

III. Vergütungssystem 2025 (gültig ab 7/2025)

(Angaben zu Punkt 7 der Tagesordnung)

Vorstandsvergütungssystem Verbio SE 2025 (gültig ab 07/2025)

1. Grundzüge des Vorstandsvergütungssystem

Verbio strebt nachhaltiges und profitables Wachstum an, um sich als führender Anbieter von Biomasse-Derivaten für CO₂-Einsparung in den Bereichen Mobilität, Chemie und Landwirtschaft zu positionieren. Durch Investitionen in Innovation, Optimierung der Produktionskapazitäten sowie des Produktportfolios, den Aufbau diversifizierter Ertragsquellen sowie die Internationalisierung stärkt Verbio seine Flexibilität und Widerstandsfähigkeit in einem dynamischen Marktumfeld und fördert gleichzeitig Wachstum. Die Roadmap wird durch eine disziplinierte Kapitalallokation gestützt, wobei sich Verbio einer langfristigen, werteorientierten Unternehmensführung verpflichtet. Die primären Unternehmensziele von Verbio, „pioneering green solutions“, sind Teil der Energiewende und des gesellschaftlichen Ziels im Hinblick auf eine umfassende Nachhaltigkeit, den Ersatz fossiler durch biomassebasierte Rohstoffe und Ressourcenschonung.

Das Vorstandsvergütungssystem fördert diese strategische Ausrichtung, indem es ambitionierte Ziele definiert, die mit den übergeordneten Zielen des Unternehmens übereinstimmen. Wie auch das Steuerungssystem richtet sich die Vergütung des Vorstands an der langfristigen Strategie aus und legt besonderen Wert auf kurz- bis mittelfristige Erfolgsziele. Die wesentlichen Steuerungsgrößen des Unternehmens dienen dabei als Maßstab für die Leistungsbeurteilung und fließen in die Gestaltung der Vergütung ein.

Das Vergütungssystem ist so gestaltet, dass es den Vorstandsmitgliedern eine faire Entlohnung entsprechend ihrer Leistung sowie ihrem Verantwortungsbereich ermöglicht und gleichzeitig den Unternehmenserfolg, die Resilienz und damit den Wert sowie den Fortbestand des Unternehmens langfristig steigert bzw. sichert. Bei der Ausgestaltung wurden die gesetzlichen Anforderungen des Aktiengesetzes sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in der aktuellen Fassung vom 28. April 2022 berücksichtigt. Darüber hinaus legt Verbio besonderen Wert auf Nachhaltigkeit, langfristige Wertschöpfung und soziale Verantwortung, die sich auch im Vergütungssystem widerspiegeln.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand an den folgenden Grundsätzen:

Förderung des Unternehmenserfolgs durch zielgerichtete Vergütung

Das Vergütungssystem unterstützt den Unternehmenserfolg maßgeblich, indem es die Unternehmensstrategie durch leistungsbezogene Ziele auf Jahres- und Mehrjahresbasis aktiv fördert und anspruchsvolle Zielvorgaben setzt.

Leistungsorientierte Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich an klar definierten, anspruchsvollen Leistungskriterien („Pay for Performance“). Zudem ist die variable Vergütung betragsmäßig gedeckelt und kann auch vollständig entfallen, wenn die Zielvorgaben nicht erreicht werden.

Harmonisierung mit Aktionärs- und Stakeholderinteressen

Die Kopplung von 58 Prozent der variablen Vergütung an die Ausgabe von Aktien und das im LTI enthaltene Leistungskriterium „Relative Total Shareholder Return“, das sich direkt an der Aktienentwicklung orientiert, stärken die Ausrichtung des Vorstands auf nachhaltigen Mehrwert und binden dessen Vergütung unmittelbar an die Rendite der Aktionäre.

Integration von Nachhaltigkeitszielen

Der Großteil der variablen Vergütung basiert auf einer mehrjährigen Bewertungsgrundlage und integriert nicht-finanzielle Ziele (inkl. ESG). Die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens wird dadurch unterstützt, indem eine langfristige und nachhaltige Entwicklung gefördert wird.

Angemessenheit und Transparenz

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem ausgewogenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen sowie zur wirtschaftlichen Situation des Unternehmens. Darüber hinaus wird die vertikale Angemessenheit im Vergleich zur Vergütung der gesamten Belegschaft sowie die Transparenz im Vergleich zu anderen vergleichbaren Unternehmen sichergestellt.

Einhaltung regulatorischer Anforderungen

Die Gestaltung des Vergütungssystems erfolgt unter Berücksichtigung aller rechtlichen Anforderungen und der Empfehlungen des Corporate Governance Kodex, um höchste Standards in der Unternehmensführung sicherzustellen.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder einer börsennotierten Aktiengesellschaft. Dieses Vergütungssystem ist der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorzulegen.

Für die Festlegung des Vergütungssystems und die Zusammensetzung der individuellen Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat zuständig. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, wobei er auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen zu achten hat. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat keinen Gebrauch gemacht.

Bei der Festlegung des Vergütungssystems wurden und werden zudem die allgemeinen Regelungen des Aktiengesetzes und des DCGK zur Behandlung von Interessenkonflikten innerhalb des Aufsichtsrats beachtet. Soweit Interessenkonflikte bestehen, legen die betroffenen Aufsichtsratsmitglieder diese dem Aufsichtsratsvorsitzenden gegenüber offen und enthalten sich bei den entsprechenden Abstimmungen innerhalb des Aufsichtsrats der Stimme. Zudem berichtet der Aufsichtsratsvorsitzende über etwaige Interessenkonflikte und deren Behandlung an die Hauptversammlung. Bestehen wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte, führen diese zu einer Beendigung des Mandats.

Die Vergütungsbedingungen der Arbeitnehmer finden bei der Festsetzung der Vergütungshöhe der Vorstandsmitglieder über den vertikalen Vergleich Berücksichtigung. Außerdem wird im Zusammenhang mit der Festlegung der Leistungskriterien der variablen Vergütung für den Vorstand auf weitgehend gleichgerichtete Leistungsanreize des oberen Führungskreises geachtet.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Die Ziel-Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands legt der Aufsichtsrat im Einklang mit dem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem fest. Ferner bestimmt der Aufsichtsrat für die jeweils betreffende

Periode die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem definierten variablen Vergütungselemente.

Das Vergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende Vergütungssystem 2025 (gültig ab 07/2025) wurde vom Aufsichtsrat am 18. Oktober 2024 beschlossen und wird der Hauptversammlung der Verbio SE am 6. Dezember 2024 zur Billigung vorgelegt.

Das überarbeitete Vergütungssystem soll nach Billigung durch die Hauptversammlung für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder ab dem 1. Juli 2025 gelten.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Entsprechend den Vorgaben des Aktiengesetzes und des DCGK legt der Aufsichtsrat eine in ihrer Höhe angemessene Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Die Angemessenheit richtet sich insbesondere nach den jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereichen der Vorstandsmitglieder, ihren persönlichen Leistungen sowie der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten des Unternehmens. Die Vergütung ist auf eine nachhaltige und langfristige

Entwicklung der Verbio SE ausgerichtet und die übliche Vergütung wird nicht ohne besondere Gründe überschritten.

Zur Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

Horizontaler / externer Marktvergleich

Im externen Vergleich (sog. horizontaler Vergleich) wird eine im Hinblick auf die Marktstellung von Verbio (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Gruppe von Unternehmen herangezogen. Hierbei handelt es sich um die weiteren Unternehmen des SDAX und Unternehmen des MDAX. Diese Indizes wurden gewählt, da die Verbio SE im Zeitpunkt der Verabschiedung des vorliegenden Vergütungssystems selbst im SDAX gelistet ist und mittelfristig den Aufstieg in den MDAX anstrebt.

Vertikaler / interner Marktvergleich

Im internen Vergleich (sog. vertikaler Vergleich) hat der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft des Verbio-Konzerns berücksichtigt. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei die Entwicklung der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf. Dieser Abgleich erfolgt bei der regelmäßigen Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und somit auch bei entsprechenden Gehaltsanpassungen.

Differenzierung nach dem jeweiligen Anforderungsprofil

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats sind daher funktionsspezifische Differenzierungen zulässig, bei denen Kriterien wie Marktüblichkeit, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und verantwortetes Vorstandsressort zu berücksichtigen sind.

4. Das Vergütungssystem im Überblick

Bemessungsgrundlage/Parameter													
Fixe Vergütung	Festvergütung	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird											
	Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen	Firmenfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung Dienstrad zur dienstlichen und privaten Nutzung 50 % der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch der maximale Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung D&O-Versicherung Unfallversicherung											
Variable Vergütung	Short-Term Incentive (STI)	<table border="0"> <tr> <td>Plantyp:</td> <td>Zielbonusmodell</td> </tr> <tr> <td>Begrenzung/Cap:</td> <td>200 % des Zielbetrags</td> </tr> <tr> <td>Leistungskriterien:</td> <td> 60 % finanzielles Ziel: EBITDA (unter Berücksichtigung von EK-Quote und Net Debt/EBITDA) 40 % nicht-finanzielle individuelle Ziele (inklusive ESG) </td> </tr> <tr> <td>Auszahlung:</td> <td>nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres in bar</td> </tr> </table>	Plantyp:	Zielbonusmodell	Begrenzung/Cap:	200 % des Zielbetrags	Leistungskriterien:	60 % finanzielles Ziel: EBITDA (unter Berücksichtigung von EK-Quote und Net Debt/EBITDA) 40 % nicht-finanzielle individuelle Ziele (inklusive ESG)	Auszahlung:	nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres in bar			
	Plantyp:	Zielbonusmodell											
Begrenzung/Cap:	200 % des Zielbetrags												
Leistungskriterien:	60 % finanzielles Ziel: EBITDA (unter Berücksichtigung von EK-Quote und Net Debt/EBITDA) 40 % nicht-finanzielle individuelle Ziele (inklusive ESG)												
Auszahlung:	nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres in bar												
Long-Term Incentive (LTI)	<table border="0"> <tr> <td>Plantyp:</td> <td>Performance Share Plan</td> </tr> <tr> <td>Begrenzung/Cap:</td> <td> Zielerreichung 200 % des Zielbetrages Ausgabe Aktien: 3 x Festvergütung </td> </tr> <tr> <td>Leistungskriterien:</td> <td> 80 % finanzielle Ziele: 30 % CO₂-Handabdruck 30 % ROCE 40 % rTSR 20 % nicht-finanzielle Ziele (inklusive ESG) </td> </tr> <tr> <td>Performance-Periode:</td> <td>3 Jahre</td> </tr> <tr> <td>Auszahlung:</td> <td>Nach der dreijährigen Performance-Periode in Aktien</td> </tr> <tr> <td>Haltefrist:</td> <td>1 Jahr nach Ausgabe der Aktien</td> </tr> </table>	Plantyp:	Performance Share Plan	Begrenzung/Cap:	Zielerreichung 200 % des Zielbetrages Ausgabe Aktien: 3 x Festvergütung	Leistungskriterien:	80 % finanzielle Ziele: 30 % CO ₂ -Handabdruck 30 % ROCE 40 % rTSR 20 % nicht-finanzielle Ziele (inklusive ESG)	Performance-Periode:	3 Jahre	Auszahlung:	Nach der dreijährigen Performance-Periode in Aktien	Haltefrist:	1 Jahr nach Ausgabe der Aktien
Plantyp:	Performance Share Plan												
Begrenzung/Cap:	Zielerreichung 200 % des Zielbetrages Ausgabe Aktien: 3 x Festvergütung												
Leistungskriterien:	80 % finanzielle Ziele: 30 % CO ₂ -Handabdruck 30 % ROCE 40 % rTSR 20 % nicht-finanzielle Ziele (inklusive ESG)												
Performance-Periode:	3 Jahre												
Auszahlung:	Nach der dreijährigen Performance-Periode in Aktien												
Haltefrist:	1 Jahr nach Ausgabe der Aktien												

Fortsetzung Tabelle auf nächster Seite

Bemessungsgrundlage/Parameter					
Sonstige vertragliche Regelungen	<table border="1"> <tr> <td>Maximale Gesamtvergütung</td> <td>Vorstandsvorsitzender: 2.370.000 EUR</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ordentliches Vorstandsmitglied: 2.310.000 EUR</td> </tr> </table>	Maximale Gesamtvergütung	Vorstandsvorsitzender: 2.370.000 EUR		Ordentliches Vorstandsmitglied: 2.310.000 EUR
	Maximale Gesamtvergütung	Vorstandsvorsitzender: 2.370.000 EUR			
		Ordentliches Vorstandsmitglied: 2.310.000 EUR			
	Malus/Clawback	Recht der Gesellschaft auf Reduktion oder Rückzahlung des STI oder LTI			
	Aktienhalteverpflichtung	Verpflichtung zum Halten der im Zuge der variablen Vergütung erworbenen Aktien 1 Jahr nach Ausgabe. Unter Berücksichtigung der Vesting Period beläuft sich die Verfügungsbeschränkung damit insgesamt auf 4 Jahre.			
Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung	<p>Fortzahlung der Festvergütung bis zu 6 Monaten, jedoch längstens bis zur Beendigung des Anstellungsvertrages bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund eintritt oder bei dauernder Arbeitsunfähigkeit, wenn diese innerhalb von sechs Monaten nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.</p> <p>Fortzahlung der Festvergütung bei dauernder Arbeitsunfähigkeit für 6 Monate.</p> <p>Fortzahlung der Festvergütung an Hinterbliebene im Todesfall für den Sterbemonat und die drei darauffolgenden Monate, längstens jedoch bis zum Ende der vorgesehenen Beendigung des Anstellungsvertrages.</p> <p>Abfindungszahlungen bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, die nicht auf einem zur Kündigung des Anstellungsvertrags berechtigten wichtigen Grund beruhen, dürfen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages betragen. Der Abfindungsbetrag ist jedoch höchstens auf EUR 1.500.000 begrenzt.</p>				
Change of Control	Sonderkündigungsrecht im Falle des Kontrollwechsels und Anspruch auf Auszahlung einer Abfindung, i. H. v. grundsätzlich zwei Jahresgesamtvergütungen berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres (ggf. des laufenden Geschäftsjahres) abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, bei Ausübung, nicht jedoch höher als Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags				

5. Bestandteile des Vergütungssystems, Anteil der Ziel-Gesamtvergütung

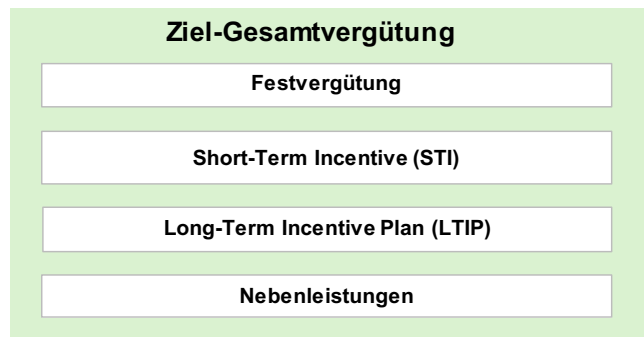
5.1. Komponenten des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem setzt sich aus fixen und variablen Komponenten zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Die fixen Vergütungskomponenten werden unabhängig vom Erfolg des Unternehmens oder von festgesetzten Zielen gezahlt und bestehen aus der Festvergütung, Sachbezügen sowie sonstigen Nebenleistungen.

Die variablen Vergütungskomponenten sind an das Erreichen vorab definierter Erfolgsziele gekoppelt und bestehen aus einem kurzfristigen variablen Bestandteil in Form eines Short-Term Incentive (STI) sowie einem langfristigen variablen Bestandteil, dem Long-Term Incentive (LTI).

Erreicht das Vorstandsmitglied sowohl im STI als auch im LTI einen Zielerreichungsgrad von 100 Prozent, so ergibt die Summe aus diesen variablen Auszahlungen und der Festvergütung sowie Nebenleistungen die Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.



5.2. Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütungsstruktur des Vorstands wird anhand der Ziel-Gesamtvergütung (ohne Nebenleistungen) festgelegt. Diese umfasst die Festvergütung, den Zielbetrag des STI (Betrag bei 100 Prozent Zielerreichung) sowie den Zielbetrag des LTI (Betrag bei 100 Prozent Zielerreichung).

Um einen starken Pay-for-Performance-Zusammenhang der Vergütung sicherzustellen, macht die variable Vergütung, die von der Erreichung vorab festgelegter Ziele abhängt, einen Großteil der Ziel-Gesamtvergütung aus. Auf diese Weise ist die Vergütung des Vorstands eng mit der Unternehmensperformance verknüpft.

Die Vergütungsstruktur – ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen – stellt sich basierend auf den jährlichen Gesamtbezügen eines Vorstandsmitglieds bei 100-prozentiger Zielerreichung derzeit wie folgt dar:

- Jährliche Festvergütung: ca. 40 % der Ziel-Gesamtvergütung
- Short-Term Incentive (STI): ca. 25 % der Ziel-Gesamtvergütung
- Long-Term Incentive (LTI): ca. 35 % der Ziel-Gesamtvergütung

Der LTI macht ca. 58 Prozent und der STI ca. 42 Prozent der variablen Vergütung aus, wodurch der Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Verbio SE gelegt wird.

5.3. Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximalvergütung

Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil zu erreichen, sind der STI und der LTI so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag auf null sinken kann. Für beide Vergütungskomponenten sind betragsmäßige Höchstgrenzen definiert. Diese betragen für den STI 200 Prozent des jeweiligen Zielwerts und für den LTI die dreifache Festvergütung.

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG hat der Aufsichtsrat eine maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder festgelegt. Bei der Definition des absoluten Euro-Werts für die maximal mögliche Auszahlung werden die Festvergütung, Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen sowie die in ihrer Höhe begrenzten variablen Vergütungskomponenten berücksichtigt. Demnach beträgt die maximale Gesamtvergütung für ein volles Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden EUR 2,37 Mio. und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 2,31 Mio.

6. Detaildarstellung der Vergütung

6.1. Fixe Vergütung

6.1.1. Festvergütung

Die erfolgsunabhängige Festvergütung ist die fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung und wird anteilig pro Monat ausgezahlt. Sie orientiert sich dabei am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Die Höhe der von Verbio gewährten Festvergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung und den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider.

6.1.2. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden zusätzlich Sach- und sonstige Bezüge (Nebenleistungen) gewährt. Diese bestehen aus einer Unfallversicherung und einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung). Letztere enthält die vertragliche Verpflichtung, einen Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent des Schadens je Schadensfall bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds für sämtliche Schadensfälle zu tragen. Daneben können den Mitgliedern des Vorstands in ihren Anstellungsverträgen weitere Versicherungsleistungen zugesagt werden. Darüber hinaus haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf die private Nutzung eines Firmenfahrzeugs und eines Dienstrades.

6.2. Variable Vergütung

Die erfolgsorientierten Bezüge umfassen den Short-Term Incentive (STI), der überwiegend von der Erreichung des erzielten Ergebnisses des Unternehmens abhängig ist und individuelle Ziele auf Basis der Strategie (inklusive ESG-Themen) beinhaltet, sowie den Long-Term Incentive (LTI), der sich zum größten Teil nach der Gesamttrendite für Aktionäre und der Rentabilität des Unternehmens bemisst.

6.2.1. Short-Term Incentive (STI)

Der STI ist als Zielbonus mit einer einjährigen Laufzeit ausgestaltet und incentiviert die operative Umsetzung

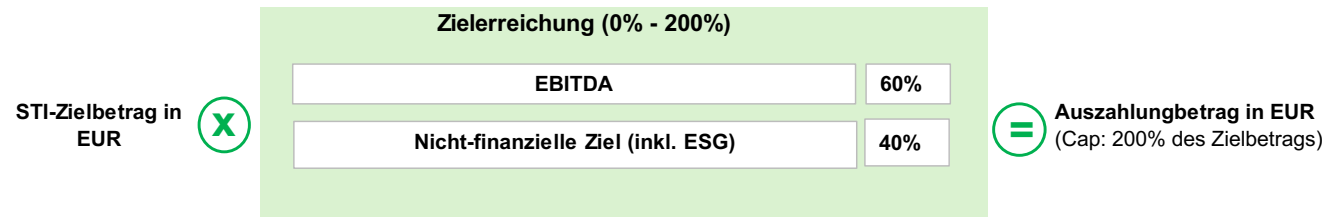
wichtiger strategischer Ziele sowie die Berücksichtigung nicht-finanzieller Leistungskriterien. Der Auszahlungsbeitrag ergibt sich durch Multiplikation des Zielbetrags (Betrag bei 100 Prozent Zielerreichung) mit der Zielerreichung in den festgelegten Leistungskriterien, die jährlich vom Aufsichtsrat in einer separaten Zielvereinbarung mit den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegt werden.

Die Leistungskriterien bestehen mit einer Gewichtung von insgesamt 60 Prozent aus einem finanziellen Leistungskriterium und umfasst den bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikator der Gesellschaft – das EBITDA. Bei diesem Leistungskriterium ist zudem die Einhaltung

einer festgelegten Eigenkapitalquote bzw. Nettoverschuldung mitberücksichtigt.

Daneben wird mit einer Gewichtung von 40 Prozent die nicht-finanzielle Leistung anhand der aus der Strategie abgeleiteten individuellen Ziele – unter Einschluss von ESG-Zielen – berücksichtigt.

Die Zielerreichung berechnet sich aus der Summe der gewichteten Zielerreichungen in den einzelnen Leistungskriterien. Die Auszahlung des STI erfolgt nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar und ist auf 200 Prozent des Zielbetrags begrenzt.



Finanzielles Leistungskriterium

Das finanzielle Leistungskriterium wird im STI mit 60 Prozent angerechnet und bezieht sich auf den Faktor EBITDA.

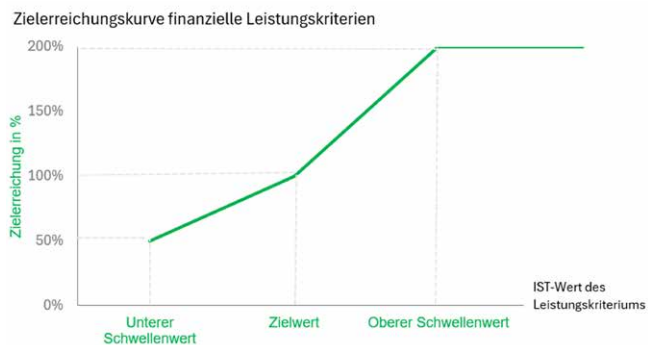
Das EBITDA beschreibt den Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände. Die Kennzahl gibt Aufschluss über die Ertragskraft des Unternehmens und spiegelt damit den operativen Erfolg der Gesellschaft wider. Maßgeblich ist das EBITDA auf Grundlage des geprüften Konzernabschlusses der Verbio SE.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung auf Basis der zwischen Aufsichtsrat und Vorstand getroffenen Zielvereinbarung bewertet. Dafür legt der Aufsichtsrat für spätestens zu Beginn des Geschäftsjahres einen Wert für eine Zielerreichung von 100 Prozent (Zielwert), einen Wert für eine Zielerreichung von 50 Prozent (unterer Schwellenwert) sowie einen Wert für eine Zielerreichung von 200 Prozent (oberer Schwellenwert) fest.

Liegt der tatsächlich im Geschäftsjahr erreichte Wert unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Die maximale Zielerreichung beträgt 200 Prozent. Bei einer Performance zwischen

den gesetzten Ziel- und Schwellenwerten wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation berechnet.

Illustrativ lässt sich die Zielerreichungskurve wie folgt darstellen:



Bei der Zielsetzung orientiert sich der Aufsichtsrat an der veröffentlichten Guidance von Verbio, um eine ambitionierte Zielsetzung im Einklang mit der Kapitalmarktcommunication sicherzustellen. Bei Angabe einer Bandbreite in der Guidance ermittelt sich der untere Schwellenwert am unteren Wert der Bandbreite, der Zielwert am Mittelwert und der obere Schwellenwert am oberen Wert der Bandbreite. Bei Festlegung eines Festwertes wird der obere und untere Schwellenwert mit 15 Prozent plus/minus zum Festwert festgelegt. Der Festwert selbst bildet in diesem Fall den Zielbetrag.

Die Gewährung der Vergütung basierend auf dem Leistungskriterium EBITDA setzt zudem voraus, dass zum Schluss des betreffenden Geschäftsjahres die Eigenkapitalquote über 50 Prozent und das Net Debt im Verhältnis zum EBITDA bei einem Wert von kleiner 2,5 liegen. Sollten diese Kriterien nicht erfüllt worden sein, erhält der Vorstand auch bei Zielerreichung für das Leistungskriterium EBITDA keine variable Vergütung.

Nicht-finanzielle Ziele (inklusive ESG)

Aus der Strategie abgeleitete (nicht-finanzielle) Ziele (inklusive ESG) werden im STI mit einer Gewichtung von 40 Prozent berücksichtigt. Es handelt sich hierbei um individuelle Ziele, basierend auf der Verantwortlichkeit des jeweiligen Vorstands. Grundlage hierfür bilden zum Beispiel die Auslastung der Werke, Produktionskosten, Investitionsprojekte sowie Komponenten aus HSE (Health, Safety and Environment). Darüber hinaus werden messbare ESG-Ziele bei der Festlegung berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat legt jährlich die konkreten Ziele sowie deren jeweilige Gewichtung fest. Die tatsächliche Zielerreichung je Leistungskriterium wird nach Ablauf des Geschäftsjahres nachträglich im Vergütungsbericht nach Abschluss der Performance-Periode ausgewiesen. Eine nachträgliche Anpassung der vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele ist ausgeschlossen.

6.2.2. Long-Term Incentive (LTI)

Der LTI ist als Performance Share Plan mit einer dreijährigen Performance-Periode ausgestaltet und wird jährlich mit einer neuen Tranche festgelegt.

Zur Bilanzsitzung des ersten Geschäftsjahres der Performance-Periode werden den Vorstandsmitgliedern (virtuelle) Aktien in Form von Restricted Stock Units (RSU) zugewährt. Die Anzahl der zugewährten RSUs berechnet sich mittels Division des Zielbetrages durch den Start-Aktienkurs (gewichteter 3-Monats-Durchschnitt der Aktienkurse der Verbio SE-Aktie in der Schlussauktion im Xetra-Handelssystem der Deutschen Börse AG – oder einem an dessen Stelle getretenen funktional vergleichbaren Nachfolgesystem – [Xetra-Kurs]; maßgebend für die

Ermittlung sind die Monate April bis Juni des ersten Geschäftsjahres der Performance-Periode). Durch die Verknüpfung über RSUs an die absolute Aktienkursentwicklung der Verbio SE und die Ausgabe des LTI in Aktien ist der Performance Share Plan vollständig aktienbasiert ausgestaltet und setzt einen Anreiz zur Steigerung des Unternehmenswerts.

Der LTI umfasst drei finanzielle Leistungskriterien mit einer Gewichtung von insgesamt 80 Prozent. Als finanzielle Leistungskriterien werden folgende Faktoren herangezogen:

- CO₂-Handabdruck mit einer Gewichtung von 30 Prozent
- Return on Capital Employed (ROCE) mit einer Gewichtung von 30 Prozent
- Relative Total Shareholder Return (rTSR) mit einer Gewichtung von 40 Prozent

Daneben wird mit einer Gewichtung von 20 Prozent die nicht-finanzielle Leistung anhand von aus der Strategie abgeleiteten Zielen (inklusive ESG) berücksichtigt, die für jede Tranche vom Aufsichtsrat festgelegt werden.

Die Zielerreichung entspricht der gewichteten Summe der Zielerreichungen in den einzelnen Leistungskriterien und wird nach Ablauf der Performance-Periode ermittelt. Die maximale Zielerreichung ist für jedes Leistungskriterium sowie insgesamt auf 200 Prozent begrenzt.

Auf Basis der festgestellten Zielerreichung wird die finale Anzahl Aktien durch Multiplikation der Anzahl der zugewährten RSUs mit der Zielerreichung ermittelt.

Die Auszahlung des LTI erfolgt durch die Ausgabe von Aktien (bzw. eine Umwandlung der RSUs) nach Ablauf der Performance-Periode.

Die Ausgabe der Aktien ist begrenzt auf die dreifache Festvergütung (LTI-Cap) des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Der hierfür zu errechnende Barwert erfolgt durch Multiplikation der finalen Anzahl Aktien mit dem End-Aktienkurs (gewichteter 3-Monats-Durchschnitt der Aktienkurse der Verbio SE-Aktie in der Schlussauktion im Xetra-Handelssystem der Deutschen Börse AG – oder einem an dessen Stelle getretenen funktional vergleichbaren Nachfolgesystem – [Xetra-Kurs]; maßgebend für die Ermittlung sind die Monate April bis Juni des letzten Geschäftsjahres der Performance-Periode). Sollte der errechnete Barwert der finalen Anzahl an Aktien das LTI-Cap überschreiten, wird die Anzahl der finalen Aktien reduziert auf den Cap-Ausgabebetrag. Dieser errechnet

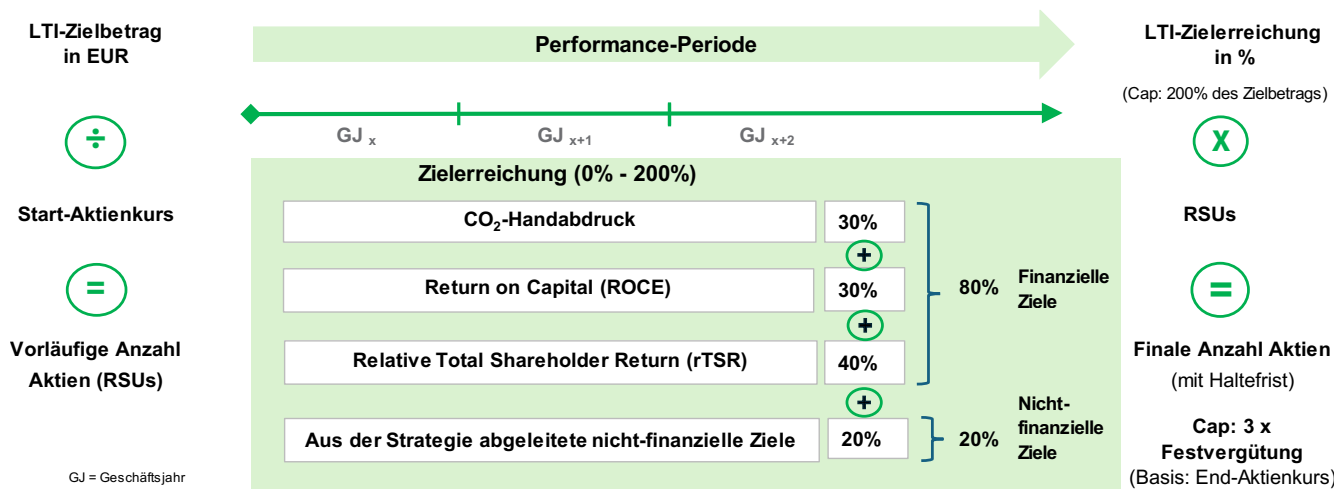
sich durch Division der dreifachen Festvergütung durch den End-Aktienkurs.

Der Vorstand soll dadurch über den LTI an der Aktienentwicklung partizipieren, jedoch mit einer klar definierten Obergrenze.

Darüber hinaus erfolgt eine Kürzung der auszugebenden Aktienanzahl um den Lohnsteueranteil.

Für die ausgegebenen Aktien besteht eine Haltefrist von einem Jahr ab Ausgabe der Aktien. Der Empfehlung G.10 des DCGK, wonach das Vorstandsmitglied über die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen können soll, wird somit entsprochen.

Die Berechnung des LTI stellt sich grafisch wie folgt dar:



Finanzielle Ziele

Der LTI umfasst als finanzielle, langfristige Leistungskriterien den CO₂-Handabdruck, den Return on Capital Employed (ROCE) und den Relative Total Shareholder Return (rTSR). Die langfristigen Leistungskriterien werden mit insgesamt 80 Prozent angerechnet.

CO₂-Einsparung Handabdruck:

Der CO₂-Handabdruck mit einer Gewichtung von 30 Prozent innerhalb der langfristigen Leistungskriterien ist für Verbio ein zentrales finanzielles Leistungskriterium, da dieser ein wesentlicher Treiber für die finanziellen Ergebnisse bei Verbio ist. Durch die Verbindung von ökologischer Leistung mit finanziellen Anreizen sichert sich Verbio Marktchancen, die kontinuierlich zur Umsatz- und Ertragssteigerung beitragen: Kunden sind aufgrund strenger gesetzlicher Vorgaben und wachsender freiwilliger Märkte bereit, Premiumpreise für nachhaltige Produkte zu zahlen. Die Kennzahl CO₂-Handabdruck berechnet sich anhand der geltenden deutschen Regulatorik für den Transport.

Die Festlegung des CO₂-Handabdrucks samt der Zielerreichung (oberer Schwellenwert, Zielwert und unterer Schwellenwert) erfolgt durch den Aufsichtsrat jährlich vor Beginn der Performance-Periode.

ROCE:

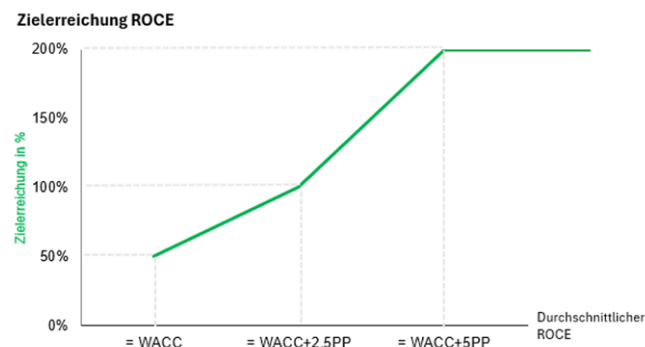
Als weiteres finanzielles Leistungskriterium ist der ROCE mit einer Gewichtung von ebenfalls 30 Prozent innerhalb der finanziellen Leistungskriterien maßgeblich. Die Entwicklung des ROCE von Verbio wird im Vergleich zum Weighted Average Cost of Capital (WACC) über die Performance-Periode berücksichtigt.

Der ROCE dient als wertorientierter Indikator zur Unternehmenssteuerung von Verbio. Durch die Berücksichtigung des ROCE im Rahmen des LTI wird somit ein Anreiz für eine langfristige, auf die Steigerung der Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensentwicklung gesetzt.

Zur Berechnung des ROCE wird das Konzern-EBIT durch das durchschnittlich gebundene operative Kapital dividiert. Verglichen wird der ROCE als Durchschnittswert über die dreijährige Performance-Periode (durchschnittlicher ROCE), abgestellt auf den jeweils letzten Tag der betreffenden Geschäftsjahre. Als WACC wird der risikoadäquate Kapitalkostensatz vor Steuern und Zinsen der Verbio SE verwendet. Dieser entspricht grundsätzlich dem für Zwecke des Impairmenttests im Konzernabschluss für zahlungsmittelgenerierende Einheiten der Verbio SE verwendetem Abzinsungsfaktor. Sollte dieser jedoch ein Abzinsungsfaktor nach Steuern sein, ist er in einen Vorsteuer-Abzinsungsfaktor zu überführen. Für den WACC wird ebenfalls ein Durchschnittswert über die dreijährige Performance-Periode gebildet (durchschnittlicher WACC), wiederum abgestellt auf den jeweils letzten Tag des betreffenden Geschäftsjahres. Der Zielwert für eine 100-prozentige Zielerreichung ist erreicht, wenn der durchschnittliche ROCE der Verbio SE innerhalb der Performance-Periode 2,5 Prozentpunkte über dem durchschnittlichen WACC liegt. Liegt die Entwicklung des durchschnittlichen ROCE in Höhe des durchschnittlichen WACC, führt dies zu einer Zielerreichung von 50 Prozent (unterer Schwellenwert). Liegt der durchschnittliche ROCE unterhalb des WACC, fällt die Zielerreichung auf 0 Prozent. Ebenso ist die Zielerreichung nach oben hin auf 200 Prozent begrenzt. Diese wird bei einem durchschnittlichen ROCE von 5 Prozentpunkten

oberhalb des durchschnittlichen WACC während der Performance-Periode erreicht (oberer Schwellenwert). Zwischen den genannten Zielerreichungspunkten (50 Prozent/100 Prozent/200 Prozent) wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Die Zielerreichungskurve für das Leistungskriterium durchschnittlicher ROCE stellt sich wie folgt dar:



Relative Total Shareholder Return (rTSR)

Als drittes Leistungskriterium wird die Entwicklung des Relative Total Shareholder Return (rTSR) von Verbio im Vergleich zu anderen Unternehmen mit einer Gewichtung von 40 Prozent über die Performance-Periode berücksichtigt.

Berücksichtigt wird die Entwicklung des rTSR der Verbio SE im Vergleich zu anderen Unternehmen über die Performance-Periode. Hierbei entfallen 50 Prozent auf einen Vergleich zum SDAX und 50 Prozent auf einen Vergleich zu einer individuellen Vergleichsgruppe internationaler börsennotierter Unternehmen, die in den von Verbio adressierten Märkten tätig sind.

Durch die Berücksichtigung des rTSR fließen neben internen auch externe Leistungs-kriterien in die mehrjährige variable Vergütung ein. Durch die Incentivierung einer erfolgreichen Kapitalmarkt-Performance erfolgt somit eine weitere Angleichung der Interessen des Vorstands und der Aktionäre. Zugleich spiegelt eine solide Kapitalmarkt-Performance eine langfristige Wertschöpfung und die Verwirklichung der Wachstumsziele von Verbio wider.

Der rTSR ergibt sich als Prozentsatz direkt aus der Aktienrendite (Summe des Endkurses der Verbio-SE-Aktie und aller im Laufe der dreijährigen Performance-Periode pro Aktie ausgeschütteten Dividenden, dividiert durch den Anfangskurs). Als Vergleichsgruppe werden zum einen die Unternehmen des SDAX und zum anderen die Unternehmen einer individuellen Vergleichsgruppe herangezogen.

Die individuelle Vergleichsgruppe besteht derzeit aus folgenden Unternehmen:

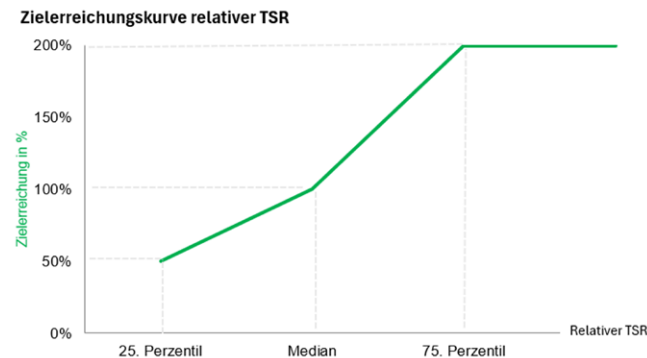
Alto Ingredients Inc.	Ameresco Inc.	Südzucker AG
Clean Energy Fuels Corp.	Green Plains Inc.	Rex American Resources Corp.
Neste OYJ	Darling Ingredients Inc.	Andersons Inc.
Opal Fuels LLC	Montauk Renewables Inc.	EnviTec Biogas AG

Sollten einzelne Unternehmen der Vergleichsgruppe zukünftig in ihrer aktuellen Form nicht mehr existieren oder als vergleichbare Unternehmen nicht mehr angemessen oder (z. B. mangels Börsennotierung) nicht mehr geeignet sein, behält sich der Aufsichtsrat vor, vor Beginn

einer neuen Tranche einzelne Unternehmen aus der Vergleichsgruppe zu entfernen oder hinzuzufügen. Die Anzahl der Unternehmen in der Vergleichsgruppe beträgt mindestens zehn Unternehmen.

Die Ermittlung der Zielerreichung erfolgt für den rTSR der Verbio SE im Vergleich zum SDAX sowie im Vergleich mit der individuellen Vergleichsgruppe getrennt voneinander. Hierfür werden die rTSR-Werte aller Unternehmen der Vergleichsgruppe in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung von Verbio bestimmt. Die Zielerreichung ermittelt sich anhand dieser relativen Positionierung, des sogenannten Perzentils. Hierbei ist eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Der Zielwert für eine 100-prozentige Zielerreichung ist erreicht, wenn der rTSR der Verbio SE innerhalb der Vergleichsgruppe am Median liegt. Das heißt, die Aktienkursentwicklung der Verbio-Aktie inklusive Dividende über die Performance-Periode entspricht dem mittleren Unternehmen der jeweiligen Vergleichsgruppe. Liegt die Entwicklung des rTSR von Verbio am 25. Perzentil innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppe, führt dies zu einer Zielerreichung von 50 Prozent (unterer Schwellenwert). Liegt die Entwicklung des rTSR unterhalb des 25. Perzentils, fällt die Zielerreichung auf 0 Prozent. Ebenso ist die Zielerreichung nach oben hin auf 200 Prozent begrenzt. Diese wird bei einer Positionierung des rTSR am oder oberhalb des 75. Perzentils erreicht (oberer Schwellenwert). Zwischen den genannten Zielerreichungspunkten (50 Prozent/100 Prozent/200 Prozent) wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Die Zielerreichungskurve für das Leistungskriterium rTSR stellt sich wie folgt dar:



Nicht-finanzielle Ziele

Die aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Ziele (inklusive ESG) werden im LTI mit einer Gewichtung von 20 Prozent berücksichtigt. Es handelt sich hier nicht um individuelle Ziele, sondern um solche, die den Gesamtvorstand betreffen. Kriterien sind zum Beispiel Diversität, Emissionsreduktionsziele Scope 1 und Scope 2, Compliance.

Für die aus der Strategie abgeleiteten (nicht-finanziellen) Ziele (inklusive ESG) definiert der Aufsichtsrat vor Beginn der Performance-Periode analog zu den finanziellen Leistungskriterien einen Zielwert sowie einen unteren und oberen Schwellenwert. Anhand dieser Zielsetzung wird die Zielerreichung nach Abschluss der Performance-Periode berechnet.

Die tatsächliche Zielerreichung je Leistungskriterium über die Performance-Periode wird nachträglich im Vergütungsbericht nach Abschluss der Performance-Periode ausgewiesen. Eine nachträgliche Anpassung der vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele ist ausgeschlossen.

6.3. Malus/Clawback

Unter bestimmten Voraussetzungen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise zu reduzieren (Malus) oder die bereits ausbezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise zurückzufordern (Clawback).

Wurde die variable Vergütung auf der Grundlage eines fehlerhaften Jahresabschlusses ermittelt und ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat die Differenz zur entsprechenden variablen Vergütung, die auf der Grundlage eines berichtigten Jahresabschlusses ermittelt wurde, zurückfordern.

Im Fall von vorsätzlichen Verstößen gegen wesentliche Bestimmungen des unternehmensinternen Code of Conduct und/oder gegen wesentliche dienstvertragliche Pflichten oder bei einer erheblichen Verletzung der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die variable Vergütung reduzieren oder zurückfordern.

7. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

7.1. Laufzeit der Vorstandsansetzungsverträge

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder haben eine feste Laufzeit. Eine vorzeitige Beendigung durch eine ordentliche Kündigung ist somit ausgeschlossen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB bleibt hiervon jedoch unberührt.

Erstbestellungen werden höchstens für einen Zeitraum von drei Jahren vorgenommen, Folgebestellungen sind auf einen Zeitraum von maximal fünf Jahren begrenzt.

7.2. Nebentätigkeiten, Aufsichtsratsmandate

Die Ausübung von Nebentätigkeiten erfordert die vorherige Zustimmung durch den Aufsichtsratsvorsitzenden, soweit nicht gesetzlich eine Zustimmung durch den Aufsichtsrat als Ganzes erforderlich ist.

Soweit das Vorstandsmitglied Vergütungen aus der Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten oder vergleichbaren Mandaten im Rahmen des Verbio-Konzerns erhält, sind diese in voller Höhe auf die Vorstandsvergütung anzurechnen.

Bei etwaigen Vergütungen für vom Aufsichtsratsvorsitzenden oder Aufsichtsrat genehmigte Aufsichtsrats- und vergleichbare Mandate außerhalb des Verbio-Konzerns entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit sie an Verbio abzuführen sind.

7.3. Vorzeitige Beendigung

Im Fall einer Abberufung des Vorstandsmitglieds nach § 84 Abs. 4 AktG bleiben die dienstvertraglichen Rechte grundsätzlich unberührt. Das Recht des Vorstandsmitglieds sowie der Gesellschaft, das Dienstverhältnis außerordentlich und mit sofortiger Wirkung aus wichtigem Grund zu kündigen, bleibt unberührt. In diesen Fällen ist Verbio berechtigt, das Vorstandsmitglied von seiner Verpflichtung zur Dienstleistung freizustellen.

Für den Fall, dass die Bestellung als Vorstandsmitglied und der Dienstvertrag ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB vorzeitig enden, kann eine Abfindung vereinbart werden. Diese beträgt maximal zwei Jahresvergütungen (zzgl. Nebenleistungen) bzw. die für die Restlaufzeit des Dienstvertrags geschuldete Vergütung, je nachdem, welcher Betrag geringer ist, allerdings in

keinem Fall mehr als 1.500.000 EUR („Abfindungs-Cap“). Die Berechnung der maximalen Abfindung und die Festlegung der Modalitäten ihrer Auszahlung erfolgen in Übereinstimmung mit den Empfehlungen des DCGK in der im Beendigungszeitpunkt geltenden Fassung. Bereits zugeteilte RSUs, deren Performance-Periode noch nicht abgelaufen sind, verfallen im Zuge einer vorzeitigen Beendigung ohne wichtigen Grund gemäß § 626 BGB durch die Gesellschaft oder mit wichtigem Grund durch das Vorstandsmitglied grundsätzlich nicht. Sie werden entsprechend der regulären Verfahrensweise zum Ende der Performance-Periode je nach Erreichen der Leistungskriterien bewertet, endgültig zugeteilt und sodann ausgezahlt.

Wird das Dienstverhältnis hingegen durch die Gesellschaft aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB fristlos beendet oder durch das Vorstandsmitglied ohne einen durch die Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund beendet, verfallen sämtliche vorläufig zugeteilte virtuellen Aktien, für welche die Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist, ersatz- und entschädigungslos.

Unabhängig vom Grund des Ausscheidens besteht für das ausgeschiedene Vorstandsmitglied kein Anspruch auf eine Zahlung von Überbrückungsleistungen nach seinem Ausscheiden.

7.4. Dienstunfähigkeit und Tod

Wird ein Vorstandsmitglied unverschuldet dienstunfähig, besteht ein Anspruch auf die Fortzahlung der Festvergütung in voller Höhe für die Dauer von sechs Monaten, jedoch längstens bis zur Beendigung des Anstellungsvertrages. Wird eine dauernde Arbeitsunfähigkeit innerhalb von sechs Monaten nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit

festgestellt, wird der Lohn für insgesamt sechs Monate fortgezahlt.

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsvertrages, so haben seine Hinterbliebenen Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der Festvergütung für den Sterbemonat und die drei darauffolgenden Monate, längstens jedoch bis zum Ende der Restlaufzeit des Anstellungsvertrages.

7.5. Kontrollwechsel

Im Falle eines Kontrollerwerbs im Sinne des § 29 WpÜG hat das Vorstandsmitglied ein einmaliges Sonderkündigungsrecht. Bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts besteht ein Anspruch auf Auszahlung einer Abfindung in Höhe von grundsätzlich zwei Jahresgesamtvergütungen berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres (ggf. des laufenden Geschäftsjahres) abzüglich der Vergütung während der Kündigungsfrist, nicht jedoch höher als die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages.

8. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Die Vergütung ist entsprechend § 87a Abs. 2 S. 1 AktG grundsätzlich in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten System festzusetzen. Der Aufsichtsrat kann jedoch vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt (§ 87a Absatz 2 Satz 2 AktG).

Der Aufsichtsrat der Verbio SE darf gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG nach pflichtgemäßem Ermessen vorübergehend von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen: Maximalvergütung, Struktur der Zielvergütung, Erfolgsziele und Bemessungsmethoden der variablen Vergütung, maßgebliche Zeiträume für die Ermittlung der variablen Vergütung sowie Auszahlungszeitpunkte der variablen Vergütung.

Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur aufgrund eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Dies ist dann gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 AktG im Vergütungsbericht zu erläutern.

Zöribig, im Oktober 2024

Verbio SE

Der Vorstand