

## **Entsprechenserklärung der Dürr AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex**

Vorstand und Aufsichtsrat der Dürr Aktiengesellschaft erklären hiermit gemäß § 161 Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz, dass seit der Entsprechenserklärung vom 29. September 2021 und der Aktualisierung vom 3. Juni 2022 den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 – und zukünftig den Empfehlungen in der Fassung vom 28. April 2022 – bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 – mit folgender Ausnahme entsprochen wurde und wird:

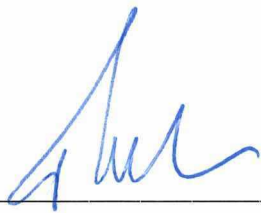
Nach der Empfehlung G.8 des Deutschen Corporate Governance Kodex soll eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter bei der Festlegung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile des Vorstands ausgeschlossen sein. Allerdings gestattet das von der Hauptversammlung am 7. Mai 2021 beschlossene Vergütungssystem vorübergehende Abweichungen, „wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist“. Wie bereits in der Aktualisierung der Entsprechenserklärung am 3. Juni 2022 erklärt, beschloss der Aufsichtsrat am 3. Juni 2022 aufgrund des Umstands, dass wegen der anhaltenden COVID-19-Pandemie, des Lockdowns in China, des Ukraine-Kriegs sowie signifikanter Lieferkettenprobleme die ursprünglich für das Geschäftsjahr 2022 geplanten Ziele, insbesondere das EBIT, mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mehr erreichbar waren, die Ziele für das Short Term Incentive (STI) für das Geschäftsjahr 2022 geringfügig anzupassen, konkret, die EBIT-Zielwerte herabzusetzen und die Zielwerte Free Cashflow (FCF) sowie die ESG-Ziele unverändert zu lassen, und dabei gleichzeitig die maximale Auszahlung von 150 % auf 130 % Gesamtzielerreichung abzusenken. Die Vorstandsmitglieder stimmten dem zu.

Nach der Empfehlung G.10 sollen die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien angelegt bzw. aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können. Hiervon weicht das von der Hauptversammlung am 7. Mai 2021 beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand ab. Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein Long Term Incentive (LTI), also eine langfristige variable Vergütung, die eine aktienbasierte Komponente enthält, die kurzfristige (konkret: einjährige) variable Vergütung (STI) hingegen ist nicht aktienbasiert. Kein variabler Vergütungsbestandteil wird in Aktien der Gesellschaft angelegt. Grund hierfür ist, dass die komplexen einkommensteuerrechtlichen Probleme nicht auf die Mitglieder des Vorstands abgewälzt werden sollen. Die LTI-Tranchen haben – wie international üblich – eine dreijährige Laufzeit, was der Dauer der Erstbestellung der Vorstandsmitglieder entspricht. Die Auszahlung der jeweili-

gen LTI-Tranche erfolgt nach Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung im Folgejahr, also regelmäßig nach 41 Monaten. Mit Blick auf den hohen Anteil internationaler Aktionäre erachtet der Aufsichtsrat der Dürr AG einen dreijährigen Bemessungszeitraum für das LTI kombiniert mit einer Auszahlung nach etwa 41 Monaten für angemessen.

**Bietigheim-Bissingen,  
den 5. Oktober 2022**

Für den Aufsichtsrat



---

Gerhard Federer  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

**Bietigheim-Bissingen,  
den 5. Oktober 2022**

Für den Vorstand



---

Dr. Jochen Weyrauch  
Vorsitzender des Vorstands