



Vergütungsbericht der Wacker Chemie AG für das Geschäftsjahr 2023

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 2023 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 Geschäftsjahr 2023 wurde durch den Abschlussprüfer gemäß § 162 Abs. 3 Satz 2 AktG formell geprüft und zusätzlich einer freiwilligen materiellen Prüfung unterzogen. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist beigefügt. Der Bericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 8. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt.

Billigung des Vergütungsberichts 2022 durch die Hauptversammlung 2023 gemäß § 120a Abs. 4 AktG

Der Vergütungsbericht der Wacker Chemie AG für das Geschäftsjahr 2022 wurde nach § 162 AktG erstellt und vom Abschlussprüfer formell nach Maßgabe von § 162 Abs. 3 Satz 2 AktG geprüft. Der Vergütungsbericht 2022 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2023 mit einer Zustimmungsquote von 85,98 Prozent gebilligt. Angesichts dieser Zustimmungsquote zum Vergütungsbericht 2022 bestand keine Veranlassung, die Art und Weise der Berichterstattung grundsätzlich zu überdenken. Jedoch haben einige Aktionärsvertreter und Investoren angemerkt, dass die Übersichtlichkeit verbessert werden könnte. Aus diesem Grund haben wir in den Vergütungsbericht 2023 zur besseren Transparenz und Darstellung zusätzliche Tabellen eingefügt und ergänzende Klarstellungen aufgenommen.

Kurzüberblick über die allgemeine Geschäftsentwicklung im Berichtsjahr 2023

Der WACKER-Konzern erzielte im Geschäftsjahr 2023 mit 6,40 Mrd. € einen Umsatz deutlich unter dem Niveau des Vorjahres (2022: 8,21 Mrd. €). Ausschlaggebend für den Rückgang waren vor allem niedrigere Preise in allen Geschäftsbereichen. Das operative Ergebnis (EBITDA) des Konzerns ist im Vergleich zum Vorjahr um 60 Prozent gesunken. Es belief sich auf 823,6 Mio. € (2022: 2,08 Mrd. €). Die EBITDA-Marge lag mit 12,9 Prozent unter dem Vorjahr (2022: 25,4 Prozent). Neben dem deutlichen Umsatzrückgang beeinflussten weiterhin hohe Kosten für Rohstoffe und Energie und eine niedrige Auslastung der Produktionsanlagen infolge des geringeren Umsatzvolumens das EBITDA negativ. Das Bruttoergebnis vom Umsatz ist mit 1,08 Mrd. € im Vergleich zum Vorjahr (2022: 2,16 Mrd. €) um 50 Prozent gesunken. Die Herstellungskosten beliefen sich auf 5,32 Mrd. € (2022: 6,05 Mrd. €). Die Bruttoumsatzmarge betrug 16,9 Prozent (2022: 26,3 Prozent). Zwar konnte WACKER die Herstellungskosten durch Effizienzmaßnahmen verringern. In der Summe haben weiterhin hohe Rohstoff- und Energiekosten und eine niedrige Auslastung der Produktionsanlagen infolge des geringeren Umsatzvolumens die Bruttoumsatzmarge jedoch deutlich sinken lassen. Die Herstellungskostenquote des Konzerns stieg von 74 Prozent im Vorjahr auf jetzt 83 Prozent. Das Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) summierte sich im Geschäftsjahr auf 404,9 Mio. € (2022: 1,68 Mrd. €). Das entspricht einer EBIT-Marge von 6,3 Prozent (2022: 20,5 Prozent). Im Geschäftsjahr 2023 beliefen sich die Abschreibungen auf 418,7 Mio. € (2022: 402,1 Mio. €). Das Finanzergebnis des WACKER-Konzerns stieg im Vergleich zum Vorjahr deutlich an. Es belief sich auf -17,9 Mio. € (2022: -62,6 Mio. €). Für den Konzern ergab sich für das Jahr 2023 ein Steueraufwand von 59,7 Mio. € (2022: 334,6 Mio. €). Die Steuerquote des Konzerns betrug 15,4 Prozent (2022: 20,7 Prozent). Das Konzernergebnis lag auf Grund der genannten Effekte bei 327,3 Mio. €. Im Vorjahr hatte WACKER ein Jahresergebnis in Höhe von 1.281,6 Mio. € ausgewiesen. Die Kapitalrendite (ROCE) belief sich im Berichtsjahr auf 6,9 Prozent (2022: 34,7 Prozent). Ursächlich für den Rückgang waren das deutlich schlechtere EBIT sowie das höhere gebundene Kapital. Die Investitionen stiegen im Geschäftsjahr 2023 deutlich auf 709,6 Mio. € (2022: 546,8 Mio. €). Mehr als die Hälfte dieser Investitionen hat WACKER im Inland getätigt. Für die Akquisition der ADL BioPharma S.L.U., León, Spanien ergaben sich Investitionsauszahlungen abzüglich erworbener Zahlungsmittel in Höhe von 110,4 Mio. €. Der Netto-Cashflow belief sich im Geschäftsjahr 2023 auf 165,6 Mio. € (2022: 438,8 Mio. €). Die Nettofinanzschulden beliefen sich zum 31. Dezember 2023 auf 83,7 Mio. € (31. Dezember 2022 Nettofinanzvermögen: 409,2 Mio.).

Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats im Berichtsjahr 2023

Im Vorstand der Wacker Chemie AG gab es im Geschäftsjahr 2023 folgende Änderungen: Herr Auguste Willems ist zum 30. April 2023 auf eigenen Wunsch aus dem Unternehmen ausgeschieden. Zu seinem Nachfolger hat der Aufsichtsrat zum 1. Mai 2023 Herrn Dr. Christian Kirsten berufen. Der Aufsichtsrat der Wacker Chemie AG hat in seiner Sitzung vom 21. Juni 2023 das Vorstandsmitglied Frau Angela Wörl in ihrem Amt bestätigt. Ihr Vertrag wurde um weitere fünf Jahre (bis 30. April 2029) verlängert. Bereits im Dezember 2022 war Herr Dr. Christian Hartel erneut zum Mitglied des Vorstands und Vorstandsvorsitzenden bestellt worden, seine neue fünfjährige Amtszeit begann am 1. November 2023.

Im Aufsichtsrat waren auf Arbeitnehmerseite seit dem 1. Januar 2023 Herr Andreas Schnagl und Herr Reinhard Spateneder vertreten, die als Ersatzmitglieder für Herrn Peter Áldozó und Herrn Eduard-Harald Klein, die zum 31. Dezember 2022 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden waren, nachgerückt waren. Mit der Hauptversammlung 2023 endeten turnusgemäß die Mandate aller Aufsichtsratsmitglieder. Die Wahl der Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat der Wacker Chemie AG auf der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 ergab eine Änderung: Als neues Mitglied wählte die Hauptversammlung Herrn Prof. Dr. Patrick Cramer als Nachfolger für Herrn Franz-Josef Kortüm, der sich nicht mehr zur Wahl gestellt hatte. Alle anderen Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite wurden wiedergewählt. Die Vertreter der Arbeitnehmerseite waren bereits vor der Hauptversammlung per Wahl durch die Arbeitnehmer und leitenden Angestellten der Wacker Chemie AG bestimmt worden. Dabei gab es folgende Änderungen: Herr Dr. Benedikt Postberg sowie Herr Stefan Entholzner wurden anstelle von Frau Dr. Birgit Schwab und Herrn Andreas Schnagl als Vertreter der Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsrat gewählt. Die übrigen Arbeitnehmervertreter, einschließlich der beiden Vertreter der IG BCE, wurden wieder gewählt. In der konstituierenden Sitzung im Anschluss an die Hauptversammlung wurden Herr Dr. Peter-Alexander Wacker als Vorsitzender des Aufsichtsrats und Manfred Köppl als stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats bestätigt.

Mit Wirkung zum 30. September 2023 hat Frau Beate Rohrig ihr Aufsichtsratsmandat niedergelegt. Als ihr Nachfolger wurde Herr Harald Sikorski mit Wirkung ab 1. Oktober 2023 auf Antrag des Vorstands mit Beschluss des Amtsgerichts München vom 13. September 2023 als Vertreter der Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsrat bestellt.

A. Vergütung des Vorstands

I. Billigung des angepassten Vergütungssystems durch die Aktionäre

In seiner Sitzung am 2. März 2023 beschloss der Aufsichtsrat – gestützt auf die Empfehlung seines Präsidialausschusses – ein angepasstes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Das angepasste Vergütungssystem gilt für die Vergütungsgeschäftsjahre ab dem 1. Januar 2023. Es wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Zustimmungquote von 85,87 Prozent gebilligt.

Die Anpassung erfolgte, um eine marktgerechte und wettbewerbsfähige Vorstandsvergütung sicherzustellen.

II. Vergütungsbestandteile des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 im Überblick

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus festen und variablen Bestandteilen. Zu den festen Bestandteilen gehören das feste Jahresgrundgehalt, 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.

Vergütungssystem für die Vergütungsgeschäftsjahre ab 1. Januar 2023

rund 55 %*	STI	Ziel ROCE	Plan BVC	Ziel EBITDA-Marge	Plan op. NCF	
	Bemessungszeitraum Vergütungsgeschäftsjahr; Auszahlung in bar					
rund 45 %*	LTI	Ziel ROCE	Plan BVC	Ziel EBITDA-Marge	Plan op. NCF	ESG- und strategische Ziele (1-2 Ziele)
	Bemessungszeitraum von 3 Jahren; Ermessensfaktor von 0,7 bis 1,3; Auszahlung in Aktien mit Haltefrist von 3 Jahren					
Malus/Claw back für LTI- und Vergütungsbestandteile (Pflichtverletzungen i.S.d. § 93 AktG, erhebliche Verstöße gegen Code of Conduct)						
rund 45 %*	Grundgehalt	Feste, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert				
	Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> – Beitragsorientierte Zusage mit nominaler Beitragsgarantie – Versorgungsaufwand in Höhe von 30 % des Jahresgrundgehalts 				
	Nebenleistungen	U. a. Dienstwagen, Unfallversicherung, Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung				

* 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.

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. Dies betraf im Berichtsjahr 2023 die Herren Willems und Dr. Kirsten wegen ihres unterjährigen Aus- bzw. Eintritts. Außerdem erfolgte eine zeitanteilige Berechnung des Jahresgrundgehalts der Herren Dr. Hartel und Dr. Ohler aufgrund einer mit Wirkung zum 1. November 2023 erfolgten Erhöhung ihres jeweiligen Jahresgrundgehalts.

1.2 Betriebliche Altersversorgung

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Eine im Wettbewerbsvergleich angemessene und attraktive betriebliche Altersversorgung ist ein strategisches Instrument, um qualifizierte Persönlichkeiten zu gewinnen und langfristig an unser Unternehmen zu binden. Durch die Integration einer solchen betrieblichen Altersversorgung in unsere Vergütungsstruktur signalisieren wir nicht nur unser Verantwortungsbewusstsein gegenüber unseren Vorstandsmitgliedern, sondern stärken auch unsere Wettbewerbsposition im Kampf um die besten Talente.

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.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Vorstands leistungs- bzw. beitragsorientierte Ruhegehaltszusagen nach folgender Maßgabe:

Bis Ende 2020 galt ein Altersversorgungssystem auf der Basis von leistungsorientierten Ruhegehaltszusagen. Demnach haben Mitglieder des Vorstands 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 wurde als Sockelbetrag definiert und wurde mit einem jährlichen, prozentualen Steigerungsbetrag pro Dienstjahr angepasst.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2021 wurde diese leistungsorientierte Ruhegehaltszusage wie nachfolgend beschrieben auf eine beitragsorientierte Zusage umgestellt: 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 (Contractual Trust Arrangement) 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.

Für die zum Zeitpunkt der Umstellung aktiven Vorstandsmitglieder wurden folgende Übergangsregelungen vereinbart:

Für Herrn Dr. Staudigl (ausgeschieden im Mai 2021) und Herrn Willems (ausgeschieden im Mai 2023) wurde aufgrund der geringen Restlaufzeit ihrer Vorstandsverträge keine Veränderung bei der bestehenden leistungsorientierten Ruhegehaltszusage vorgenommen, es erfolgte keine Umstellung auf das beitragsorientierte System. Sie erhalten demnach – wie die Vorstandsmitglieder, die zum Zeitpunkt der Umstellung bereits ausgeschieden waren – ein jährliches Ruhegehalt nach Maßgabe der oben beschriebenen leistungsorientierten Zusage.

Für Herrn Dr. Hartel und Herrn Dr. Ohler gilt Folgendes: Sie behalten ihre zum 31. Dezember 2020 erdienten Anwartschaften (ermittelt nach dem Planwert) zu den bisherigen vertraglichen Konditionen (einschließlich der Regelungen zu Invalidität und Witwen- und Waisenrente und der Anrechnung von Leistungen aus anderen Zusagen wie der Zusatzversorgung, die sie sich als Mitarbeiter der Gesellschaft vor ihrer Vorstandsbestellung verdient haben), wobei ihnen für ihre erdiente Anwartschaft aus dem Altsystem ein Kapitalwahlrecht eingeräumt wurde. Seit 1. Januar 2021 erhalten sie eine zusätzliche beitragsorientierte Zusage wie zuvor beschrieben mit jährlichen Beiträgen in Höhe von 30 Prozent (Herr Dr. Hartel) bzw. 25 Prozent (Herr Dr. Ohler) ihres Grundgehalts. Die jährlichen Beiträge wurden unter Berücksichtigung der jeweiligen bereits bestehenden Anwartschaften aus der bisherigen Leistungszusage festgelegt.

Laufende Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung in Versorgungsbezüge (Deferred Compensation) mit Vorstandsmitgliedern wurden mit Wirkung zum 31. Dezember 2020 beendet. Die in der Vergangenheit von Herrn Dr. Staudigl und Herrn Dr. Ohler sowie Frau Wörl erworbenen Ansprüche bleiben bestehen.

1.3 Nebenleistungen

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Mit attraktiven Nebenleistungen sollen hochqualifizierte Persönlichkeiten für den Vorstand gewonnen und langfristig gehalten werden. Sie verfolgen das Ziel, die Effizienz, Sicherheit und Gesundheit der Vorstandsmitglieder zu fördern. Diese Vergütungselemente reflektieren nicht nur das aufrichtige Interesse des Unternehmens am Wohlbefinden seiner Führungskräfte, sondern bekräftigen auch die Überzeugung, dass die langfristige Leistungsfähigkeit des Vorstands unmittelbar dem Unternehmenserfolg zugutekommt.

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 einheitlich festgesetzten Ergebnisziele für den WACKER-Konzern erreicht werden.

Dazu gehören zunächst die beiden operativen Leistungskategorien operativer Netto-Cashflow (operativer NCF) und Business Value Contribution (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 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 Netto-Cashflow ist definiert als Summe des Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit und aus langfristiger Investitionstätigkeit vor Wertpapieren. Beim operativen Netto-Cashflow handelt es sich um eine vereinfachte Cashflow-Berechnung, bei der nur ausgewählte

operative Vorgänge abgebildet werden. Der operative Netto-Cashflow zeigt, ob der laufende Geschäftsbetrieb und die notwendigen Investitionen aus der eigenen operativen Tätigkeit finanziert werden können. Die Gesellschaft hat das Ziel, einen nachhaltig positiven operativen Netto-Cashflow zu erreichen. Da beide Zielgrößen auf Basis des Plans für das Vergütungsgeschäftsjahr festgelegt werden, ist die Rede von „Plan BVC“ und von „Plan operativer NCF“.

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 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 ROCE ist definiert als Ergebnis vor Zinsen und Steuern, dividiert durch das eingesetzte Kapital. Die Leistungskategorie 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. Da beiden Größen angestrebte absolute Zielwerte zugrunde liegen, ist die Rede von „Ziel ROCE“ und „Ziel EBITDA-Marge“.

Ausgestaltung

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

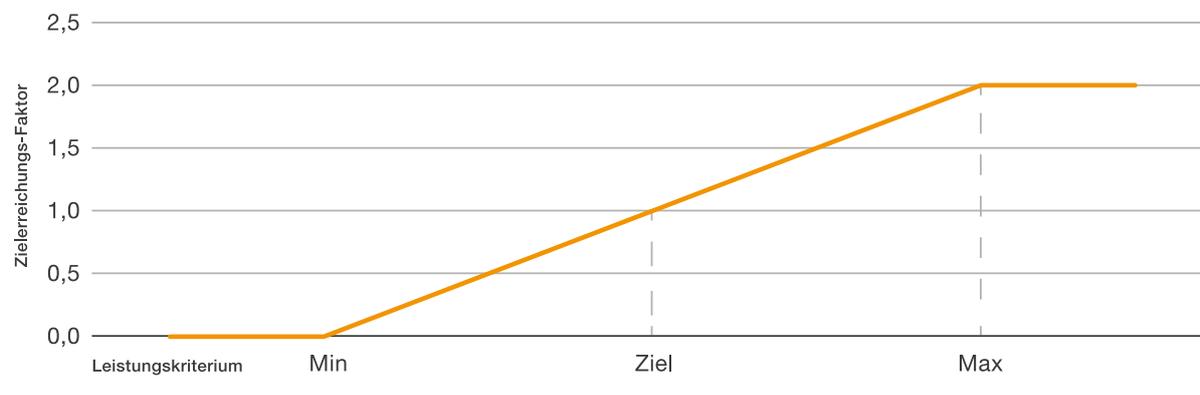
Der Auszahlungsbetrag aus dem STI beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Jahresgrundgehalts im Vergütungsgeschäftsjahr bei 100 Prozent Zielerreichung und ist auf maximal 144 Prozent des durchschnittlichen Jahresgrundgehalts begrenzt. Für Erstbestellungen kann der Aufsichtsrat abweichende Regelungen treffen, insbesondere einen Mindest- bzw. Maximal-STI festlegen oder einen niedrigeren Zielbetrag bei 100 Prozent-Zielerfüllung und/oder einen niedrigen Maximalwert festsetzen. Für Frau Wörl wurden im Rahmen ihrer Erstbestellung (12. Mai 2021 bis 30. April 2024) ein Zielbetrag in Höhe von 60 Prozent bei 100 Prozent-Zielerreichung und ein Maximalwert von 108 Prozent des durchschnittlichen Jahresgrundgehalts festgesetzt. Für Herrn Dr. Kirsten wurde im Rahmen seiner Bestellung für das Vergütungsgeschäftsjahr 2023 unabhängig von der tatsächlichen Zielerreichung eine Mindest-Zielerreichung von 100 Prozent zugrunde gelegt.

Grundlage für den STI ist die Erreichung der vom Aufsichtsrat für jedes Vergütungsgeschäftsjahr festgesetzten finanziellen Erfolgsziele (Zielwert, Minimalwert und Maximalwert). Für das Berichtsjahr 2023 galten die folgenden Leistungskriterien: Ziel ROCE, Plan BVC, Ziel EBITDA-Marge sowie Plan operativer NCF.

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 folgender Systematik umgerechnet:



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 144 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 108 Prozent festgesetzt.

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

Der Brutto-Auszahlungsbetrag für den STI wird vom Aufsichtsrat jeweils in seiner ersten Sitzung des auf das Vergütungsgeschäftsjahr folgenden Geschäftsjahres festgelegt.

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 operativer NCF gelten die oben für den STI beschriebenen Anreize zur Förderung der Geschäftsstrategie. Zusätzlich umfasst der Gesamtzielerreichungsfaktor 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 Aktienervbspflicht 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 Zielerreichung beträgt 100 Prozent des durchschnittlichen Jahresgrundgehalts im Vergütungsgeschäftsjahr und der rechnerische Bonus ist auf maximal 180 Prozent des durchschnittlichen Jahresgrundgehalts begrenzt. Für neu bestellte Vorstandsmitglieder kann der Aufsichtsrat abweichende Regelungen treffen, insbesondere einen niedrigeren Zielbetrag bei 100 Prozent Zielerreichung und/oder einen niedrigeren Maximalwert festsetzen und/oder die Bonusprozentwerte für den Bemessungszeitraum frei festlegen und beispielsweise den Zielwert oder einen Mindest- und/oder Maximalwert zugrunde legen. Für Frau Wörl wurden im Rahmen ihrer Erstbestellung (Mai 2021 bis April 2024) ein Zielbetrag in Höhe von 80 Prozent bei 100 Prozent Zielerreichung und ein Maximalwert von 144 Prozent des durchschnittlichen Jahresgrundgehalts festgesetzt. Für Herrn Dr. Kirsten, der im Berichtsjahr 2023 erstmals zum Vorstand bestellt wurde, musste eine Übergangsregelung getroffen werden, weil er in den Jahren 2021 und 2022, die in die LTI-Berechnung für die Vergütungsgeschäftsjahre 2023, 2024 und 2025 einfließen, noch nicht Mitglied des Vorstands war: Für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 wurde eine hypothetische Zielerreichung von 100 Prozent und für 2023 wurde eine Zielerreichung von mindestens 100 Prozent vereinbart.

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, die sich auf finanzielle und nichtfinanzielle Ziele beziehen, jeweils für das Vergütungsgeschäftsjahr fest. Im Berichtsjahr wurden im Rahmen der nichtfinanziellen Ziele zwei ESG-Ziele ausgewählt, die für die Strategie von besonderer Bedeutung sind. WACKER hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2030 den CO₂-Ausstoß (Scope 1 und 2) gegenüber dem Jahr 2020 zu halbieren. Für das Unternehmen hat Sicherheit außerdem höchste Priorität. Für 2023 wurden daher als nichtfinanzielle Leistungskriterien die Reduktion des absoluten CO₂-Ausstoßes (Scope 1 und 2) sowie die Unfallhäufigkeit (gemäß der WACKER Process Safety Incident Rate, WPSIR¹) festgelegt. Die finanziellen LTI-Ziele für das Berichtsjahr 2023 bezogen sich auf die folgenden Leistungskriterien: Ziel ROCE, Plan BVC, Ziel EBITDA-Marge sowie Plan operativer NCF.

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 nach der derselben Systematik wie vorstehend zum STI beschrieben und in der Grafik unter Ziffer A. II. 2. 1 dargestellt in einen Zielerreichungsfaktor („ZE“) umgerechnet.

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 180 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 144 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. Für Herrn Dr. Kirsten wurde im Berichtsjahr abweichend davon die oben dargestellte Methode gewählt und ein hypothetischer Bonusprozentwert von mindestens 100 Prozent vereinbart.

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. Davon wurde im Berichtsjahr kein Gebrauch gemacht. Die Höhe des so ermittelten rechnerischen Brutto-Auszahlungsbetrags aus dem LTI wird vom Aufsichtsrat in seiner ersten Sitzung des auf das Vergütungsgeschäftsjahr 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.

¹ Die Anzahl sicherheits- oder umweltrelevanter Ereignisse bezogen auf 1 Mio. Arbeitsstunden.

2.3 Unterjähriger Ein- und Austritt und außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen

Ist das Vorstandsmitglied nicht für zwölf Monate in einem Geschäftsjahr für die Gesellschaft tätig, werden der Brutto-Auszahlungsbetrag aus dem STI und der virtuelle Brutto-Auszahlungsbetrag aus dem LTI entsprechend anteilig gekürzt. Dies betraf im Geschäftsjahr 2023 die Herren Willems und Dr. Kirsten – bei Herrn Willems wurden die (rechnerischen) Auszahlungsbeträge aus STI und LTI um acht Zwölftel, bei Herrn Dr. Kirsten um vier Zwölftel gekürzt.

Endet das Dienstverhältnis im Berichtsjahr – so wie in 2023 bei Herrn Willems –, bleibt es für die Ansprüche auf STI und LTI trotzdem bei den vertraglichen Regelungen zu Abrechnung und Auszahlung. In diesen Fällen bleiben beim LTI zudem die jeweiligen Aktien-Haltefristen bis zu ihrem regulären Ende bestehen. Bei Herrn Willems betragen die Haltefristen für die bis einschließlich 2020 im Rahmen des früheren Long Term Bonus erworbenen Aktien entsprechend der früheren Regelungen zwei Jahre und für die ab 2021 im Rahmen des LTI erworbenen Aktien drei Jahre.

Endet das Anstellungsverhältnis durch Tod oder wegen dauernder Dienstunfähigkeit, so wird im Falle des LTI 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. Einen solchen Fall gab es im Berichtsjahr nicht.

Der Aufsichtsrat ist im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. bei Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmens oder Unternehmensteils, berechtigt, die Planbedingungen des STI und die Planbedingungen des LTI nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Eine solche Anpassung ist im Berichtsjahr nicht erfolgt.

3. Sonstiges

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 ein Sign-on Bonus, 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.

Solche Leistungen sind oftmals Voraussetzung dafür, hochqualifizierte Persönlichkeiten für den Vorstand zu gewinnen. Dies betraf im Berichtsjahr 2023 Herrn Dr. Kirsten, mit dem unter anderem ein Sign-on Bonus, Kompensationszahlungen für verfallende Boni beim vorherigen Arbeitgeber sowie die Übernahme von Umzugs- und Unterbringungskosten vereinbart wurden (vgl. hierzu Ziffer A. III. 1). Ein Teil des Sign-on Bonus sowie Teile der Kompensationszahlungen für verfallende Boni beim vorherigen Arbeitgeber werden erst in den Jahren 2024 und 2025 geschuldet und gewährt.

Die Gesellschaft unterhält außerdem eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für ihre Organmitglieder. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. Für die Mitglieder des Vorstands ist dabei ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

Schließlich können die Mitglieder des Vorstands im Einzelfall von Verfahrens- und Anwaltskosten freigestellt werden (nebst Übernahme der etwaigen Versteuerung des geldwerten Vorteils). 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). Im Berichtsjahr 2023 wurde davon kein Gebrauch gemacht.

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 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 2023 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 verdient 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 Jahr 2023 erhielten folgende im Berichtsjahr ganz oder teilweise aktive Vorstandsmitglieder eine Vergütung:

- Herr Dr. Christian Hartel, Vorsitzender des Vorstands
- Herr Dr. Tobias Ohler, Mitglied des Vorstands
- Herr Auguste Willems, Mitglied des Vorstands bis 30. April 2023
- Frau Angela Wörl, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektorin
- Herr Dr. Christian Kirsten, Mitglied des Vorstands seit 1. Mai 2023

Die einzelnen Vergütungsbestandteile sind oben unter A. II. „Vergütungsbestandteile des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 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 2023 ganz oder teilweise 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 2023

Aktive Mitglieder des Vorstands	Feste Vergütung			Variable Vergütung			Gesamt- vergütung	Relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamt- vergütung	Relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamt- vergütung	
	Fest- vergütung	Neben- leistungen	sonstige Leistungen	Summe	STI	LTI		Summe	Gesamt- vergütung	Gesamt- vergütung
Vorsitzender des Vorstands										
Dr. Christian Hartel	771.667 €	33.543 €		805.209 €	293.233 €	756.234 €	1.049.467 €	1.854.677 €	43%	57%
Mitglieder des Vorstands										
Auguste Willems (bis 30.04.2023)	203.333 €	19.816 €		223.150 €	77.267 €	199.266 €	276.533 €	499.683 €	45%	55%
Dr. Tobias Ohler	623.333 €	68.025 €		691.358 €	236.867 €	610.866 €	847.733 €	1.539.091 €	45%	55%
Angela Wörl	400.000 €	33.504 €		433.504 €	116.000 €	324.000 €	440.000 €	873.504 €	50%	50%
Dr. Christian Kirsten (ab 01.05.2023)	406.667 €	33.786 €	421.367 €	861.820 €	325.334 €	406.667 €	732.001 €	1.593.821 €	54%	46%

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr die Jahresgrundgehälter des Vorstandsvorsitzenden und des Finanzvorstands auf Marktüblichkeit und Angemessenheit überprüft und Anpassungsbedarf festgestellt. Die Jahresgrundgehälter von Herrn Dr. Christian Hartel und Herrn Dr. Tobias Ohler wurden infolgedessen mit Wirkung ab 1. November 2023 auf 880.000 € bzw. 690.000 € erhöht.

2. Zielerreichung und Ermittlung des Bonusprozentwerts für das Geschäftsjahr 2023

2.1 STI-Zielerreichung und Ermittlung des Bonusprozentwerts für das Geschäftsjahr 2023

Im Folgenden wird beschrieben, wie die Leistungskriterien für den STI des Geschäftsjahres 2023 angewendet und die vereinbarten Ziele erreicht wurden.

Für die maßgeblichen Leistungskategorien wurden durch den Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 2. März 2023 jeweils Zielkorridore und deren Gewichtung für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt:

Gewichtung	Größe	Maßeinheit	Minimalwert	Zielwert	Maximalwert
30 %	Ziel ROCE	%	5	10	15
30 %	Plan BVC	Mio. EUR	-210	90	390
20 %	Ziel EBITDA-Marge	%	14	20	26
20 %	Plan op. NCF	Mio. EUR	-47	253	553

Im Berichtsjahr 2023 wurden folgende Werte erzielt, aus denen sich die nachfolgend dargestellten Zielerreichungsfaktoren sowie – aus der Aggregation der Einzelkomponenten unter Berücksichtigung ihrer Gewichtung – der Gesamtzielerreichungsfaktor ergeben:

Größe	Maßeinheit	IST-Werte 2023	Zielerreichungsfaktor
Ziel ROCE	%	6,89	0,38
Plan BVC	Mio. EUR	-133,80	0,25
Ziel EBITDA-Marge	%	12,86	0,00
Plan op. NCF	Mio. EUR	382,80	1,43
Gesamtzielerreichungsfaktor			0,48

Aus diesem Gesamtzielerreichungsfaktor errechnet sich ein Bonusprozentwert für das Berichtsjahr 2023 von 38 Prozent (Herr Dr. Hartel und Herr Dr. Ohler) bzw. 29 Prozent (Frau Wörl) bzw. 100 Prozent (Herr Dr. Kirsten, mit dem im Rahmen seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied vertraglich eine Mindestzielerreichung vereinbart wurde). Multipliziert mit dem jeweiligen durchschnittlichen Jahresgrundgehalt ergibt sich sodann der in der Tabelle unter Ziffer A. III. 1 dargestellte jeweilige Brutto-Auszahlungsbetrag aus dem STI. Bei Herrn Willems und Herrn Dr. Kirsten wurde der Auszahlungsbetrag aufgrund des unterjährigen Aus-/Eintritts zeitanteilig gekürzt.

2.2 LTI-Zielerreichung und Ermittlung des Bonusprozentwerts für das Geschäftsjahr 2023

Im Folgenden wird beschrieben, wie die Leistungskriterien für den LTI des Geschäftsjahres 2023 angewendet und die vereinbarten Ziele erreicht wurden.

Für die maßgeblichen Leistungskriterien wurden durch den Aufsichtsrat jeweils Zielkorridore sowie deren Gewichtung für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt:

Gewichtung	Größe	Maßeinheit	Minimalwert	Zielwert	Maximalwert
25 %	Ziel ROCE	%	5	10	15
25 %	Plan BVC	Mio. EUR	-210	90	390
20 %	Ziel EBITDA-Marge	%	14	20	26
20 %	Plan op. NCF	Mio. EUR	-47	253	553
5 %	Reduktion CO ₂ Emissionen	%	10	15	20
5 %	Relevante Vorfälle	WPSIR	≥ 1,51	0,75 – 1,25	≤ 0,49

Im Berichtsjahr 2023 wurden folgende Werte erzielt, aus denen sich die nachfolgend dargestellten Zielerreichungsfaktoren sowie – aus der Aggregation der Einzelkomponenten unter Berücksichtigung ihrer Gewichtung – der Gesamtzielerreichungsfaktor ergeben:

Größe	Maßeinheit	IST-Werte 2023	Zielerreichungsfaktor
Ziel ROCE	%	6,89	0,38
Plan BVC	Mio. EUR	-133,80	0,25
Ziel EBITDA-Marge	%	12,86	0,00
Plan op. NCF	Mio. EUR	382,80	1,43
Reduktion CO ₂ - Emissionen	%	24,00	2,00
Relevante Vorfälle	WPSIR	0,82	1,00
Gesamtzielerreichungsfaktor			0,59

Dieser Gesamtzielerreichungsfaktor wurde sodann über eine Formel in den Bonusprozentwert für das Geschäftsjahr 2023 von 59 Prozent (Herr Dr. Hartel und Herr Dr. Ohler) bzw. 47 Prozent (Frau Wörl) bzw. 100 Prozent (Herr Dr. Kirsten, mit dem im Rahmen seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied vertraglich eine Mindestzielerreichung vereinbart wurde) umgerechnet.

Da sich der rechnerische Bonus aus dem LTI auf Basis des Durchschnitts der Bonusprozentwerte im aktuellen Vergütungsgeschäftsjahr und den zwei vorhergehenden Vergütungsgeschäftsjahren errechnet, wurden die jeweiligen Bonusprozentwerte der Vergütungsgeschäftsjahre 2021 und 2022 wie folgt mit einbezogen, so dass sich folgende für das Berichtsjahr anzuwendende Bonusprozentwerte ergaben:

Mitglied des Vorstands	Bonusprozentwert 2021	Bonusprozentwert 2022	Bonusprozentwert 2023	Für das Berichtsjahr anzuwendender Bonusprozentwert
Dr. Christian Hartel	119 %	116 %	59 %	98 %
Auguste Willems (bis 30.04.2023)	119 %	116 %	59 %	98 %
Dr. Tobias Ohler	119 %	116 %	59 %	98 %
Angela Wörl ¹	100 %	96 %	47 %	81 %
Dr. Christian Kirsten (seit 01.05.2023)	100 %	100 %	100 %	100 %

¹ Für Frau Wörl ergaben sich aufgrund der niedrigeren Kappungsgrenze (wegen Erstbestellung) jeweils niedrigere Bonusprozentwerte.

Um den rechnerischen Bonus zu ermitteln, wurde sodann dieser durchschnittliche Bonusprozentwert mit dem durchschnittlichen Jahresgrundgehalt im Berichtsjahr multipliziert. Dabei wurden für Herrn Willems und Herrn Dr. Kirsten aufgrund ihres unterjährigen Aus-/Eintritts entsprechende zeitanteilige Kürzungen vorgenommen.

Wie oben unter Ziffer A. II. 2 beschrieben kann 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 um 30 Prozent erhöhen oder reduzieren. Für das Berichtsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 29. Februar 2024 entschieden, von diesem Ermessen keinen Gebrauch zu machen.

Somit ergaben sich die in der Tabelle unter Ziffer A. III. 1 dargestellten jeweiligen virtuellen Brutto-Auszahlungsbeträge. Die Höhe des rechnerischen Netto-Auszahlungsbetrags wird individuell abhängig von der persönlichen Steuersituation des Vorstandsmitglieds ermittelt und ist von den Mitgliedern des Vorstands verpflichtend in Aktien der Gesellschaft anzulegen. 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 2024 folgt. Die Anzahl der von den Vorstandsmitgliedern im Rahmen des LTI 2023 zu erwerbenden Aktien steht somit noch nicht fest. Sie wird im Vergütungsbericht 2024 angegeben.

Im Mai 2023 haben die Mitglieder des Vorstands im Rahmen des LTI für das Vergütungsgeschäftsjahr 2022 im nachfolgend dargestellten Umfang Aktien erworben:

Mitglied des Vorstands	Anzahl der erworbenen Aktien	Haltefrist
Dr. Christian Hartel	4.043	3 Jahre
Auguste Willems	3.289	3 Jahre
Dr. Tobias Ohler	3.063	3 Jahre
Angela Wörl ¹	1.658	3 Jahre

¹ Für Frau Wörl ergaben sich aufgrund der niedrigeren Kappungsgrenze (wegen Erstbestellung) jeweils niedrigere Bonusprozentwerte.

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, einschließlich sonstiger Leistungen) – 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 5.000.000 € brutto und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 3.800.000 € brutto. Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, wurden die Vergütungsobergrenzen im Geschäftsjahr 2023 eingehalten. Dabei wurde die jeweilige Vorstandsvergütung und die jeweilige Maximalvergütung aufgrund der dargestellten Wechsel im Vorstandsgremium arbeitstagegenau berechnet.

Vergütungsobergrenzen

Aktive Mitglieder des Vorstands	gewährte und geschuldete Vergütung	Versorgungsaufwand (Service Costs)	Insgesamt	Maximalvergütung
Vorsitzender des Vorstands				
Dr. Christian Hartel	1.854.677 €	240.339 €	2.095.016 €	5.000.000 €
Mitglieder des Vorstands				
Auguste Willems (bis 30.04.2023)	499.683 €	-	499.683 €	1.266.667 €
Dr. Tobias Ohler	1.539.091 €	165.043 €	1.704.134 €	3.800.000 €
Angela Wörl	873.504 €	125.249 €	998.753 €	3.800.000 €
Dr. Christian Kirsten (ab 01.05.2023)	1.593.821 €	134.362 €	1.728.183 €	2.533.333 €

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.

Für das Geschäftsjahr 2023 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 2023 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 2023 wurde keinem Vorstandsmitglied eine Leistung aus vorzeitiger Beendigung im Sinne des § 162 Abs. 2 Nr. 2 AktG zugesagt oder gewährt. Die Vergütungsansprüche von Herrn Willems endeten trotz seines vorzeitigen Ausscheidens zum 30. April 2023, eine Abfindung hat er nicht erhalten. Seit Mai 2023 erhält Herr Willems eine Karenzentschädigung (vgl. Ziffer A. III. 7 bzw. A. III. 8).

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. Die Karenzentschädigung ist monatlich in gleichen Raten zu zahlen. Herr Willems hat im Berichtsjahr eine entsprechende Karenzentschädigung erhalten (s. dazu im Einzelnen nachfolgend unter Ziffer A. III. 8).

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 2023

	2023
Vorsitzender des Vorstands	
Dr. Christian Hartel	240.339 €
Mitglieder des Vorstands	
Dr. Tobias Ohler	165.043 €
Angela Wörl	125.249 €
Dr. Christian Kirsten (ab 01.05.2023)	134.362 €
Auguste Willems (bis 30.04.2023)	-

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 Veränderungen des referenzierten Preisindexes. Erhöhungen des Jahresgrundgehalts von Herrn Willems sind seit 2016 als zusätzliche feste, nicht ruhegehaltstfähige Entgeltkomponente vereinbart und haben keine Auswirkungen auf die Berechnung des Ruhegehalts. Aufgrund der langjährigen Vorstandstätigkeit von Herrn Willems wurde der maximale Prozentwert bereits erreicht. Aus diesem Grund sind für Herrn Willems im Geschäftsjahr 2023 keine Service Costs mehr angefallen.

Es bestehen die in nachfolgender Tabelle dargestellten Pensionsverpflichtungen (Barwert):

Pensionsverpflichtungen für aktive Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 (nach IFRS ermittelt)

	2023
aktive Vorstandsmitglieder	
Dr. Christian Hartel	3.637.338 €
Dr. Tobias Ohler	6.233.230 €
Angela Wörl	1.838.563 €
Dr. Christian Kirsten	134.362 €
Auguste Willems (bis April 2024)	7.509.300 €

Die Höhe des jährlichen Ruhegehalts für die bisherigen Leistungszusagen an Herrn Dr. Hartel und Herrn Dr. Ohler wurde zum Zeitpunkt der Umstellung auf beitragsorientierte Zusagen zum Jahreswechsel 2020/2021 mit einem Betrag in Höhe von 152.250 € brutto (Herr Dr. Hartel) bzw. 261.000 € brutto (Herr Dr. Ohler) festgeschrieben. Diese Anwartschaften sind unverfallbar, wachsen nicht weiter an und werden bis zum Auszahlungszeitpunkt nicht dynamisiert. Für Herrn Willems ergibt sich die Pensionsverpflichtung aus der oben unter Ziffer A. II. 1. 2 beschriebenen leistungsorientierten Zusage. Für Frau Wörl und Herrn Kirsten ergibt sich die Verpflichtung aus der oben unter Ziffer A. II. 1. 2 beschriebenen beitragsorientierten Zusage. Die dargestellten Pensionsverpflichtungen umfassen auch Dienstzeiten bei der Gesellschaft, die vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied lagen, sowie eigene Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (einschließlich Deferred Compensation).

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

Vergütung für Herrn Willems im Berichtsjahr 2023

Nach Ausscheiden aus dem Vorstand hat Herr Willems seit 1. Mai 2023 Anspruch auf eine Karenzentschädigung wie oben beschrieben. Die Karenzentschädigung wird in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt und beträgt insgesamt 848.765 € brutto. Im Berichtsjahr wurde dementsprechend eine Karenzentschädigung in Höhe von insgesamt 565.843 € brutto an Herrn Willems gezahlt.

Gemäß des ursprünglich mit Herrn Willems vereinbarten Dienstvertrags würde sein Anspruch auf Ruhegehalt erst drei Monate nach Vollendung seines 65. Lebensjahres – also am 27. Mai 2024 – beginnen. Um zwischen Ende der Zahlung der Karenzentschädigung und Beginn der Ruhegehaltszahlungen keine Lücke entstehen zu lassen, wurde mit Herrn Willems vereinbart, die Ruhegehaltszahlungen bereits ab 1. Mai 2024 beginnen zu lassen.

9. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Die folgende Tabelle zeigt die den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands, die ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG jeweils einzeln aufgeschlüsselt. Die Vergütung, die solchen Vorstandsmitgliedern, die bereits vor mehr als zehn Jahren aus dem Vorstand ausgeschieden sind, im Berichtsjahr 2023 gewährt und geschuldet wurde, wird aggregiert angegeben.

Bezüge früherer Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 in €:

	2023
für frühere Vorstandsmitglieder (≤10 Jahre)	
Auguste Willems (ausgeschieden am 30.04.2023) ¹	565.843 €
Dr. Rudolf Staudigl (ausgeschieden am 12.05.2021) ²	834.902 €
Dr. Joachim Rauhut (ausgeschieden am 31.10.2015) ³	193.128 €
für frühere Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer und ihre Hinterbliebenen (> 10 Jahre)	1.798.009 €

¹ Karenzentschädigung, vgl. Ziffer III. A. 8. Vergütung für seine Tätigkeit als aktives Vorstandsmitglied bis 30. April 2023, vgl. Ziffer A. III. 1.

² Davon entfallen 286.416 € auf die Teilauszahlung einer Deferred Compensation und 548.486 € auf das Ruhegehalt.

³ Ruhegehalt.

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 2023 geltenden Vergütungsregelungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 mit Wirkung ab 1. 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 abrufbar.

► <https://www.wacker.com/cms/de-de/about-wacker/investor-relations/corporate-governance/compensation-system-supervisory-board.html>

II. Vergütungsbestandteile des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 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 € 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 €. Die Auszahlung von Jahresvergütung und Auslagenpauschale erfolgt im Januar des Folgejahres.

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 2023 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 2023 „gewährt und geschuldet“ wurden. Für die Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung ist maßgeblich, ob die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 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 verdient 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

AR-Mitglieder	fixe Vergütung	Auslagenpauschale	variable Bestandteile	Gesamtvergütung	Relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung	Relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung
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 %
Prof. Dr. Andreas Biagosch (ab 17.05.2023 Mitglied im Vermittlungsausschuss)	131.370 €	25.000 €	-	156.370 €	100 %	0 %
Dr. Gregor Biebl	100.000 €	25.000 €	-	125.000 €	100 %	0 %
Matthias Biebl (ab 17.05.2023 Mitglied im Präsidialausschuss)	131.370 €	25.000 €	-	156.370 €	100 %	0 %
Dr. Patrick Cramer (ab 17.05.2023)	62.740 €	15.685 €	-	78.425 €	100 %	0 %
Stefan Entholzner (ab 17.05.2023)	62.740 €	15.685 €	-	78.425 €	100 %	0 %
Markus Hautmann	100.000 €	25.000 €	-	125.000 €	100 %	0 %
Ingrid Heindl	100.000 €	25.000 €	-	125.000 €	100 %	0 %
Barbara Kraller (Mitglied im Vermittlungsausschuss)	150.000 €	25.000 €	-	175.000 €	100 %	0 %
Dr. Benedikt Postberg (ab 17.05.2023)	62.740 €	15.685 €	-	78.425 €	100 %	0 %
Harald Sikorski (ab 01.10.2023)	25.205 €	6.301 €	-	31.507 €	100 %	0 %
Reinhard Spateneder	100.000 €	25.000 €	-	125.000 €	100 %	0 %
Ann-Sophie Wacker	100.000 €	25.000 €	-	125.000 €	100 %	0 %
Prof. Dr. Anna Weber (Vorsitzende des Prüfungsausschusses)	200.000 €	25.000 €	-	225.000 €	100 %	0 %
Dr. Susanne Weiss	100.000 €	25.000 €	-	125.000 €	100 %	0 %

Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der im Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitglieder des Aufsichtsrats

Frühere AR-Mitglieder:	festе Vergütung	Auslagen-pauschale	variable Bestandteile	Gesamt-vergütung	Relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamt-vergütung	Relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamt-vergütung
Franz-Josef Kortüm (bis 17.05.2023 Mitglied im Präsidialausschuss und Vermittlungsausschuss)	56.301 €	9.384 €	-	65.685 €	100 %	0 %
Beate Rohrig (bis 30.09.2023)	74.795 €	18.699 €	-	93.493 €	100 %	0 %
Andreas Schnagl (bis 17.05.2023)	37.534 €	9.384 €	-	46.918 €	100 %	0 %
Dr. Birgit Schwab (bis 17.05.2023)	37.534 €	9.384 €	-	46.918 €	100 %	0 %

Im Berichtsjahr 2023 wurde keinem ehemaligen Aufsichtsratsmitglied, das vor dem Berichtsjahr 2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden ist, eine Vergütung gewährt oder geschuldet im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG (mit Ausnahme der festen Vergütung für das Vergütungsgeschäftsjahr 2022, die erst im Januar 2023 zur Auszahlung gelangte).

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 Vollzeitäquivalenzbasis 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 Mitarbeitern der Wacker Chemie AG auf Vollzeitäquivalenzbasis

	Veränderungen in %		
	von 2020 zu 2021	von 2021 zu 2022	von 2022 zu 2023
Vergütungen Organmitglieder			
Aktive Mitglieder des Vorstands			
Dr. Christian Hartel (ab Mai 2021 Vorsitzender)	58 %	77 %	-24 %
Dr. Christian Kirsten (ab Mai 2023)	-	-	-
Auguste Willems (bis April 2023)	33 %	12 %	-75 %
Dr. Tobias Ohler (ab Januar 2013)	40 %	12 %	-23 %
Angela Wörl (ab Mai 2021)	-	76 %	-23 %
Frühere Mitglieder des Vorstands			
Auguste Willems (bis April 2023)	-	-	-
Dr. Rudolf Staudigl (bis Mai 2021)	-51 %	61 %	5 %
Dr. Joachim Rauhut (bis Oktober 2015)	4 %	8 %	11 %
Frühere Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer und ihre Hinterbliebenen (> 10 Jahre)	11 %	-26 %	16 %
Im Berichtsjahr aktive Mitglieder des Aufsichtsrats			
Dr. Peter-Alexander Wacker (seit Mai 2008)	0 %	12 %	0 %
Manfred Köppl (seit April 2003)	0 %	13 %	0 %
Prof. Dr. Andreas H. Biagosch (seit Januar 2015, seit Mai 2023 Mitglied im Vermittlungsausschuss)	0 %	14 %	25 %
Dr. Gregor Biebl (seit Mai 2013)	0 %	14 %	0 %
Matthias Biebl (seit Mai 2008, seit Mai 2023 Mitglied im Präsidialausschuss)	0 %	14 %	25 %
Prof. Dr. Patrick Cramer (seit Mai 2023)	-	-	-
Stefan Entholzner (seit Mai 2023)	-	-	-
Markus Hautmann (seit Januar 2021)	-	14 %	0 %
Ingrid Heindl (seit Mai 2018)	0 %	14 %	0 %
Franz-Josef Kortüm (April 2001 bis Mai 2023, bis Mai 2022 Vorsitzender des Prüfungsausschusses)	0 %	-3 %	-66 %
Barbara Kraller (seit April 2017, seit Januar 2023 Mitglied im Vermittlungsausschuss)	0 %	14 %	40 %
Dr. Benedikt Postberg (seit Mai 2023)	-	-	-
Beate Rohrig (Juli 2019 bis September 2023)	0 %	14 %	-25 %
Andreas Schnagl (Januar bis Mai 2023)	-	-	-
Dr. Birgit Schwab (Oktober 2020 bis Mai 2023)	298 %	14 %	-62 %
Harald Sikorski (seit Oktober 2023)	-	-	-
Reinhard Spateneder (seit Januar 2023)	-	-	-
Ann-Sophie Wacker (seit Mai 2018)	0 %	14 %	0 %
Prof. Dr. Anna Weber (seit Mai 2022)	-	-	62 %
Dr. Susanne Weiss (seit Mai 2008)	0 %	14 %	0 %
Ertragsentwicklung			
Jahresüberschuss der Wacker Chemie AG (HGB)	726 %	9 %	-91 %
EBIT des WACKER-Konzerns (IFRS)	332 %	48 %	-76 %
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter	14 %	7 %	-15 %

In den Angaben zu den früheren Mitgliedern des Vorstands sind einmalige Kapitalzahlungen aus einer 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, 29. Februar 2024

Der Vorstand
der Wacker Chemie AG

Der Aufsichtsrat
der Wacker Chemie AG

Disclaimer

Der Vergütungsbericht ist am 21. März 2024 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.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Wacker Chemie AG, München,

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Wacker Chemie AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Wacker Chemie AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Wacker Chemie AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 29. Februar 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer
Wirtschaftsprüferin

Prof. Dr. Grottel
Wirtschaftsprüfer

