen. Als erster Bereich, in dem aufgrund seiner besonderen Bedeutung für die Tätigkeit des Aufsichtsrats eine Expertin bestimmt werden sollte, wurde der Sektor Nachhaltigkeit (ESG – Environmental, Social, Governance) ermittelt. In der Folge wurde Frau Dr. Anja Schuler mit Wirkung zum 1. Januar 2023 als Nachhaltigkeitsexpertin gewählt.

Aufgrund der zusätzlichen zeitlichen Inanspruchnahme hielten Vorstand und Aufsichtsrat eine zusätzliche Vergütung für Experten innerhalb des Aufsichtsrats für angemessen. Unter Beibehaltung des ansonsten unverändert zu übernehmenden Vergütungssystems für den Aufsichtsrat, so wie es von der Hauptversammlung am 13. Mai 2022 beschlossen wurde, wurde deshalb das Vergütungssystem im Jahr 2023 um eine gesonderte Vergütung für Experten ergänzt und § 15 der Satzung entsprechend angepasst. Im Zuge dessen wurde auch klargestellt, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter einbezogen werden können. Auch in diesem Punkt wurde die Satzung ergänzt.

Das angepasste Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde bei der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2023 gemäß § 113 Abs. 3 AktG mit einer Mehrheit von 99,89% der abgegebenen Stimmen beschlossen.

BESTANDTEILE DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Festvergütung, Sitzungsgeld, Nebenleistungen (bestehend aus Auslagenersatz und Versicherungsschutz) und, sofern sie eine Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats ausüben, eine Vergütung für diese Ausschusstätigkeit. Bei Übernahme eines Expertenthemas erfolgt eine zusätzliche Expertenvergütung (→ [Tabelle 3.19](#)).

3.19 — BESTANDTEILE DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IM ÜBERBLICK

Aktuelles Vergütungssystem					
Festvergütung					
Mitglied 56.000 €		Stellvertretender Vorsitz 84.000 €		Vorsitz 168.000 €	
Ausschussvergütung					
Prüfungsausschuss		Personalausschuss		Nominierungsausschuss pro Sitzung	
Mitglied 9.000 €	Vorsitz 27.000 €	Mitglied 5.000 €	Vorsitz 15.000 €	Mitglied 2.500 €	Vorsitz 3.750 €
Expertenvergütung					
11.000 €					
Sitzungsgeld (Ausnahme Nominierungsausschuss)					
Mitglied 2.000 €			Vorsitz 3.000 €		

Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält jährlich eine feste Vergütung von 56.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache, der stellvertretende und der weitere stellvertretende Vorsitzende erhalten das Eineinhalbfache der vorgenannten festen Vergütung eines ordentlichen Mitglieds.

Vergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats und in einem Expertenthema

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine Vergütung von 9.000 € pro Jahr; die Mitglieder des Personalausschusses erhalten eine Vergütung von 5.000 € pro Jahr. Die Vorsitzenden dieser beiden Ausschüsse erhalten das Dreifache, stellvertretende Vorsitzende erhalten das Eineinhalbfache, wobei es in Personalausschuss und Prüfungsausschuss aktuell keine stellvertretenden Vorsitzenden gibt. Die Mitglieder des Nominierungsausschusses erhalten keine feste Vergütung, sondern eine Vergütung von 2.500 € pro Sitzung, der Vorsitzende erhält das Eineinhalbfache. Experten, die vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählt werden, erhalten eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 11.000 € pro Jahr.

Fälligkeit und zeitanteilige Gewährung

Die gesamte Vergütung einschließlich Sitzungsgeld ist einmal im Jahr nach dem Tag der ordentlichen Hauptversammlung des Folgegeschäftsjahres zur Zahlung fällig. Gehört ein Mitglied dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss während des Geschäftsjahres nur zeitweise an, reduziert sich die Vergütung entsprechend zeitanteilig, gerundet auf volle Monate.

Sitzungsgeld

Für Sitzungen des Aufsichtsrats, des Prüfungsausschusses und des Personalausschusses sowie etwaiger sonstiger, auch ad hoc gebildeter Ausschüsse des Aufsichtsrats (mit Ausnahme des Nominierungsausschusses) erhalten die Mitglieder ein Sitzungsgeld von 2.000 € pro Sitzung. Der Vorsitzende erhält ein Sitzungsgeld von 3.000 €.

Nebenleistungen

Daneben werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats die in Ausübung ihres Amtes entstandenen Auslagen erstattet, zu denen gegebenenfalls auch die von ihnen gesetzlich geschuldete

Umsatzsteuer gehört. Die bestehende, konzernweit gültige D&O-Versicherung für Führungskräfte schließt die Mitglieder des Aufsichtsrats ein. Die Prämie für die gesamte Police wird vom Unternehmen getragen.

3.20 — „GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE VON § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG

€	Geschäftsjahr	Fixe Vergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeit	Vergütung für Expertenthemen	Sitzungsgeld	Summe
Gerhard Federer¹	2023	198.000	43.500	0	89.000	330.500
Vorsitzender Personalausschuss/Präsidium (Vors.) Prüfungsausschuss Vermittlungsausschuss (Vors.) Nominierungsausschuss (Vors.)	2022	198.000	33.750	0	78.000	309.750
Hayo Raich^{1,3}	2023	87.000	5.000	0	28.600	120.600
stellv. Vorsitzender Personalausschuss/Präsidium (stellv. Vors.) Vermittlungsausschuss (stellv. Vors.)	2022	87.000	5.000	0	26.600	118.600
Arnd Zinnhardt²	2023	74.667	27.000	0	36.000	137.667
Weiterer stellv. Aufsichtsratsvorsitzender seit 12.05.2023 Prüfungsausschuss (Vors.)	2022	56.000	27.000	0	25.000	108.000
Richard Bauer (bis 12.05.2023)	2023	35.000	2.083	0	8.000	45.083
(Weiterer stellv. Vors.) Personalausschuss/Präsidium Vermittlungsausschuss Nominierungsausschuss	2022	84.000	5.000	0	28.000	117.000
Mirko Becker³	2023	56.000	9.000	0	32.000	97.000
Prüfungsausschuss	2022	56.000	9.000	0	22.000	87.000
Dr. Rolf Breidenbach	2023	56.000	3.333	0	28.000	87.333
Personalausschuss (seit 12.05.2023)	2022	56.000	0	0	16.000	72.000
Prof. Dr. Dr. Alexandra Dürr	2023	56.000	14.000	0	28.000	98.000
Prüfungsausschuss Nominierungsausschuss	2022	56.000	11.500	0	18.000	85.500
Carmen Hettich-Günther^{1,3}	2023	76.000	13.500	0	37.000	126.500
Vermittlungsausschuss	2022	76.000	10.500	0	33.000	119.500
Thomas Hohmann	2023	56.000	9.000	0	32.000	97.000
Prüfungsausschuss (seit 29.09.2021)	2022	56.000	9.000	0	22.000	87.000
Dr. Anja Schuler¹	2023	66.000	4.500	11.000	36.000	117.500
Nachhaltigkeitsexpertin (seit 01.01.2023)	2022	66.000	3.000	0	24.000	93.000
Dr. Martin Schwarz-Kocher³	2023	56.000	9.000	0	32.000	97.000
Prüfungsausschuss	2022	56.000	9.000	0	22.000	87.000
Dr. Astrid Ziegler³	2023	56.000	5.000	0	30.000	91.000
Personalausschuss/Präsidium	2022	56.000	5.000	0	28.000	89.000
Dr. Markus Kerber (seit 12.05.2023)	2023	37.333	0	0	12.000	49.333
Vermittlungsausschuss Nominierungsausschuss	2022	0	0	0	0	0
Summe	2023	910.000	144.917	11.000	428.600	1.494.517
	2022	903.000	127.750	0	342.600	1.373.350

¹ Ebenfalls Mitglied des Aufsichtsrats mindestens einer dieser Gesellschaften: Dürr Systems AG, HOMAG Group AG, HOMAG GmbH. Entsprechende Vergütungsbestandteile sind in den genannten Beträgen enthalten.

² Zusätzlich erfolgte eine Vergütung von 24.000 € für die Beratung der iTAC Software AG auf Basis eines Beratervertrags.

³ Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

3.21 — VERGLEICH DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG MIT ERTRAGSENTWICKLUNG UND GEHALTSENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Änderung in Prozent	2023 zu 2022	2022 zu 2021	2021 zu 2020	2020 zu 2019	2019 zu 2018	2018 zu 2017
VERÄNDERUNG DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG						
Gerhard Federer^{1,2}						
Aufsichtsratsvorsitzender seit 28.05.2020						
Prüfungsausschuss: Vorsitzender von 04.05.2016 bis 28.05.2020						
Prüfungsausschuss: Mitglied seit 29.09.2021						
Personalausschuss: Vorsitzender seit 28.05.2020						
Nominierungsausschuss: Vorsitzender seit 28.05.2020	+7%	+6%	+62%	+20%	+15%	+2%
Karl-Heinz Streibich						
Aufsichtsratsvorsitzender von 01.01.2018 bis 28.05.2020						
Personalausschuss: Vorsitzender von 01.01.2018 bis 28.05.2020 (davor Mitglied)						
Nominierungsausschuss: Vorsitzender 01.01.2018 bis 28.05.2020 (davor Mitglied)	-	-	-	-16%	0%	+71%
Hayo Raich¹						
Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender						
Personalausschuss: Mitglied	+2%	+12%	+28%	-17%	-2%	-5%
Arnd Zinnhardt (seit 28.05.2020)						
Weiterer stellv. Aufsichtsratsvorsitzender seit 12.05.2023						
Prüfungsausschuss: Vorsitzender seit 28.05.2020	+27%	+7%	+19%	-	-	-
Richard Bauer						
Weiterer stellv. Aufsichtsratsvorsitzender bis 12.05.2023						
Personalausschuss: Mitglied bis 12.05.2023						
Nominierungsausschuss: Mitglied bis 12.05.2023	-2%	+12%	+23%	-8%	-4%	+61%
Mirko Becker						
Prüfungsausschuss: Mitglied	+11%	+7%	+27%	-14%	-1%	-7%
Dr. Rolf Breidenbach						
Personalausschuss: Mitglied seit 12.05.2023	+21%	+11%	+33%	-18%	-4%	-
Prof. Dr. Dr. Alexandra Dürr						
Prüfungsausschuss: Mitglied						
Nominierungsausschuss: Mitglied	+15%	+4%	+21%	-7%	-2%	-11%
Carmen Hettich-Günther^{1,3}						
	+6%	-2%	+16%	-21%	+3%	+3%
Thomas Hohmann						
Prüfungsausschuss: Mitglied seit 29.09.2021	+11%	+25%	+45%	-19%	-4%	-7%
Dr. Anja Schuler¹						
Nachhaltigkeitsexpertin seit 01.01. 2023	+26%	-2%	+18%	-9%	+2%	-3%
Dr. Martin Schwarz-Kocher						
Prüfungsausschuss: Mitglied	+11%	+7%	+31%	-17%	-1%	-7%
Dr. Astrid Ziegler						
Personalausschuss: Mitglied seit 04.05.2016	+2%	+22%	+24%	-15%	-1%	-5%
Dr. Markus Kerber (seit 12.05.2023)						
Nominierungsausschuss: Mitglied seit 12.05.2023	-	-	-	-	-	-
GESCHÄFTSENTWICKLUNG DES DÜRR-KONZERNS						
EBIT (IFRS-Abschluss)	-7%	+17%	+1.480%	-94%	-16%	-19%
Jahresüberschuss Dürr AG (Handelsrechtlicher Jahresabschluss Dürr AG)	-76%	-23%	+478%	-171%	-60%	-28%
DURCHSCHNITTLICHE GEHALTSENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTEN						
Gehaltsentwicklung aller Beschäftigten (global)	+6,2%	+8,1%	+0,7%	-4,9%	+2,9%	+0,5%
	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Durchschnittlicher Personalaufwand (global) in Tsd. € ⁴	75	71	66	65	68	67

¹ Ebenfalls Mitglied des Aufsichtsrats mindestens einer dieser Gesellschaften: Dürr Systems AG, HOMAG Group AG, HOMAG GmbH.

² Seit 1. Januar 2021 Vorsitzender des Aufsichtsrats der HOMAG Group AG, zuvor ab 15. Mai 2018 weiterer stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der HOMAG Group AG.

³ Seit 28. September 2017 stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats der HOMAG Group AG.

⁴ Durchschnittlicher Personalaufwand des Dürr-Konzerns, bereinigt um akquisitionsbedingte Sondereffekte (2018 und 2019 Übernahme Megtec/Universal, 2020 Übernahme HOMAG China Golden Field und System TM A/S, 2023 Übernahme BBS-Automation-Gruppe und Amalis Group SAS) und Personalaufwand des Vorstands der Dürr AG.

JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IM VERGLEICH

→ **Tabelle 3.21** zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung des Dürr-Konzerns und mit der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr. Zusätzlich ist der durchschnittliche Personalaufwand angegeben, bei dem die gesamten Personalaufwendungen des Dürr-Konzerns ins Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten weltweit gesetzt wurden. Für die Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wurde die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung zugrunde gelegt. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. → **Tabelle 3.22** zeigt zusätzlich die Aufteilung der Aufsichtsratsvergütung nach Mandaten und die Indexentwicklung

der Aufsichtsratsvergütung im Vergleich zum Index tariflicher Verdienste. Der Anstieg der Aufsichtsratsvergütung im Vergleich zum Vorjahr ist im Wesentlichen durch drei zusätzliche Aufsichtsratsitzungen für M&A-Aktivitäten sowie die Vergütung für die neue Funktion einer Nachhaltigkeitsexpertin bedingt.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des EBIT (Earnings before Interest and Taxes) des Dürr-Konzerns dargestellt. Überdies wird sie aus formalen Gründen auch anhand des Jahresüberschusses der Dürr AG dargestellt, allerdings kommt dem Einzelabschluss der Dürr AG bei der Steuerung des Konzerns lediglich untergeordnete Bedeutung zu.

AUSBLICK AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG 2024

Eine Änderung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat ist für das Geschäftsjahr 2024 nicht geplant.

3.22 — VERGLEICH DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG MIT DER INDEXENTWICKLUNG TARIFLICHER VERDIENSTE IN DEUTSCHLAND

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Gesamtvergütung für Aufsichtsratsstätigkeiten in inländischen Konzerngesellschaften (Tsd. €)	1.495	1.373	1.271	1.002	1.161	1.150	1.220
Vergütung Aufsichtsrat Dürr AG (Tsd. €)	1.336	1.233	1.097	854	1.000	1.010	1.097
Index Aufsichtsratsvergütung Dürr AG (Basis 2016)	122,0	112,6	100,2	78,0	91,3	92,2	100,2
Index tarifliche Verdienste ¹	117,8	114,2	112,0	110,7	108,6	105,5	102,6

¹ Wirtschaftszweig Gesamtwirtschaft, Index tarifliche Monatsverdienste mit Sonderzahlungen, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024.

Bietigheim-Bissingen, den 19. März 2024

Der Vorstand



Dr. Jochen Weyrauch
Vorstandsvorsitzender
der Dürr AG



Dietmar Heinrich
Finanzvorstand
der Dürr AG

Für den Aufsichtsrat



Gerhard Federer
Aufsichtsratsvorsitzender
der Dürr AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Dürr Aktiengesellschaft, Stuttgart

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Dürr Aktiengesellschaft, Stuttgart („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Dürr Aktiengesellschaft, Stuttgart, 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 Vertretbarkeit 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 2023 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

VERWENDUNGSZWECK DES PRÜFUNGSVERMERKS

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

HAFTUNG

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Dürr Aktiengesellschaft, Stuttgart, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 17./20. November 2023 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Stuttgart, den 19. März 2024

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jan Bühler
Wirtschaftsprüfer

Anja Lustig
Wirtschaftsprüferin

Bietigheim-Bissingen, im März 2024

Dürr Aktiengesellschaft mit Sitz in Stuttgart
– Der Vorstand –

FINANZKALENDER 2024

14. Mai 2024
Zwischenmitteilung über
das erste Quartal 2024

17. Mai 2024
Hauptversammlung

8. August 2024
Halbjahresfinanz-
bericht 2024

7. November 2024
Zwischenmitteilung über die
ersten neun Monate 2024

WWW.DURR-GROUP.COM