

## Vergütungsbericht der Altech Advanced Materials AG für das Geschäftsjahr 2022

### Inhalt

1. Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat .....	1
2. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder .....	2
2.1. Grundlagen und Zielsetzung .....	2
2.2. Verfahren .....	2
2.3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung .....	3
2.4. Bestandteile des Vergütungssystems .....	3
2.5. Festlegung der Maximalvergütung .....	4
2.6. Zielvergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 .....	5
3. Vergütungssystem für den Aufsichtsrat.....	5
3.1. Grundlagen und Zielsetzung .....	5
3.2. Vergütung des Aufsichtsrats .....	6
4. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung	7
5. Sonstige Angaben gemäß § 162 AktG.....	10
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG .....	11

Der Vergütungsbericht erläutert die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats der Altech Advanced Materials AG („AAM“). Der Vergütungsbericht orientiert sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“), den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs („HGB“) sowie des deutschen Aktiengesetzes („AktG“), insbesondere §162 AktG.

### **1. Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat**

Vorstände der Altech Advanced Materials AG waren im Geschäftsjahr 2022:

- Herr Ignatius Kim-Seng Tan (Vorsitzender),
- Herr Uwe Ahrens,
- Herr Hansjörg Plaggemars.

Alle drei Vorstände sind aktuell bis zum 31. Dezember 2023 bestellt.

Mitglieder des Aufsichtsrates waren im Geschäftsjahr 2022:

- Herr Dr. Burkhard Schäfer (Vorsitzender)
- Herr Wilko Stark (stellvertretender Vorsitzender)
- Herr Dieter Rosenthal
- Herr Werner Klatten
- Herr Nikolaus Graf Lambsdorff

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das am 31. Dezember 2022 endende Geschäftsjahr beschließen wird, bestellt.

## **2. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder**

Nach § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, ebenso bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems. Die Bestimmung wurde durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie in das Aktiengesetz eingefügt und ist gemäß § 26j Abs.1 Satz 1 EGAktG spätestens für die Durchführung von ordentlichen Hauptversammlungen zu beachten, die nach dem 31. Dezember 2020 stattfinden. Damit war in der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 20. Mai 2021 erstmals eine Beschlussfassung über das Vergütungssystem vorgesehen. Die Vergütung des Vorstands wurde zuvor vom Aufsichtsrat individuell verhandelt.

Der Aufsichtsrat der AAM AG beschloss am 22. April 2021 mit Wirkung zum 1. Mai 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Das Vergütungssystem wurde von den Aktionären der AAM AG in der Hauptversammlung am 20. Mai 2021 rückwirkend zum 1. Mai 2021 gebilligt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde der Hauptversammlung am 23. August 2022 gemäß § 120a Abs. 5 AktG vorgelegt und erörtert.

### **2.1. Grundlagen und Zielsetzung**

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab.

### **2.2. Verfahren**

Der Aufsichtsrat setzt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit geachtet. Die geltenden Regelungen des Aktiengesetzes zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Sollte ein Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen vom Aufsichtsrat nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Das Vergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

### **2.3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung**

Der Aufsichtsrat kann im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festlegen. Richtschnur hierfür ist gemäß § 87 Abs. 1 S. 1 AktG, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

Bei der Beurteilung wird sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Für den externen Vergleich werden hierbei Peer Groups herangezogen, die aus vergleichbaren Unternehmen im Geschäftsfeld Elektromobilität mit dem Schwerpunkt im Batterieherstellung zusammengestellt sind.

Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur durchschnittlichen Vergütung der ersten Konzernebene sowie zur Vergütung der Gesamtbelegschaft ermittelt und diese Relation mit der zuvor genannten Peer Group verglichen und auf Marktangemessenheit geprüft, wobei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütung berücksichtigt wird. Der Aufsichtsrat legt fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind und wie die Vergütung im Vergleich dazu beurteilt wird.

### **2.4. Bestandteile des Vergütungssystems**

Die Vergütung des Vorstandsmitglieds besteht aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung in Höhe von bis zu EUR 140.000,- p.a., welche die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Darüber hinaus können erfolgsabhängige variable Vergütungskomponenten in Form eines Bonus vereinbart werden.

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen sind in der erfolgsunabhängigen Festvergütung enthalten. Für den Fall, dass keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten vereinbart werden, besteht die Vergütung des Vorstandsmitgliedes zu 100% aus erfolgsunabhängigen Komponenten (Festvergütung sowie Sachbezüge und Nebenleistungen). Für den Fall, dass erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten vereinbart werden, soll sich die relative Verteilung zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen an nachfolgender Vorgabe orientieren:

Feste Vergütungsbestandteile (Festvergütung sowie Sachbezüge und Nebenleistungen): 66 2/3%  
Variable Vergütungsbestandteile (Bonus): 33 1/3%

Die einzelnen Vergütungskomponenten setzen sich wie folgt zusammen:

## 1. Erfolgsunabhängige Komponenten

### 1.1. Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt ist eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

### 1.2. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen können insbesondere Sachleistungen wie Dienstwagen, die Zur-Verfügung-Stellung von Telekommunikationsmitteln, den Ersatz von Dienstreisekosten, einen an den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung orientierten Zuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Fortzahlung der Bezüge bei Krankheit, Unfall und Tod enthalten.

## 2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten (Bonus)

Die Ziele für die Gewährung des Bonus sollen sich vornehmlich am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens orientieren. Sie sollen sich insbesondere an den Ressortzuständigkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausrichten. Hierbei ist eine Kombination aus finanziellen Kennzahlen, Milestones (projekt- oder unternehmensbezogen) und sogenannten „soft facts“ zulässig. Jedoch ist auch eine Beschränkung auf einzelne Kategorien von Zielen zulässig.

Eine anteilige Zielerreichung kann vorgesehen werden. Der Zeitraum für die Zielerreichung soll zwischen einem und drei Geschäftsjahren betragen.

## 2.5. Festlegung der Maximalvergütung

Nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG ist es erforderlich, in dem Vorstandsvergütungssystem die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder festzulegen. Die Maximalvergütung orientiert sich an den jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten und den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten. Die derzeit laufenden Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern beinhalten ausschließlich Festvergütungen.

Die Vergütungsstruktur soll für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 210.000,- EUR inklusive etwaiger Bonuszahlungen vorsehen.

## **2.6. Zielvergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022**

Die derzeit laufenden Dienstverträge bzw. Vergütungsvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern beinhalten ausschließlich Festvergütungen, wie folgt:

Ignatius Tan:	Bis 31. Mai 2022 24.000,- EUR; seit 1. Juni 2022: 48.000,- EUR p.a.
Uwe Ahrens:	Herr Ahrens erhielt in 2022 kein Gehalt von der Gesellschaft. Allerdings werden für die Entsendung von Herrn Ahrens zur AAM AG 120.000,- EUR p.a. zuzüglich Auslagen von der Altech Chemicals Limited, Australien, (nahestehendes Unternehmen) als Managementvergütung in Rechnung gestellt. Mit Gültigkeit ab dem 1. Januar 2023 wurde mit Herrn Ahrens ein Dienstvertrag mit einer Festvergütung von 117.600,- EUR p.a. geschlossen.
Hansjörg Plaggemars:	Bis 30. April 2022 120.000 p.a.; seit 1. Mai 2022 103.200,- EUR p.a.

Die Bezüge des Vorstands bestehen vollständig aus erfolgsunabhängigen Bestandteilen und beinhalten somit auch keine Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung. Sonstige Zuwendungen, wie z.B. KFZ oder ähnliches, werden ebenfalls nicht gewährt.

## **3. Vergütungssystem für den Aufsichtsrat**

Laut § 14 der Gesellschaftssatzung erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine Vergütung, die von der Hauptversammlung der Aktionäre festgelegt wird.

### **3.1. Grundlagen und Zielsetzung**

Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Leitung der Gesellschaft, Festlegung der Grundsätze der Geschäftsführung sowie Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten neben der Erstattung ihrer baren Auslagen und der jeweils auf die Vergütung und die Auslagen anfallenden Umsatzsteuer jeweils eine feste jährliche Vergütung. Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden. Nach Auffassung der Gesellschaft ist eine reine Festvergütung besser geeignet, die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder zu stärken und ihren Aufwand angemessen zu vergüten.

Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für die Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Konzerns unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

Ist ein Aufsichtsratsmitglied nicht das gesamte Jahr lang im Amt, wird die Vergütung anteilig gezahlt.

### 3.2. Vergütung des Aufsichtsrats

Letztmalig beschloss die Hauptversammlung vom 15. Januar 2020 die Aufsichtsratsvergütung. Danach beträgt die fixe Vergütung des Aufsichtsrats jährlich für den Vorsitzenden TEUR 3, den stellvertretenden Vorsitzenden TEUR 2 sowie alle anderen Mitglieder je TEUR 2. Zusätzlich wurde beschlossen, dass der Aufsichtsrat mindestens zwei Ausschüsse bilden soll, den Prüfungsausschuss und den Industrieausschuss. Für die Teilnahme in dem Prüfungsausschuss wird zusätzlich eine jährliche Nettovergütung von TEUR 5 gewährt. Für die Teilnahme in dem Industrieausschuss wird zusätzlich eine jährliche Nettovergütung von TEUR 22 gewährt. Etwaige andere zu bildenden Ausschüsse sind mit der beschlossenen Vergütung abgegolten. Die Vergütung ist regulär am Jahresende fällig und zahlbar. Aufsichtsratsmitgliedern werden, die bei der Erfüllung ihrer Pflichten entstandenen Auslagen erstattet.

Als Aufsichtsratsvergütungen wurden zum 31. Dezember 2022 folgende Vergütungen:

	Grund- vergütung	Prüfungs- ausschuss (+ TEUR 5)	Industrie- ausschuss (+TEUR 22)	Vergütung gesamt
Herr Dr. Burkhard Schäfer (Vorsitzender)	TEUR 3	TEUR 5	-	TEUR 8 (Vorperiode: TEUR 8)
Herr Wilko Stark (stellvertretender Vorsitzender)	TEUR 2	-	TEUR 22	TEUR 24 (Vorperiode: TEUR 24)
Herr Dieter Rosenthal	TEUR 2	-	TEUR 22	TEUR 24 (Vorperiode: TEUR 24)
Herr Werner Klatten	TEUR 2	-	TEUR 22	TEUR 24 (Vorperiode: TEUR 24)
Herr Nikolaus Graf Lambsdorff	TEUR 2	TEUR 5	-	TEUR 7 (Vorperiode: TEUR 7)

(im Vorjahr teilweise zzgl. etwaige Umsatzsteuer) als Aufwand berücksichtigt.

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats betragen für das Geschäftsjahr TEUR 87 (Vorjahr: TEUR 87, zzgl. teilweise in Rechnung gestellte Umsatzsteuer). Im Geschäftsjahr ausgezahlt wurden TEUR 87.

#### **4. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung**

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von AAM AG, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses abgebildet. Bis zum 22. Februar 2018 befand sich die Gesellschaft, damals noch firmierend als Youbisheng Green Paper AG, in der Insolvenz. Durch die Aufhebung der Insolvenz entstand ein Rumpfgeschäftsjahr vom 1. Januar 2018 bis 22. Februar 2018 und vom 23. Februar 2018 bis 31. Dezember 2018. Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, wurden die Ergebnisse der beiden Rumpfgeschäftsjahre zu einem fiktiven Gesamtjahr zusammengefasst.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Sollte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung ganz oder teilweise in einer anderen Periode erfolgt sein, wurde zur besseren Vergleichbarkeit der Vergütung die geschuldete Vergütung in den Perioden ausgewiesen.

Die Gesellschaft beschäftigt seit November 2018 drei Mitarbeiter im kaufmännischen Bereich in Teilzeit. Die durchschnittliche Vergütung dieser Arbeitnehmer (ohne Nebenleistungen und Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) umgerechnet auf Vollzeitäquivalenzbasis hat sich wie dargestellt entwickelt.

## I. Ertragsentwicklung

In TEUR	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Jahresergebnis gemäß HGB Einzelabschluss	-186	-292,7	-408	-119,4 %	-618	-51,5 %	-877	-41,9 %	-1.431	-63,2 %

## II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer

In TEUR	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Ø Gehalt berechnet auf Vollzeitäquivalent	79	0,0 %	79	0,0 %	79	0,0 %	79	0,0 %	82	3,4 %

## III. Vorstandsvergütung

In TEUR	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Rolf Birkert bis 14.09.2018	0	0,0 %								
Hansjörg Plaggemars ab 14.09.2018	11	n/a	45	328,6 %	115	155,6 %	120	4,4 %	109	-9,1 %
Iggy Tan ab 17.07.2019			0		6	n/a	24	300,0 %	38	58,3 %
Uwe Ahrens ab 17.07.2019*					115	n/a	120	4,3%	120	0,0%

\* Herr Uwe Ahrens erhielt bis Ende 2022 keine Vergütung von der Gesellschaft, sondern wird im Rahmen seiner Entsendung zur AAM AG durch einen Managementgebühr von der Altech Chemicals Ltd., Australien, (ATC) seit Februar 2020 abgerechnet.

Die jeweiligen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enden mit dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aus dem Vorstand der Gesellschaft, gleich aus welchem Grund. Gesonderte Leistungen bei Ausscheiden sind in den Dienstverträgen nicht vorgesehen.

Im relevanten Zeitraum haben keine weiteren früheren Vorstandsmitglieder eine Vergütung erhalten.



#### IV. Aufsichtsratsvergütung<sup>1</sup>

In TEUR	2018 <sup>3</sup>	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Hansjörg Plaggemars bis 14.09.2018	7	-29,2%								
Dr. Burkhardt Schäfer, AR-Mitglied bis 21.10.2019 dann AR-Vorsitzender und ab 01.01.2020 Mitglied im Prüfungsausschuss	4	-17,8%	3	-36,4%	8	200,0%	8	0,0 %	8	0,0 %
Gerrit Kaufhold AR-Mitglied bis 08.09.2020	4	-17,8%	2	-42,1%						
Rolf Birkert ab 14.09.2018 AR-Vorsitzender bis 15.10.2019 <sup>2</sup>	0		0	0,0%						
Mathias Schmid, AR-Mitglied ab 17.07.2019 bis 12.03.2020			1		0	-57,3%				
Dieter Rosenthal, AR-Mitglied ab 17.07.2019 und ab 01.01.2020 Mitglied im Industrieausschuss			1		24	2.507,1%	24	0,0%	24	0,0%
Werner Klatten, AR-Mitglied ab 31.10.2019 und ab 01.01.2020 Mitglied im Industrieausschuss			0		24	6.964,4%	24	0,0%	24	0,0%
Wilko Stark, AR- Mitglied ab 12.03.2020 und Mitglied im Industrieausschuss					19		24	24,1%	24	0,0%
Nikolaus Graf Lambsdorff, AR- Mitglied ab 08.09.2020 und Mitglied im Prüfungsausschuss					2		7	218,3%	7	0,0%

<sup>1</sup> Bei Berechnung der Vergütung erfolgt keine Unterscheidung zwischen einem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und einem Aufsichtsrats-Mitglied.

<sup>2</sup> Herr Birkert hat während seiner Amtszeit auf die Vergütung verzichtet.

<sup>3</sup> Für die Vergütung des Aufsichtsrats maßgeblicher HV-Beschluss bis 13.09.2018 war der Beschluss vom 07.09.2016. Der neue HV-Beschluss über die Vergütung des Aufsichtsrats vom 14.09.2018 sah ebenfalls eine reine Fixvergütung vor. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhielt eine jährliche Vergütung von TEUR 3, der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende und andere Mitglieder eine jährliche Vergütung von TEUR 2.

## 5. Sonstige Angaben gemäß § 162 AktG

1. Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen:

Keine

2. Angaben, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern:

Keine

3. Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands:

Die Vorstandsvergütung beträgt maximal EUR 210.000,- inklusive etwaiger Bonuszahlungen, wovon 66 2/3%, demnach EUR 140.000 als Fixvergütung vorgesehen sind. Die Vorstände bleiben mit den vereinbarten Vorstandsvergütungen, die jeweils nur aus einer Festvergütung bestehen, unter dem Maximalvertrag gemäß Vergütungssystem. Eine variable Vergütung wurde mit keinem Vorstandsmitglied vereinbart.

4. Angaben zur Einhaltung der Maximalvergütung

Die Vorstandsvergütungen liegen alle unter der für jedes Vorstandsmitglied vorgesehen Maximalvergütung in Höhe von EUR 210.000,00 inklusive etwaiger Bonuszahlungen.

Heidelberg, den 31. März 2023

Für den Vorstand

gez. Ignatius Kim-Seng Tan

gez. Hansjörg Plaggemars

gez. Uwe Ahrens

Für den Aufsichtsrat

gez. Dr. Burkhard Schäfer

als Vorsitzender des Aufsichtsrats

für den Aufsichtsrat

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

An die Altech Advanced Materials AG, Frankfurt am Main

### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der Altech Advanced Materials AG 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

Berlin, den 4. April 2023

MSW GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

---

Dr. Thiere  
Wirtschaftsprüfer

---

Przymusinski  
Wirtschaftsprüfer