

WACKER

Vergütungsbericht — der Wacker Chemie AG

für das Geschäftsjahr 2022

Vergütungsbericht der Wacker Chemie AG für das Geschäftsjahr 2022

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Wacker Chemie AG im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung sowie für das Geschäftsjahr zugesagte Zuwendungen. Der Vergütungsbericht orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 und entspricht den Anforderungen des § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019. Der Vergütungsbericht für das Jahr 2021 der Wacker Chemie AG wurde in der ordentlichen Hauptversammlung am 20. Mai 2022 gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Zustimmungquote von 86,72 Prozent gebilligt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde durch den Abschlussprüfer formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden und wird der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt.

2

Kurzüberblick über die allgemeine Geschäftsentwicklung im Berichtsjahr 2022

Mit 8,21 Mrd. € Umsatz (Vorjahr 6,21 Mrd. €) und einem Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) in Höhe von 2,08 Mrd. € (Vorjahr 1,54 Mrd. €) war 2022 das mit Abstand erfolgreichste Jahr in der Geschichte von WACKER. Ausschlaggebend für den Umsatzanstieg von 32 Prozent waren vor allem höhere Preise in allen Geschäftsbereichen. Wechselkursveränderungen insbesondere der starke USD haben sich ebenfalls positiv ausgewirkt. Dagegen haben die gegenüber dem Vorjahr insgesamt etwas niedrigeren Absatzmengen die Umsatzentwicklung gebremst. Die Ertragssteigerung aufgrund des Umsatzwachstums wurde

durch stark gestiegene Kosten für Energie, Rohstoffe und Logistik in Höhe von rund 1,3 Mrd. € gebremst. Trotz der höheren Kosten konnte WACKER ein EBITDA-Wachstum von 35 Prozent erzielen. Das Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) summierte sich im Geschäftsjahr 2022 auf 1,68 Mrd. €. Das entspricht einer Marge von 20,4 Prozent. Es liegt damit um 48 Prozent über dem Vorjahreswert. Der ROCE liegt mit 34,7 Prozent deutlich über den Kapitalkosten. Mit rund 400 Mio. € liegen die Abschreibungen auf dem Niveau des Vorjahres. Der Jahresüberschuss belief sich auf 1,28 Mrd. € und übertrifft den hohen Wert des Vorjahres (828 Mio. €) nochmals erheblich. WACKER hat im vergangenen Jahr rund 545 Mio. € in den Ausbau der Produktionskapazitäten in allen Regionen der Welt investiert. Der größte Anteil floss in die Chemiebereiche, aber auch in den Aufbau zusätzlicher Kapazitäten für die Herstellung von Impfstoffen auf mRNA-Basis. Mit rund 440 Mio. € liegt der Netto-Cashflow des Konzerns auf einem hohen Niveau. Hier wirkten sich deutlich gestiegene Investitionen und der Aufbau von Working Capital belastend aus. Das Netto-Finanzvermögen betrug zum Stichtag rund 410 Mio. €.

Veränderungen in der Zusammen- setzung des Vorstands und des Aufsichtsrats im Berichtsjahr 2022

In der Hauptversammlung am 20. Mai 2022 ist Frau Prof. Dr. Anna Weber als neues Mitglied in den Aufsichtsrat gewählt worden, als Nachfolgerin für Herrn Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, der mit Beendigung der Hauptversammlung 2022 sein langjähriges Mandat als Aufsichtsratsmitglied aus Altersgründen niedergelegt hat.

Im Übrigen gab es im Berichtsjahr 2022 keine personellen Veränderungen im Vorstand und Aufsichtsrat.

A. Vergütung des Vorstands

I. Bestätigung des neuen Vergütungssystems durch die Aktionäre

In seiner Sitzung am 04. März 2021 beschloss der Aufsichtsrat – gestützt auf die Empfehlung seines Präsidialausschusses – ein angepasstes Vergütungssystem für alle zum Zeitpunkt des Beschlusses bereits bestellten Vorstandsmitglieder rückwirkend zum 01. Januar 2021. Damit wurde insbesondere den gesetzlichen Neuregelungen durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II)

sowie der Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex Rechnung getragen.

Das angepasste Vergütungssystem wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Zustimmungquote von 96,92 Prozent gebilligt. Es fand im Geschäftsjahr 2022 für alle aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung.

Das Vorstandsvergütungssystem im Überblick:

Vergütungssystem ab 01. Januar 2022

rund 55% ¹	STI	ROCE (30 %)	Plan-BVC (30 %)	Ziel-EBITDA-Marge (20 %)	Plan-NCF (20 %)
	Bemessungszeitraum Vergütungsgeschäftsjahr; Auszahlung in bar				
rund 45% ¹	LTI	ROCE (25 %)	Plan-BVC (25 %)	Ziele-EBITDA-Marge (20 %)	Plan-NCF (20 %) ESG- und strategische Ziele (1–2 Ziele) (10 %)
	Bemessungszeitraum von 3 Jahren; AR-Ermessungsfaktor von 0,7 bis 1,3; Auszahlung in Aktien mit Haltefrist von 3 Jahren				
Malus/Clawback für LTI- und STI-Vergütungsbestandteile (Pflichtverletzungen i.S.d. § 93 AktG, erhebliche Verstöße gegen Code of Conduct)					
	Grundgehalt	unverändert			
	Altersvorsorge	– Beitragsorientierte Zusage mit nominaler Beitragsgarantie – Versorgungsaufwand in Höhe von 30 % des Jahresgrundgehalts			
	Nebenleistungen	unverändert			

¹ Bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung eines Vergütungsgeschäftsjahres

Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems des Vorstands ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.wacker.com/cms/de-de/about-wacker/investor-relations/corporate-governance/compensation-system-board-of-directors.html> abrufbar.

II. Vergütungsbestandteile des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 im Überblick

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus festen und variablen Bestandteilen. Zu den festen Bestandteilen gehören das feste Jahresgehalt, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Die variable Vergütung basiert auf transparenten, leistungsbezogenen und auf den Unternehmenserfolg sowie auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Parametern. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung deutlich, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in den Fokus zu stellen.

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich an der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie an seinen Zukunftsaussichten. Es orientiert sich ferner an der Unternehmensstrategie und schafft so einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung. Das Vergütungssystem leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der Wacker Chemie AG. Im Mittelpunkt stehen profitables Wachstum und das Ziel, in der Mehrzahl der Geschäftsfelder führende Wettbewerbspositionen einzunehmen. Dabei wird das Handeln an einer nachhaltigen Entwicklung ausgerichtet.

4

1. Feste Vergütungsbestandteile

1.1 Jahresgrundgehalt

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Das Jahresgrundgehalt orientiert sich an der Rolle und dem Verantwortungsbereich im Vorstand und soll ein angemessenes Grundeinkommen sichern. Es bildet die Grundlage und Anreiz dafür, dass hochqualifizierte Personen als Mitglied des Vorstands gewonnen und langfristig gehalten werden können.

Ausgestaltung

Das Jahresgrundgehalt ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung, die den Mitgliedern des Vorstands in zwölf monatlichen Raten als Gehalt gezahlt wird. Im Falle des unterjährigen Beginns oder Endes des Dienstverhältnisses erfolgt die Auszahlung zeitanteilig.

1.2 Betriebliche Altersversorgung

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Eine im Wettbewerbsvergleich angemessene und attraktive betriebliche Altersversorgung dient der Absicherung des Versorgungsniveaus der Vorstandsmitglieder im Ruhestand.

Ausgestaltung

Die Vorstandsmitglieder haben als betriebliche Altersversorgung zunächst Anspruch auf eine betriebliche Grundversorgung über die Pensionskasse der Wacker Chemie VVaG, die das Einkommen bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt. Zu diesem Zweck leisten die Gesellschaft und der Vorstand monatliche Beiträge an die Pensionskasse.

Mit Wirkung ab 01. Januar 2021 gilt für Neubestellungen von Vorstandsmitgliedern zusätzlich folgende beitragsorientierte Zusage:

Die Gesellschaft stellt jährlich einen Versorgungsbeitrag in Höhe von 30 Prozent des Jahresgrundgehalts zur Verfügung, der in zwölf gleichen Raten monatlich einem virtuellen Cash-Konto gutgeschrieben wird. Bis April 2022 wurde das Cash-Konto mit zwei Prozent p.a. verzinst. Seit Mai 2022 werden die monatlichen Versorgungsbeiträge in ein Gruppen-CTA eingezahlt und am Kapitalmarkt angelegt, wobei keine Überschüsse garantiert werden. Das Versorgungsguthaben ist der jeweilige Stand des Cash-Kontos. Zum Zeitpunkt der Auszahlung beträgt das Versorgungsguthaben mindestens die Summe der bis dahin eingezahlten Beiträge. Im Versorgungsfall wird das Versorgungsguthaben wahlweise als Einmalbetrag oder in zehn jährlichen Raten ausgezahlt. Anderweitige Versorgungsbezüge werden nicht angerechnet. Im Falle eines vorzeitigen Eintritts des Versorgungsfalls wegen Invalidität oder Tod des Vorstandsmitglieds wird ein Mindestschutz von 2,5 Jahresgrundgehältern gewährt. Anspruch auf eine Altersleistung entsteht mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

Für Herrn Willems wurde keine Veränderung bei der bestehenden leistungsorientierten Ruhegehaltszusage vorgenommen. Herr Willems hat Anspruch auf Zahlung eines jährlichen Ruhegehalts im Versorgungsfall, d.h. bei Erreichen des vereinbarten Ruhealters bzw. bei dauerhafter Berufsunfähigkeit. Die Höhe des Ruhegehalts bemisst sich nach der Höhe des zuletzt bezogenen ruhegehaltsfähigen festen Jahresgehalts sowie nach der Dauer der Vorstandstätigkeit. Ein Prozentwert des ruhegehaltsfähigen Jahresgrundgehalts ist als Sockelbetrag definiert und wird mit einem jährlichen, prozentualen Steigerungsbetrag pro Dienstjahr angepasst.

Mit Wirkung ab 01. Januar 2021 wurden die Ruhegehaltszusagen für Herrn Dr. Hartel und Herrn Dr. Ohler von der oben beschriebenen, bisherigen Leistungszusage (Past Service) auf eine beitragsorientierte Zusage (Future Service) umgestellt wie zuvor beschrieben. Die Höhe der jährlichen Beiträge wurde unter Berücksichtigung der jeweiligen bereits bestehenden Anwartschaften aus der bisherigen Leistungszusage festgelegt. Sie belaufen sich auf

30 Prozent (Herr Dr. Hartel) bzw. 25 Prozent (Herr Dr. Ohler) des Jahresgrundgehalts (jedoch ohne den zuvor beschriebenen Mindestschutz).

1.3 Nebenleistungen

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Mit attraktiven Nebenleistungen sollen die hochqualifizierten Mitglieder des Vorstands gewonnen und langfristig gehalten werden. Zudem soll ein motivierendes Arbeitsumfeld geschaffen werden.

Ausgestaltung

Als Nebenleistung der Gesellschaft steht den Vorstandsmitgliedern insbesondere ein Dienstfahrzeug, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Für dienstlich veranlasste Fahrten steht ein Fahrer zur Verfügung. Die Gesellschaft übernimmt zudem etwaige Steuern des geldwerten Vorteils für die private Nutzung des Dienstwagens sowie für die Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte wie auch für die Inanspruchnahme des Fahrers. Darüber hinaus sind die Mitglieder des Vorstands in eine Unfallversicherung für dienstliche und außerdienstliche Unfälle einbezogen. Die Vorstandsmitglieder erhalten zudem einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen.

2. Variable Vergütungsbestandteile

2.1 Short Term Incentive (STI)

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Der STI setzt Anreize für eine nachhaltige Unternehmenspolitik, fördert ein profitables Wachstum sowie die nachhaltige und positive Entwicklung des Unternehmenswerts unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands.

Die Höhe des STI ist abhängig davon, dass im Rahmen eines wertorientierten Managements als zentralem Bestandteil der Unternehmenspolitik die vom Aufsichtsrat für alle Mitglieder des Vorstands jährlich im Voraus einheitlich festgesetzten Ergebnisziele für den WACKER-Konzern erreicht werden.

Dazu gehören zunächst die beiden operativen Leistungskategorien operativer Netto-Cashflow (Plan-NCF) und Business Value Contribution (Plan-BVC), die auf Basis der Prognose für das Vergütungsgeschäftsjahr festgelegt werden und unter anderem dem Unternehmensziel, den Mittelzufluss aus dem operativen Geschäft zu steigern, Rechnung tragen: Die Leistungskategorie Plan-BVC zeigt den Wertbeitrag. Mit dem BVC will WACKER einen Residualgewinn erwirtschaften, der über den Kapitalkosten liegt und damit im Unternehmen Wert schafft. Die Leistungskategorie Plan-NCF ist definiert als Summe aus Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit und aus langfristiger Investitionstätigkeit vor Wertpapieren. Der Plan-NCF zeigt, ob der laufende Ge-

schäftsbetrieb und die notwendigen Investitionen aus der eigenen operativen Tätigkeit finanziert werden können. Die Gesellschaft hat das Ziel, einen nachhaltig positiven Plan-NCF zu erreichen.

Ferner gehören die beiden strategischen Performancegrößen EBITDA-Marge und ROCE (Return on Capital Employed) dazu, für die absolute Zielwerte festgelegt werden, die sich aus dem übergeordneten Ziel, den Unternehmenswert langfristig, nachhaltig und kontinuierlich zu steigern, ergeben. Es sind beides wichtige Kriterien für die Erreichung der konkreten strategischen Ziele, stärker zu wachsen als der Durchschnitt der Chemieindustrie, mit den Produkten attraktive Margen zu erzielen und die Kapitalkosten zu verdienen: Die Leistungskategorie Ziel-ROCE zeigt die Kapitalrentabilität. Mit der Rendite auf das eingesetzte Kapital (Return on Capital Employed) wird deutlich, wie profitabel das für den Geschäftsbetrieb notwendige Kapital genutzt wird. Der Ziel-ROCE ist definiert als Ergebnis vor Zinsen und Steuern, dividiert durch das eingesetzte Kapital. Die Leistungskategorie Ziel-EBITDA-Marge zeigt den Erfolg des Unternehmens im Vergleich zum Wettbewerb und setzt Anreize für eine anspruchsvolle Performance, um den Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb zu steigern.

Ausgestaltung

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Der Bemessungszeitraum ist das Vergütungsgeschäftsjahr.

Der Auszahlungsbetrag aus dem STI beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Jahresgrundgehalts im Vergütungsgeschäftsjahr bei 100 Prozent Zielerfüllung und ist auf maximal 98 Prozent des durchschnittlichen Jahresgrundgehalts begrenzt. Für Erstbestellungen kann der Aufsichtsrat einen niedrigeren Zielbetrag bei 100 Prozent-Zielerfüllung festsetzen. Für Frau Wörl wurde im Rahmen ihrer Erstbestellung ein Zielbetrag in Höhe von 60 Prozent bei 100 Prozent-Zielerreichung festgesetzt.

Grundlage für den STI ist die Erreichung der vom Aufsichtsrat für jedes Vergütungsgeschäftsjahr festgesetzten, finanziellen Erfolgsziele (Zielwert, Minimalwert und Maximalwert). Soweit nichts Anderes festgelegt ist, beziehen sich die finanziellen Ziele auf die oben erläuterten Leistungskriterien Ziel-ROCE (30 Prozent), Plan-BVC (30 Prozent), Ziel-EBITDA-Marge (20 Prozent) sowie Plan-NCF (20 Prozent). Der Aufsichtsrat ist berechtigt, für künftige Bemessungszeiträume eine andere Gewichtung festzulegen.

Der Zielwert entspricht jeweils einer Zielerreichung von 100 Prozent. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Leistungskriterien während des Vergütungsgeschäftsjahres ist ausgeschlossen.

Die Zielerreichung, das heißt der in Bezug auf jedes Leistungskriterium tatsächlich erreichte Wert, wird nach Ablauf des Vergütungsgeschäftsjahrs durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Die Zielerreichung wird für jedes Leistungskriterium in einen Zielerreichungsfaktor („ZE“) nach folgendem System umgerechnet.

Wenn Zielerreichung ≤ Minimalwert:	ZE = 0
Wenn Zielerreichung ≤ Zielwert:	$ZE = \frac{\text{Zielerreichung} - \text{Minimalwert}}{\text{Zielwert} - \text{Minimalwert}}$
Wenn Zielerreichung > Zielwert:	$ZE = 1 + \frac{\text{Zielerreichung} - \text{Zielwert}}{\text{Maximalwert} - \text{Zielwert}}$; jedoch maximal 2

Der jährliche Gesamtzielerreichungsfaktor entspricht der Summe der gewichteten Zielerreichungsfaktoren der Leistungskriterien. Der Gesamtzielerreichungsfaktor wird sodann über eine Formel in einen Bonusprozentwert umgerechnet, der den Zielerreichungsgrad auf der Skala von null Prozent bis maximal 98 Prozent (bzw. bei erstmals bestellten Vorstandsmitgliedern gegebenenfalls bis zu einem geringeren Höchstwert) abbildet. Im Rahmen der Erstbestellung wurde für Frau Wörl ein Höchstwert in Höhe von 77 Prozent festgesetzt.

Der Brutto-Auszahlungsbetrag für den STI errechnet sich, indem der Bonusprozentwert mit dem durchschnittlichen Jahresgrundgehalt des Vergütungsgeschäftsjahrs multipliziert wird.

Der Brutto-Auszahlungsbetrag für den STI wird vom Aufsichtsrat jeweils im März des auf das Vergütungsgeschäftsjahr folgenden Geschäftsjahrs festgelegt. Der STI wird mit dem Festgehalt für den Monat, der auf den Monat der Festlegung folgt, zur Zahlung fällig.

2.2. Long Term Incentive (LTI)

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Der LTI setzt Anreize für eine nachhaltige Unternehmenspolitik, fördert ein profitables Wachstum sowie die nachhaltige und positive Entwicklung des Unternehmenswerts unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands. Das Konzept stellt zudem sicher, dass die Mitglieder des Vorstands über einen längeren Zeitraum an positiven und negativen Entwicklungen der Gesellschaft teilnehmen.

Der Gesamtzielerreichungsfaktor des LTI orientiert sich an für die Gesellschaft strategisch relevanten finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien. In Bezug auf die finanziellen Leistungskriterien Ziel-ROCE, Plan-BVC, Ziel-EBITDA-Marge sowie PLAN-NCF gelten die oben für den STI beschriebenen Anreize zur Förderung der Geschäftsstrategie. Zusätzlich stehen nichtfinanzielle Ziele im Fokus: Der Gesamtzielerreichungsfaktor umfasst auch nichtfinanzielle strategische und ESG-Ziele. Der Aufsichtsrat kann dabei insbesondere die strategischen Fokusthemen für das Vergütungsgeschäftsjahr berücksichtigen und sich an den Kategorien Wachstum, Stellung im Wettbewerb, Innovationen, erfolgreicher Abschluss von Projekten oder Fortschritt bei der Digitalisierung orientieren.

Nachhaltigkeit ist ein strategisches Unternehmensziel und ein ganz wesentliches Element des WACKER-Geschäftsmodells. Der Aufsichtsrat kann bei der Festlegung insbesondere die im nichtfinanziellen Bericht für den WACKER-Konzern veröffentlichten Nachhaltigkeitsziele berücksichtigen. Dazu zählen beispielsweise die Reduktion des absoluten CO₂-Ausstoßes und der spezifischen Wasser- oder Energieverbräuche, die Unfallrate, die Steigerung des Anteils nachhaltiger Produkte am Produktportfolio oder auch die Zufriedenheit von Mitarbeitern und Kunden.

Ausgestaltung

Der LTI ist mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum und anschließender Aktienerwerbspflicht und dreijähriger Aktienhaltepflicht konzipiert. Der Bemessungszeitraum besteht aus dem Vergütungsgeschäftsjahr sowie den zwei dem Vergütungsgeschäftsjahr vorangegangenen Geschäftsjahren. Der dreijährige Bemessungszeitraum ist somit in Bezug auf das Vergütungsgeschäftsjahr zukunftsbezogen und in Bezug auf die zwei vorangegangenen Geschäftsjahre vergangenheitsbezogen.

Der Auszahlungsbetrag des LTI bei 100 Prozent Zielerfüllung beträgt 100 Prozent des durchschnittlichen Jahresgrundgehalts im Vergütungsgeschäftsjahr und der rechnerische Bonus ist auf maximal 122 Prozent des durchschnittlichen Jahresgrundgehalts begrenzt. Der Aufsichtsrat kann für Erstbestellungen einen niedrigeren Zielbetrag bei 100 Prozent-Zielerfüllung festsetzen. Für Frau Wörl wurde im Rahmen ihrer Erstbestellung ein Zielbetrag in Höhe von 80 Prozent bei 100 Prozent-Zielerreichung festgesetzt.

Grundlage für den LTI ist die Erreichung der vom Aufsichtsrat für das Vergütungsgeschäftsjahr und für die beiden anderen Geschäftsjahre des Bemessungszeitraums festgelegten Leistungskriterien. Der Aufsichtsrat legt die Leistungskriterien jeweils für das Vergütungsgeschäftsjahr fest.

Soweit nichts Anderes festgelegt ist, beziehen sich die finanziellen Ziele auf die Leistungskriterien Ziel-ROCE (25 Prozent), Plan-BVC (25 Prozent), Ziel-EBITDA-Marge (20 Prozent) sowie Plan-NCF (20 Prozent). Die nichtfinanziellen Ziele (10 Prozent) umfassen strategische Ziele und Nachhaltigkeitsziele aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und umsichtige Unternehmensführung (Governance) – sog. ESG-Ziele. Der Aufsichtsrat wählt für jedes Jahr ein bis zwei strategische und/oder ESG-Ziele aus, mindestens jedoch ein ESG-Ziel. Im Falle mehrerer strategischer und ESG-Ziele wird jedes strategische und ESG-Ziel gleich gewichtet, sofern nicht anders durch den Aufsichtsrat für das jeweilige Vergütungsgeschäftsjahr bestimmt.

Im Berichtsjahr wurden im Rahmen der nichtfinanziellen Ziele zwei ESG-Ziele ausgewählt, die für die Strategie von besonderer Bedeutung sind. Die Wacker Chemie AG möchte ausgehend vom Jahr 2020 bis 2030 den CO₂-Ausstoß halbieren, deswegen wurde auf die Reduktion des absoluten CO₂-Ausstoßes abgestellt. Für das Unternehmen hat Sicherheit die höchste Priorität, weswegen die Reduktion der Unfallzahlen als weiteres verbindliches Ziel festgelegt wurde.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, für künftige Bemessungszeiträume die Gewichtung der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien zueinander bzw. untereinander zu ändern.

Der Aufsichtsrat legt für das Vergütungsgeschäftsjahr für jedes Leistungskriterium – finanzielle und nichtfinanzielle Ziele – einen Zielwert, einen Minimalwert und einen Maximalwert fest. Der Zielwert entspricht jeweils einer Zielerreichung von 100 Prozent. Ist bei einem nichtfinanziellen Ziel die Zielerreichung nicht festleg- und messbar, so legt der Aufsichtsrat für dieses nichtfinanzielle Ziel für das Vergütungsgeschäftsjahr eine abweichende Methode der Messung der Zielerreichung und einen Zielwert, sowie gegebenenfalls einen Minimal- und Maximalwert, fest. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Leistungskriterien während des Vergütungsgeschäftsjahres ist ausgeschlossen.

Die Zielerreichung, das heißt der in Bezug auf jedes Leistungskriterium tatsächlich erreichte Wert, wird für jedes Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft festgestellt.

Die Zielerreichung wird für jedes Leistungskriterium in einen Zielerreichungsfaktor („ZE“) nachfolgendem System umgerechnet.

Wenn Zielerreichung ≤ Minimalwert:	ZE = 0
Wenn Zielerreichung ≤ Zielwert:	$ZE = \frac{\text{Zielerreichung} - \text{Minimalwert}}{\text{Zielwert} - \text{Minimalwert}}$
Wenn Zielerreichung > Zielwert:	$ZE = 1 + \frac{\text{Zielerreichung} - \text{Zielwert}}{\text{Maximalwert} - \text{Zielwert}}$; jedoch maximal 2

Der jährliche Gesamtzielerreichungsfaktor entspricht der Summe der gewichteten Zielerreichungsfaktoren der Leistungskriterien.

Der Gesamtzielerreichungsfaktor (Summe der Zielerreichungsfaktoren in den Leistungskriterien) des Vergütungsgeschäftsjahres wird sodann über eine Formel in einen Bonusprozentwert umgerechnet, der den Zielerreichungsgrad auf der Skala von null Prozent bis maximal 122 Prozent (bzw. bei erstmals bestellten Vorstandsmitgliedern gegebenenfalls bis zu einem geringeren Höchstwert) abbildet. Im Rahmen der Erstbestellung wurde für Frau Wörl ein Höchstwert in Höhe von 103 Prozent festgesetzt.

Für die Bemessung des rechnerischen Bonus aus dem LTI werden die Bonusprozentwerte des Vergütungsgeschäftsjahres sowie die Bonusprozentwerte der zwei dem Vergütungsgeschäftsjahr vorangegangenen Jahre im Wege einer Durchschnittsbildung einbezogen.

Nichtfinanzielle Leistungskriterien (ESG- und strategische Ziele) kamen erstmals für das Vergütungsgeschäftsjahr 2021 zur Anwendung. Aus diesem Grund fließen diese Leistungskriterien nicht in den Gesamtzielerreichungsfaktor und Bonusprozentwert des Vergütungsgeschäftsjahres 2020 ein. Für die Abbildung des dreijährigen Bemessungszeitraums war deshalb für die Berechnung des rechnerischen Bonus für das Vergütungsgeschäftsjahr 2022 (mit dem Bemessungszeitraum 2020-2022) eine unter Ziff. A III. 2.2 „LTI-Zielerreichung und Ermittlung des Bonusprozentwerts für das Geschäftsjahr 2022“ näher beschriebene Übergangsregelung in Form eines festgelegten Bonusprozentwertes zu treffen.

Der rechnerische Bonus aus dem LTI errechnet sich aus dem Durchschnitt der Bonusprozentwerte während des Bemessungszeitraums, multipliziert mit dem durchschnittlichen Jahresgrundgehalt des Vergütungsgeschäftsjahres.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, diesen rechnerischen Bonus auf der Grundlage einer Gesamtwürdigung aller Umstände nach billigem Ermessen basierend auf der Leistung des Vorstands und der Erreichung von ESG- und

strategischen Unternehmenszielen um bis zu 30 Prozent zu erhöhen oder zu reduzieren. Die Höhe des so ermittelten rechnerischen Brutto-Auszahlungsbetrags aus dem LT_I wird vom Aufsichtsrat im März des auf das Vergütungs-geschäftsjahr folgenden Geschäftsjahres festgelegt. Die Höhe des rechnerischen Netto-Auszahlungsbetrags wird individuell abhängig von der persönlichen Steuersituation des Vorstandsmitglieds ermittelt und in Aktien der Gesellschaft angelegt. Sich eventuell ergebende Bruchteile werden in bar ausbezahlt. Die Zahl der Aktien bestimmt sich nach dem XETRA-Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft am ersten Börsentag, der auf die ordentliche Hauptversammlung folgt (Stichtag). Die Gesellschaft erwirbt die Aktien im Namen und für Rechnung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Sie werden auf einem Sperrdepot des jeweiligen Vorstands bei einer durch die Gesellschaft bestimmten Bank verwahrt. Die Aktien unterliegen einer Haltefrist von drei Jahren gerechnet ab dem Stichtag.

2.3 Unterjähriger Ein- und Austritt und außer-gewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen

Ist das Vorstandsmitglied nicht für zwölf Monate in einem Geschäftsjahr für die Gesellschaft tätig, werden der Brutto-Auszahlungsbetrag aus dem ST_I und der virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag aus dem LT_I entsprechend anteilig gekürzt. Dies betraf im Geschäftsjahr 2022 kein Mitglied des Vorstands.

8

Endet das Dienstverhältnis durch Kündigung des Vorstandsmitglieds oder der Gesellschaft oder wird das Anstellungsverhältnis nicht verlängert, so bleibt es für die Ansprüche auf ST_I und LT_I bei den vertraglichen Regelungen zu Abrechnung und Auszahlung. In diesen Fällen bleiben beim LT_I zudem die jeweiligen Aktien-Haltefristen von zwei bzw. drei Jahren bis zu ihrem regulären Ende bestehen.

Endet das Anstellungsverhältnis durch Tod oder wegen dauernder Dienstunfähigkeit, so wird im Falle des LT_I der anteilig gekürzte virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag im Monat nach der vertraglich vorgesehenen Festsetzung in bar anstelle von Aktien ausgezahlt. Die Sperrfrist für alle bisher im Rahmen der variablen Vergütung erworbenen Aktien endet vorzeitig mit Ablauf des Kalendermonats, in dem das Anstellungsverhältnis endet.

3. Sonstige Leistungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, weitere Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder zu gewähren. Die Leistungen können zeitlich begrenzt oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbart werden. Die Leistungen können beispielsweise Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung bei einem früheren Dienst- bzw. Arbeitgeber oder sonstiger finanzieller Nachteile sowie Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel (z. B. Umzugskosten, Kosten der doppelten Haushaltsführung) sein.

Mit der Zusage derartiger Leistungen soll gegebenenfalls ein Anreiz geschaffen werden, um hochqualifizierte Mitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen und etwaige, mit einem Wechsel verbundene finanzielle Nachteile auszugleichen.

Schließlich können die Mitglieder des Vorstands im Einzelfall von Verfahrens- und Anwaltskosten freigestellt werden (nebst Übernahme der etwaigen Versteuerung des geldwerten Vorteils), denn es sollen den Mitgliedern des Vorstands aus Entscheidungen und sonstigen Handlungen, die sie im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht getroffen haben, keine finanziellen Nachteile entstehen. Dies setzt voraus, dass nach einer Prüfung des Sachverhalts durch den Aufsichtsrat keine Anhaltspunkte für eine Sorgfaltspflichtverletzung des Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft vorliegen und eine Rückforderungsklausel für den Fall der schuldhaften Pflichtverletzung des Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft vereinbart wird. Ist streitig, ob das Vorstandsmitglied die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters angewendet hat, so trifft sie oder ihn die Beweislast (§93 Abs. 2 S. 2 AktG).

III. Individuelle Vergütung der im Berichtsjahr aktiven und früheren Vorstandsmitglieder

1. „Gewährte und geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG einschließlich der Darstellung der relativen Anteile im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind ab dem Berichtsjahr 2021 im Vergütungsbericht alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr „gewährt und geschuldet“ wurden. Für die Angabe der „gewährten und geschuldeten“ Vergütung ist maßgeblich, ob die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 vollständig erbracht und eine entsprechende rechtliche Verpflichtung der Gesellschaft gegenüber den Mitgliedern des Vorstands begründet wurde. Die Angabe umfasst auch diejenigen Vergütungsbestandteile, die im Berichtsjahr vollständig erdient wurden, auch wenn sie – wie STI und LTI – erst in dem auf das Berichtsjahr folgende Jahr zur Auszahlung gelangen bzw. die Anlage in Aktien erfolgt.

Im Berichtsjahr 2022 erhielten folgende aktive Vorstandsmitglieder eine Vergütung:

- Herr Dr. Christian Hartel, Vorsitzender des Vorstands
- Herr Dr. Tobias Ohler, Mitglied des Vorstands
- Herr Auguste Willems, Mitglied des Vorstands
- Frau Angela Wörl, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektorin

Die einzelnen Vergütungsbestandteile sind oben unter A. II. „Vergütungsbestandteile des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 im Überblick“ aufgeführt.

Die Darstellung der Vergütungsbestandteile sowie der relativen Anteile von fester und variabler Vergütung an der Gesamtvergütung ist zeitanteilig auf die jeweilige Vorstandstätigkeit als Vorsitzender des Vorstands bzw. als ordentliches Vorstandsmitglied der im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder bezogen.

„Gewährte und geschuldete“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG einschließlich der Darstellung der relativen Anteile im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2022

€	Feste Vergütung			Variable Vergütung			Gesamtvergütung	Relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung	Relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung
	Festvergütung	Nebenleistungen	Summe	STI	LTI	Summe			
Aktive Mitglieder des Vorstands									
Vorsitzender des Vorstands									
Dr. Christian Hartel	750.000	42.259	792.259	712.500	981.000	1.693.500	2.485.759	32 %	68 %
Mitglieder des Vorstands									
Auguste Willems	610.000	56.312	666.312	579.500	797.880	1.377.380	2.043.692	33 %	67 %
Dr. Tobias Ohler	610.000	61.376	671.376	579.500	797.880	1.377.380	2.048.756	33 %	67 %
Angela Wörl	400.000	31.272	431.272	296.000	432.000	728.000	1.159.272	37 %	63 %

2. Zielerreichung und Ermittlung des Bonusprozentwerts für das Geschäftsjahr 2022

2.1 STI-Zielerreichung und Ermittlung des Bonusprozentwerts für das Geschäftsjahr 2022

Im Folgenden wird beschrieben, wie die Leistungskriterien für den STI des Geschäftsjahres 2022 angewendet und die vereinbarten Ziele erreicht wurden.

Für die maßgeblichen Leistungskategorien Ziel-ROCE (30 Prozent), Plan-BVC (30 Prozent), Ziel-EBITDA-Marge (20 Prozent) und Plan-NCF (20 Prozent) wurden durch den Aufsichtsrat jeweils Zielkorridore für das Geschäftsjahr 2022 festgelegt.

Im Geschäftsjahr 2022 lag der Zielerreichungsfaktor für den Ziel-ROCE bei 2,00, für den Plan-BVC bei 2,00, für die Ziel-EBITDA-Marge bei 1,89 und für den Plan-NCF bei 1,25. Die Aggregation der Einzelkomponenten ergibt für 2022 einen Gesamtzielerreichungsfaktor von 1,83. Der Gesamtzielerreichungsfaktor entspricht der Summe der gewichteten Zielerreichungsfaktoren in den vier Leistungskategorien.

Aus dem Gesamtzielerreichungsfaktor von 1,83 errechnet sich ein Bonusprozentwert, der für das Geschäftsjahr 2022 bei 95 Prozent bzw. bei 74 Prozent (Erstbestellung) liegt.

2.2 LTI-Zielerreichung und Ermittlung des Bonusprozentwerts für das Geschäftsjahr 2022

Im Folgenden wird beschrieben, wie die Leistungskriterien für den LTI des Geschäftsjahres 2022 angewendet und die vereinbarten Ziele erreicht wurden.

Für die maßgeblichen Leistungskriterien Ziel-ROCE (25 Prozent), Plan-BVC (25 Prozent), Ziel-EBITDA-Marge (20 Prozent) und Plan-NCF (20 Prozent) sowie das ESG-Ziel (zehn Prozent) wurden durch den Aufsichtsrat jeweils Zielkorridore für das Geschäftsjahr 2022 festgelegt.

Im Geschäftsjahr 2022 lag der Zielerreichungsfaktor bei 2,00 für den Ziel-ROCE, bei 2,00 für den Plan-BVC, bei 1,89 für die Ziel-EBITDA-Marge, bei 1,25 für den Plan-NCF, sowie für die ESG Ziele bei 1,16 für das CO₂-Emissions-Ziel und bei 0,50 für das Sicherheits-Ziel. Die Aggregation der Einzelkomponenten ergab als Gesamtzielerreichungsfaktor 2022 den Faktor 1,71. Der Gesamtzielerreichungsfaktor entspricht der Summe der gewichteten Zielerreichungsfaktoren in den fünf Leistungskategorien.

Der Gesamtzielerreichungsfaktor wurde sodann über eine Formel in einen Bonusprozentwert umgerechnet, der für das Geschäftsjahr 2022 bei 116 Prozent bzw. bei 96 Prozent (Erstbestellung) liegt.

Der rechnerische Bonus aus dem LTI errechnet sich aus dem Durchschnitt der Bonusprozentwerte des dreijährigen Bemessungszeitraums, multipliziert mit dem durchschnittlichen Jahresgrundgehalt des Vergütungsgeschäftsjahres.

Im Geschäftsjahr 2021 lag der Bonusprozentwert bei 119 Prozent bzw. bei 100 Prozent (Erstbestellung). Im Zuge der Einführung des LTI wurde als Übergangsregelung für das Vergütungsgeschäftsjahr 2020 ein Bonusprozentwert in Höhe von 93 Prozent bzw. 74 Prozent (Erstbestellung) vertraglich festgelegt.

Dies bedeutet im Drei-Jahres-Durchschnitt einen Prozent-Bonus-Wert von 109 Prozent bzw. von 90 Prozent (Erstbestellung).

Wie im Vorstandsvergütungssystem vorgesehen (und oben unter Ziff. A. II. 2.2. beschrieben), hat der Aufsichtsrat den rechnerischen Bonus auf der Grundlage einer Gesamtwürdigung aller Umstände basierend auf der Leistung des Vorstands und der Erreichung von ESG- und strategischen Unternehmenszielen im Geschäftsjahr 2022 mit einem Ermessensfaktor von 1,2 erhöht.

3. Einhaltung der Vergütungsobergrenzen im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG

Für die Mitglieder des Vorstands ist die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresgrundgehalt, variabler Vergütungsbestandteile (STI und LTI), Versorgungsaufwand (Service Costs) und sämtlicher Nebenleistungen der Vorstandsmitglieder) – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – auf einen Maximalbetrag begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 3.900.000 € brutto und für weitere Vorstandsmitglieder jeweils 2.800.000 € brutto. Eine Ausnahme besteht für Herrn Willems aufgrund der aktuarischen Bewertung der unverändert gebliebenen leistungsorientierten Ruhegehaltszusage (Maximalvergütung in Höhe von 3.200.000 € brutto). Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, wurden die Vergütungsobergrenzen im Geschäftsjahr 2022 eingehalten.

Vergütungsobergrenzen

€	Gewährte und geschuldete Vergütung	Versorgungsaufwand	Die für das Geschäftsjahr 2022 zu gewährende Gesamtvergütung	Maximalvergütung (pro Jahr) gem. Festlegung 2022
Aktive Mitglieder des Vorstands				
Vorsitzender des Vorstands				
Dr. Christian Hartel	2.485.759	241.730	2.727.489	3.900.000
Mitglieder des Vorstands				
Auguste Willems	2.043.692	2.277	2.045.969	3.200.000
Dr. Tobias Ohler	2.048.756	169.869	2.218.625	2.800.000
Angela Wörl	1.159.272	126.290	1.285.562	2.800.000

4. Malus- und Clawback-Regelung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den Brutto-Auszahlungsbetrag aus dem STI und den virtuellen Brutto-Auszahlungsbetrag aus dem LTI bei Pflichtverletzungen i.S.d. § 93 AktG oder einem erheblichen Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen den Code of Conduct der Gesellschaft während des Bemessungszeitraums – beim STI während des maßgeblichen einjährigen Bemessungszeitraums, beim LTI während des jeweils maßgeblichen dreijährigen Bemessungszeitraums – um bis zu 100 Prozent zu reduzieren (d. h. zu kürzen oder vollständig zu streichen) bzw. ganz oder teilweise zurückzufordern. Im Fall eines nachträglichen Bekanntwerdens einer Pflichtverletzung i.S.d. § 93 AktG oder eines erheblichen Verstoßes gegen den Code of Conduct der Gesellschaft können bereits ausbezahlte Auszahlungsbeträge (brutto) des STI und des LTI bis zu zwei Jahre nach Auszahlung ganz oder teilweise zurückgefordert werden. Die Reduzierung bzw. Rückforderung des Auszahlungsbetrags stehen im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Diese Regelung findet für die ab dem Jahr 2021 erdiente variable Vergütung Anwendung.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten beziehungsweise zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

5. Drittvergütung im Sinne des § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG

Im Geschäftsjahr 2022 wurde keinem Vorstandsmitglied eine Drittvergütung im Sinne des § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG zugesagt oder gewährt.

6. Leistungen bei vorzeitiger Beendigung im Sinne des § 162 Abs. 2 Nr. 2 AktG

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund darf eine Abfindung nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags übersteigen (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung wird die Jahresgesamtvergütung (einschließlich Nebenleistungen und betrieblicher Altersversorgung) für das dem Zeitpunkt der Beendigung vorausgehende, abgelaufene sowie die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr zugrunde gelegt.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde keinem Vorstandsmitglied eine Leistung aus vorzeitiger Beendigung im Sinne des § 162 Abs. 2 Nr. 2 AktG zugesagt oder gewährt.

7. Leistungen bei regulärer Beendigung im Sinne des § 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG

Die Mitglieder des Vorstands unterliegen nach Beendigung des Dienstverhältnisses jeweils für den Zeitraum von zwölf Monaten einer Karenzverpflichtung im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Während dieses Zeitraums haben sie Anspruch auf eine Karenzentschädigung

in Höhe von 50 Prozent der zuletzt bezogenen Jahresgesamtbezüge (festes Jahresgehalt, STI und LTI), berechnet nach dem Durchschnitt der letzten drei Jahre. Etwaige Leistungen aus einer bis 31. Dezember 2020 erworbenen, leistungsorientierten Ruhegehaltszusage werden auf die Karenzentschädigung angerechnet. Angerechnet werden zudem erzielte Einkünfte aus einer nicht unter die Karenzverpflichtung fallenden Tätigkeit, soweit durch diese zusätzlichen Einkünfte die Jahresgesamtbezüge des letzten vollen Dienstjahres als Vorstandsmitglied überschritten werden. Eine etwaige Abfindung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Darüber hinaus haben die Mitglieder des Vorstands nach ihrem Ausscheiden Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung, für die jährlich Service Costs anfallen.

Aufwand für Versorgungsleistungen für aktive Vorstandsmitglieder (Service Costs) im Geschäftsjahr 2022

€	Service Cost 2022
Vorsitzender des Vorstands	
Dr. Christian Hartel	243.422
Mitglieder des Vorstands	
Auguste Willems	3.969
Dr. Tobias Ohler	171.561
Angela Wörl	127.982

In den Service Costs sind die Beiträge der Gesellschaft zur Grundversorgung der Pensionskasse der Wacker Chemie VVaG enthalten.

Herr Willems hat Anspruch auf ein Ruhegehalt, das sich nach einem Prozentwert des ruhegehaltstfähigen Jahresgrundgehalts errechnet und pro Dienstjahr bis zu einem maximalen Prozentsatz (60 Prozent) ansteigt. Die Höhe des Ruhegehalts unterliegt der Anpassung entsprechend der Veränderung des referenzierten Preisindex. Erhöhungen des Jahresgehalts von Herrn Willems sind seit 2016 als zusätzliche feste, nicht ruhegehaltstfähige Entgeltkomponente vereinbart und haben keine Auswirkung auf die Berechnung des Ruhegehalts.

Die Höhe des jährlichen Ruhegehalts für die bisherige Leistungszusage von Herrn Dr. Hartel und Herrn Dr. Ohler wurde zum Zeitpunkt der Umstellung auf eine beitragsorientierte Zusage zum Jahreswechsel 2020 auf 2021 mit einem Betrag in Höhe von 152.250 € brutto für Herrn Dr. Hartel sowie mit einem Betrag in Höhe von 261.000 € brutto für Herrn Dr. Ohler festgeschrieben. Diese Anwartschaften sind unverfallbar, wachsen nicht weiter an und werden bis zum Auszahlungszeitpunkt nicht dynamisiert.

Für die bisherigen Leistungszusagen an Herrn Dr. Hartel und Herrn Dr. Ohler vor der Umstellung zum 01. Januar 2021 sowie für die fortgeführte leistungsorientierte Pensionszusage an Herrn Willems wurden Rückstellungen gebildet, die in nachfolgender Tabelle aufgeführt sind.

Pensionsrückstellungen für aktive Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 (nach IFRS ermittelt)

€	2022
Aktive Vorstandsmitglieder	
Dr. Christian Hartel	3.115.284
Auguste Willems	7.308.134
Dr. Tobias Ohler	5.523.567
Angela Wörl	785.034

Die dargestellten Rückstellungen umfassen auch Dienstzeiten bei der Gesellschaft, die vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied lagen, sowie eigene Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (einschließlich Deferred Compensation bis 31. Dezember 2020).

8. Zusagen und Leistungen an im Berichtsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder im Sinne des § 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG

Im Berichtsjahr 2022 ist kein Vorstandsmitglied aus dem Vorstand ausgeschieden.

9. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Vergütung für Herrn Dr. Staudigl im Berichtsjahr 2022

€	Karenzzahlungen (bis 12.05.2022)	Ruhegehalt (bis 12.05.2022)	Weitere Bezüge aus betrieblicher Altersversorgung (ab 13.05.2022)	Summe Bezüge	Relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung	Relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung
Dr. Rudolf Staudigl	212.744	173.195	621.413	1.007.352	100 %	0 %

Seit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand der Gesellschaft am 12. Mai 2021 hat Herr Dr. Staudigl Anspruch auf eine Karenzentschädigung wie im Vergütungsbericht 2021 beschrieben. Die Karenzentschädigung wird in monatlichen Raten ausbezahlt und beträgt für die Jahre 2021 und 2022 insgesamt 1.031.885 € brutto. Nach den dienstvertraglichen Regelungen wird das Ruhegehalt auf die Karenzentschädigung angerechnet, daher ist in obiger Tabelle die nach Abzug des Ruhegehalts verbleibende Karenzzahlung dargestellt. Im Berichtsjahr 2022 betrug die Karenzentschädigung von Herrn Dr. Staudigl 212.744 € brutto. In den weiteren Bezügen aus betrieblicher Altersversorgung ist eine Kapitalauszahlung aus Deferred Compensation enthalten.

Herr Dr. Staudigl hatte in 2022 Anspruch auf ein Ruhegehalt in Höhe von 480.000 € brutto. Rentenzahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die auf Arbeitgeberbeiträgen der Gesellschaft beruhen, wurden auf das Ruhegehalt angerechnet. Im Geschäftsjahr 2022 erhielt Herr Dr. Staudigl bis zum 12. Mai 2022 ein Ruhegehalt in Höhe von 173.195 €.

Bezüge weiterer früherer Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 in €:

€	2022
Frühere Vorstandsmitglieder	
Dr. Joachim Rauhut	173.763
Dr. Wilhelm Sittenthaler	376.523
für frühere Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer und ihre Hinterbliebenen (> 10 Jahre)	
Gesamt	1.174.972

B. Vergütung des Aufsichtsrats

I. Bestätigung der Vergütungsregelungen und des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat durch die Aktionäre

Die Aufsichtsratsvergütung wird auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung in der Satzung oder durch Beschluss festgesetzt.

Die für das Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungsregelungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 mit Wirkung ab 01. Januar 2022 mit einer Mehrheit von 99,48 Prozent beschlossen und sind in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt.

Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.wacker.com/cms/de-de/about-wacker/investor-relations/corporate-governance/compensation-system-supervisory-board.html> abrufbar.

II. Vergütungsbestandteile des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 im Überblick

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Die Aufsichtsratsvergütung trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Sie fördert die Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem sie es durch ihre marktgerechte Ausgestaltung ermöglicht, qualifizierte Persönlichkeiten für die Wahrnehmung des Aufsichtsratsmandats zu gewinnen.

Ausgestaltung

Die Aufsichtsratsvergütung ist aktuell in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt, der wie folgt lautet:

§ 12 Vergütung des Aufsichtsrats

(1) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Jahresvergütung von 100.000 € (in Worten: einhunderttausend EURO). Aufsichtsratsmitglieder, die während des laufenden Geschäftsjahres in den Aufsichtsrat eintreten oder aus

dem Aufsichtsrat ausscheiden, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung.

(2) Die Vergütung nach Abs. 1 wird für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats mit dem Faktor 3, für seinen Stellvertreter und einen Ausschussvorsitzenden mit dem Faktor 2 und für ein Ausschussmitglied mit dem Faktor 1,5 multipliziert. Dabei bleiben Doppel- und Mehrfachfunktionen unberücksichtigt, d.h. der Vorsitzende und sein Stellvertreter erhalten keine weiteren Faktoren für Funktionen in Ausschüssen und Funktionen in Ausschüssen werden bei den Mitgliedern des Aufsichtsrats nur einmal berücksichtigt.

(3) Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern ihre erforderlichen Auslagen in Form einer Pauschale. Die Pauschale beträgt für jedes Kalenderjahr 25.000 € (in Worten: fünfundzwanzigtausend EURO). Die Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen, und dieses Recht ausüben.

(4) Die Gesellschaft gewährt den Aufsichtsratsmitgliedern angemessenen Versicherungsschutz; insbesondere schließt die Gesellschaft zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Versicherung ab.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist als reine Festvergütung ausgestaltet und sieht keine variablen Vergütungsbestandteile vor. Die Satzung sieht als feste Jahresvergütung für die Aufsichtsratsmitglieder 100.000 € (zuzüglich Umsatzsteuer) vor. Aufgrund des mit der Wahrnehmung bestimmter Funktionen verbundenen Mehraufwands und unter Berücksichtigung der Empfehlung G.17 des DCGK wird die Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats mit dem Faktor 3 multipliziert. Für seinen Stellvertreter und für Vorsitzende eines Ausschusses findet der Faktor 2 Anwendung und für Mitglieder von Ausschüssen wird die Vergütung mit dem Faktor 1,5 multipliziert. Doppel- und Mehrfachfunktionen bleiben dabei unberücksichtigt, sodass der Vorsitzende und sein Stellvertreter keine weiteren Faktoren für Funktionen in Ausschüssen erhalten. Funktionen in Ausschüssen werden zudem bei den Aufsichtsratsmitgliedern nur einmal berücksichtigt.

Beim Eintritt oder Austritt in den Aufsichtsrat oder einen Ausschuss während des laufenden Jahres gilt das Prinzip der zeitanteiligen Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern.

Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern außerdem ihre erforderlichen Auslagen in Form einer Pauschale in Höhe von 25.000 € zuzüglich entsprechender Umsatzsteuer. Während die Auslagenpauschale satzungsgemäß im Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres erstattet wird, gelangt die feste Jahresvergütung jeweils im Januar des Folgejahres zur Auszahlung.

Die Gesellschaft gewährt den Aufsichtsratsmitgliedern angemessenen Versicherungsschutz in Form einer D&O-Versicherung ohne Selbstbehalt.

Für die Arbeitnehmervertreter gelten für Aufsichtsratsvergütungen die Abführungsregularien des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) bzw. des Verbands Angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e.V. (VAA).

III. Individuelle Vergütung der im Berichtsjahr 2022 bestellten Aufsichtsratsmitglieder

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind im Vergütungsbericht alle Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 „gewährt und geschuldet“ wurden. Für die Angabe der „gewährten und geschuldeten“ Vergütung ist maßgeblich, ob die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 vollständig erbracht und eine entsprechende rechtliche Verpflichtung der Gesellschaft gegenüber den Mitgliedern des Aufsichtsrats begründet wurde. Die Angabe umfasst auch diejenigen Vergütungsbestandteile, die im Berichtsjahr erdient wurden, selbst wenn sie erst in dem auf das Berichtsjahr folgende Jahr zur Auszahlung gelangen.

„Gewährte und geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats

€	feste Vergütung	Auslagenpauschale	variable Bestandteile	Gesamtvergütung	Relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung	Relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung
AR-Mitglieder						
Dr. Peter-Alexander Wacker (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	300.000	25.000	–	325.000	100 %	0 %
Manfred Köppl (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)	200.000	25.000	–	225.000	100 %	0 %
Peter Áldozó	100.000	25.000	–	125.000	100 %	0 %
Prof. Dr. Andreas H. Biagosch	100.000	25.000	–	125.000	100 %	0 %
Dr. Gregor Biebl	100.000	25.000	–	125.000	100 %	0 %
Matthias Biebl	100.000	25.000	–	125.000	100 %	0 %
Ingrid Heindl	100.000	25.000	–	125.000	100 %	0 %
Markus Hautmann	100.000	25.000	–	125.000	100 %	0 %
Eduard-Harald Klein (Mitglied im Vermittlungsausschuss)	150.000	25.000	–	175.000	100 %	0 %
Franz-Josef Kortüm (bis 20.05.2022 Vorsitzender des Prüfungsausschusses)	169.178	25.000	–	194.178	100 %	0 %
Barbara Kraller	100.000	25.000	–	125.000	100 %	0 %
Beate Rohrig	100.000	25.000	–	125.000	100 %	0 %
Dr. Birgit Schwab	100.000	25.000	–	125.000	100 %	0 %
Ann-Sophie Wacker	100.000	25.000	–	125.000	100 %	0 %
Dr. Susanne Weiss	100.000	25.000	–	125.000	100 %	0 %
Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker (bis 20.05.2022)	38.356	9.589	–	47.945	100 %	0 %
Prof. Dr. Anna Weber (ab 20.05.2022) (Vorsitzende des Prüfungsausschusses)	123.836	15.479	–	139.315	100 %	0 %

Im Berichtsjahr 2022 wurde keinem ehemaligen Aufsichtsratsmitglied eine Vergütung gewährt und geschuldet im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG.

c. Vergleichende Darstellung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG

Die nachfolgende Tabelle zeigt einen Vergleich der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis – jeweils vom Vorjahr zum Berichtsjahr. Von § 26 j Abs. 2 Satz 2 EG-Aktiengesetz wird Gebrauch gemacht, d. h. die 5-Jahresbetrachtung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis wird zeitanteilig jährlich aufgebaut, beginnend mit der Veränderung von 2020 zu 2021.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Organvergütung, der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung von Mitarbeiter der Wacker Chemie AG auf Vollzeitäquivalenzbasis

Anmerkung: Der besseren Vergleichbarkeit halber sind über die Anforderungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG hinaus die Prozentualen Veränderungen der Vergütung aller in den Jahren 2021 und 2022 aktiven Organmitglieder (aktive Vorsitzende des Vorstands, aktive Mitglieder des Vorstands, frühere Mitglieder des Vorstands, aktive Mitglieder des Aufsichtsrats) insgesamt aufgeführt.

16

Veränderungen in %	von 2020 zu 2021	von 2021 zu 2022
Vergütungen Organmitglieder		
Aktive Vorsitzende des Vorstands		
Dr. Christian Hartel (ab 13.05.2021)	–	77
Dr. Rudolf Staudigl (bis 12.05.2021)	– 54	–
Aktive Vorsitzende des Vorstands insgesamt:	14	5
Aktive Mitglieder des Vorstands		
Dr. Christian Hartel	– 54	–
Auguste Willems	26	12
Dr. Tobias Ohler	32	12
Angela Wörl	–	76
Aktive Mitglieder des Vorstands insgesamt:	18	6

Veränderungen in %	von 2020 zu 2021	von 2021 zu 2022
Frühere Mitglieder des Vorstands		
Dr. Rudolf Staudigl (ab 13.05.2021)	–	61
Dr. Joachim Rauhut	–	8
Dr. Wilhelm Sittenthaler	–	– 49
Frühere Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer und ihre Hinterbliebenen (> 10 Jahre)		
	–	– 14
Frühere Mitglieder des Vorstands insgesamt:	–	– 9
Aktive Mitglieder des Aufsichtsrates		
Dr. Peter-Alexander Wacker	0	12
Manfred Köppl	0	13
Peter Áldozó	0	14
Prof. Dr. Andreas H. Biagosch	0	14
Dr. Gregor Biebl	0	14
Matthias Biebl	0	14
Ingrid Heindl	0	14
Markus Hautmann (ab 01.01.2021)	–	14
Eduard-Harald Klein	0	13
Franz-Josef Kortüm	0	– 3
Barbara Kraller	0	14
Beate Rohrig	0	14
Dr. Birgit Schwab (ab 01.10.2020)	298	14
Ann-Sophie Wacker	0	14
Dr. Susanne Weiss	0	14
Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker (bis 20.05.2022)	0	– 56
Prof. Dr. Anna Weber (ab 20.05.2022)	–	–
Aktive Mitglieder des Aufsichtsrates insgesamt:	0	5
Ertragsentwicklung		
Jahresüberschuss der WACKER AG (HGB)	726	9
EBIT des WACKER-Konzerns (IFRS)	332	48
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter		
	14	7

In den Angaben zu den früheren Mitgliedern des Vorstands sind einmalige Kapitalzahlungen aus Deferred Compensation enthalten.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der Wacker Chemie AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands wie dargestellt maßgeblich von der Entwicklung von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des im Konzernabschluss ausgewiesenen bereinigten EBIT des WACKER-Konzerns angegeben.

Für den Vergleich zur Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der Wacker Chemie AG abgestellt. Da die Mitarbeiter- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, wird für den Vergleich der Entwicklung nur auf die Belegschaft der Wacker Chemie AG im Inland abgestellt. Dabei wird die Vergütung aller Mitarbeiter, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, berücksichtigt. Soweit Mitarbeiter zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Wacker Chemie AG erhalten, wird diese Vergütung nicht berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wird die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

München, 02. März 2023

17

Der Vorstand
der Wacker Chemie AG

Der Aufsichtsrat
der Wacker Chemie AG

Disclaimer

Der Vergütungsbericht ist am 30. März 2023 veröffentlicht worden. Er liegt in deutscher und englischer Sprache vor; beide Fassungen sind auch im Internet verfügbar.

» <https://www.wacker.com/cms/de-de/about-wacker/investor-relations/corporate-governance/overview.html>

Die Inhalte dieses Mediums sprechen alle Geschlechter gleichermaßen an. Zur besseren Lesbarkeit wird nur die männliche Sprachform (z. B. Kunde, Mitarbeiter) verwendet.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Wacker Chemie AG, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Wacker Chemie AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

München, den 2. März 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer Prof. Dr. Grottel
Wirtschaftsprüferin Wirtschaftsprüfer

Wacker Chemie AG
Hanns-Seidel-Platz 4
81737 München
Telefon +49 89 6279-0
Telefax +49 89 6279-1770
www.wacker.com