

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder vom 28. April 2025

ZUSTÄNDIGKEIT FÜR DIE VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit festgelegt. Falls erforderlich, werden unabhängige externe Berater hinzugezogen. Der Aufsichtsrat gestaltet das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und Regelungen, insbesondere der Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) in seiner jeweils gültigen Fassung sowie der Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Er achtet dabei auf Klarheit und Verständlichkeit. Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem des Vorstands und die Angemessenheit der Vergütung. Im Einklang mit den Vorgaben des § 120a Abs. 1 AktG wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorlegen, erstmalig ist dies in der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 erfolgt.

Am 28. April 2025 hat der Aufsichtsrat der Ringmetall SE beschlossen, das Vergütungssystem des Vorstands anzupassen und dabei die im Vergütungssystem vorgesehene Vergütungsobergrenze der Vorstandsmitglieder von bisher EUR 700.000,00 je Vorstandsmitglied auf nunmehr EUR 1 Mio. je Vorstandsmitglied anzuheben. Das vorliegende, vom Aufsichtsrat am 28. April 2025 beschlossene angepasste Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Ringmetall SE wird der im Juni 2025 stattfindenden ordentlichen Hauptversammlung der Ringmetall SE zur Billigung vorgelegt werden.

Das vorliegende System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands findet Anwendung auf die aktuellen und künftigen Vorstandsdienstverträge. Entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 87a Abs. 2 S. 2 AktG) kann der Aufsichtsrat unter außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von den nachstehend beschriebenen Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

WESENTLICHE GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

1. Verknüpfung von Vergütung und Leistung

Die variable leistungsabhängige Komponente der Vorstandsvergütung macht 50% der Gesamt-Zielvergütung aus.

2. Nachhaltigkeit der Leistung

Die variable Zielvergütung macht zusammen mit der nicht leistungsabhängigen Grundvergütung 75% der Gesamt-Zielvergütung aus und berücksichtigt zu 50% längerfristig erbrachte Leistungen mit zeitlich verzögerter Auszahlung und berücksichtigt zu gleichen Teilen die Ergebniskennzahl EPS-Wachstum (Wachstum des unverwässerten Ergebnisses je Aktie) und die Rentabilitätskennzahl ROCE (Kapitalrendite).

3. Förderung der Gruppenstrategie

Die Ausgestaltung der Leistungsziele steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie der Ringmetall Gruppe.

ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Struktur, Gewichtung und Höhe der einzelnen Vergütungskomponenten sollen angemessen und adäquat sein. Zur Beurteilung wird ein Vergleich sowohl in horizontaler wie auch in vertikaler Hinsicht gezogen.

1. Horizontalvergleich

Der Aufsichtsrat vergleicht die Vorstandsvergütung regelmäßig auf Grundlage aktueller Vergütungsstudien mit der Vergütung der Geschäftsführung anderer Unternehmen des produzierenden Gewerbes der Eisen-, Blech- und Metallverarbeitenden (EBM) Industrie mit einem Umsatz von EUR 100 bis 250 Millionen und einer Mitarbeiterzahl zwischen 500 und 1.000.

2. Vertikalvergleich

Des Weiteren berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur in einem vertikalen Vergleich. Maßgeblich für diesen Vergleich ist die Direktvergütung (Bezüge ohne Altersvorsorge- und Nebenleistungen) eines Vorstandsmitglieds und die durchschnittliche Direktvergütung eines Mitarbeiters der Ringmetall Gruppe in Deutschland.

BESTANDTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

1. Grundvergütung

Die nicht leistungsabhängige Grundvergütung wird in zwölf gleichmäßigen monatlichen Raten ausbezahlt. Sie macht 50% der Gesamt-Zielvergütung aus.

2. Variable Vergütung

Die variable Vergütung besteht aus einer jährlichen kurzfristigen Vergütung (Short-Term Incentive – STI) und einer langfristigen Vergütung (Long-Term Incentive – LTI), die jeweils auf finanziellen Leistungskriterien basieren.

a) Kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive – STI)

Die jährliche kurzfristige variable Vergütung, die 25% der Gesamt-Zielvergütung ausmacht, hängt vom Erreichen bestimmter vom Aufsichtsrat vorgegebener finanzieller Ziele für das entsprechende Geschäftsjahr ab, die in der Regel dem vom Aufsichtsrat genehmigten Jahresbudget entsprechen. Diese umfassen zu gleichen Anteilen die Umsatzerlöse und das operative Ergebnis (EBITDA, d.h. Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen) der Ringmetall Gruppe. Beide Leistungskennzahlen sind bedeutende Steuerungsgrößen in Bezug auf das angestrebte profitable Umsatzwachstum.

Die Höhe der Auszahlung richtet sich zu je 50% linear nach dem Grad der Erreichung der jeweiligen Zielvorgabe, wobei die Zielerreichung mindestens 80% betragen muss. Die Auszahlung ist auf das Doppelte des für eine 100%-ige Zielerreichung vorgesehenen Auszahlungsbetrags begrenzt.

b) Langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive – LTI)

Die langfristige variable Vergütung macht ebenfalls 25% der Gesamt-Zielvergütung aus. Ringmetall hat das Ziel, als Konsolidator einer fragmentierten Industrie profitables Wachstum über Akquisitionen zu erreichen und damit den Unternehmenswert zu steigern. Der Aufsichtsrat hält dabei die kapitalmarktrelevanten Ergebnis- bzw. Rentabilitätskennzahlen EPS-Wachstum (Wachstum des unverwässerten Ergebnisses je Aktie) und ROCE (Kapitalrendite) für aussagekräftiger hinsichtlich der langfristige Wertsteigerung des Unternehmens als den Aktienkurs, der von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst ist, die sich der Kontrolle des Managements entziehen. Hinzu kommt, dass die derzeitigen Vorstandsmitglieder maßgeblich am Unternehmen beteiligt sind und die Anreizwirkung einer am Aktienkurs orientierten variablen Vergütung daher vom Eigeninteresse deutlich überwogen würde.

Verdiente LTI in Bezug auf einen Bemessungszeitraum von drei Geschäftsjahren kommen jeweils nach Billigung des Konzernabschlusses in dem dem Bemessungszeitraum nachfolgenden Jahr zur Auszahlung in bar.

Die Höhe der Auszahlung richtet sich zu 50% linear nach dem Grad der Erreichung der Zielvorgabe hinsichtlich des durchschnittlichen jährlichen prozentualen Wachstums des unverwässerten Ergebnisses je

Aktie (EPS) über den Zeitraum der jeweils drei vorangegangenen Geschäftsjahre und ist auf das Doppelte des für eine 100%-ige Zielerreichung vorgesehenen Auszahlungsbetrags begrenzt.

Zu weiteren 50% richtet sich die Auszahlung ebenfalls linear nach dem Grad der Erreichung der Zielvorgabe hinsichtlich des durchschnittlichen jährlichen prozentualen Wertes der Konzern-Kapitalrendite über den Zeitraum der jeweils drei vorangegangenen Geschäftsjahre (ROCE). Auch diese Auszahlung ist auf das Doppelte des für eine 100%-ige Zielerreichung vorgesehenen Auszahlungsbetrags begrenzt.

CLAWBACK

Sollten sich nachträgliche Änderungen der für die variable Vergütung maßgeblichen Kennzahlen des Konzernabschlusses ergeben, sind bereits gezahlte variable Vergütungsbestandteile im Falle einer sich aus der Änderung ergebenden Überzahlung zurückzuzahlen (Clawback). Für darüber hinausgehende Clawback-Vereinbarungen besteht keine Veranlassung, da keine Vorschuss- oder Abschlagzahlungen auf zukünftige Ansprüche auf variable Vergütung erfolgen.

ALTERSVORSORGELEISTUNGEN

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ungeachtet des Nichtbestehens einer gesetzlichen Versicherungspflicht monatlich die Hälfte des jeweiligen höchsten Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung. Darüber hinaus bestehen keine Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen.

NEBENLEISTUNGEN

Nebenleistungen bestehen im Wesentlichen aus der Stellung von Dienstwagen bzw. einer Ausgleichszahlung bei Nichtinanspruchnahme sowie Beiträgen für Unfall- und Haftpflichtversicherungen. Nebenleistungen sind nicht leistungsabhängig. Zudem erhalten die Mitglieder des Vorstands einen Zuschuss in Höhe der Hälfte ihrer privaten Kranken- und Pflegeversicherungsversicherungsprämien, begrenzt auf den Arbeitgeber-Höchstsatz bei Bestehen gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. Steuerpflichtige Nebenleistungen werden von den Vorstandsmitgliedern individuell versteuert. Die Höhe der Nebenleistungen ist dienstvertraglich begrenzt und durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft.

VERGÜTUNGSOBERGRENZE

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Grundvergütung, variabler Vergütung und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder ist nach oben begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt EUR 1 Mio. je Vorstandsmitglied.

LAUFZEITEN UND VORAUSSETZUNGEN DER BEENDIGUNG DER DIENSTVERHÄLTNISSE

Die Vorstandsverträge werden für die Dauer der Bestellung zum Vorstand abgeschlossen und haben zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über das Vergütungssystem folgende Laufzeiten:

- Vorstandsvertrag Herr Christoph Petri: 31. Dezember 2027;
- Vorstandsvertrag Herr Konstantin Winterstein: 30. September 2026

Bei der Erstbestellung wird die vom DCGK empfohlene Höchstbestelldauer von drei Jahren beachtet.

Eine ordentliche Kündigung der Vorstandsverträge ist ausgeschlossen. Ein Vorstandsvertrag kann von der Ringmetall SE oder vom Vorstandsmitglied bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Im Falle der Beendigung des Vorstandsamtes, insbesondere durch Widerruf der Bestellung oder Amtsniederlegung, endet auch der Vorstandsvertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf (auflösende Bedingung). Beruht der Widerruf der Bestellung auf einem wichtigen Grund, der nicht zugleich ein wichtiger Grund gemäß § 626 BGB für die fristlose Kündigung des Vorstandsvertrages ist, so endet der Vorstandsvertrag erst mit Ablauf der in § 622 Abs. 1 und Abs. 2 vorgesehene Auslaufristen.

Der Vorstandsvertrag endet zudem spätestens am Ende des Kalenderjahres, in dem das Vorstandsmitglied das 67. Lebensjahr vollendet. Im Fall des Eintritts einer dauernden Dienstunfähigkeit des

Vorstandsmitglieds endet der Vorstandsvertrag drei Monate nach dem Ende des Monats, in dem die dauernde Dienstunfähigkeit festgestellt wurde.

Abfindungszahlungen im Falle einer vorzeitig beendeten Vorstandstätigkeit sind entsprechend den Empfehlungen des DCGK begrenzt. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsamts mit einer Restlaufzeit des Anstellungsvertrags von mehr als zwei Jahren ist eine etwaige Abfindungszahlung auf das Zweifache der Summe der im vorausgegangenen Geschäftsjahr gewährten Grundvergütung und der variablen Vergütung auf Basis einer Zielerreichung von 100% begrenzt. Beträgt die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags weniger als zwei Jahre, reduziert sich die Abfindungszahlung zeitanteilig. Sollte ein Bestimmungswiderruf auf einem wichtigen Grund gemäß § 626 BGB beruhen oder der Anstellungsvertrag auf Grund von Arbeitsunfähigkeit enden, entsteht kein Abfindungsanspruch. Für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) sind keine speziellen Abfindungsregelungen vorgesehen.

INTERNE UND EXTERNE MANDATE VON VORSTANDSMITGLIEDERN

Vorstandsmitglieder erhalten keine zusätzliche Vergütung für die Übernahme von Aufgaben in zur Ringmetall Gruppe gehörenden Gesellschaften. Sofern Vorstandsmitglieder mit Genehmigung des Aufsichtsrats Mandate in gruppenfremden Gesellschaften innehaben, wird eine dort gewährte Vergütung nicht auf ihre Vorstandsvergütung angerechnet.

VERFAHREN ZUR FEST- UND ZUR UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat der Ringmetall SE besteht aus vier Mitgliedern. Da es insbesondere einen Personalausschuss nicht gibt, wird die Überprüfung des Vergütungssystems durch das Aufsichtsratsplenum vorbereitet und durchgeführt. Der Aufsichtsrat führt die Überprüfung des Vergütungssystems nach pflichtgemäßem Ermessen durch, spätestens alle vier Jahre. Er kann hierzu externe Berater hinzuziehen.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht billigt, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls gelöst werden. Die Aufsichtsratsmitglieder sind dabei verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt Interessenkonflikte gegenüber dem stellvertretenden Vorsitzenden offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht teilnimmt.