

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

A. 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.

B. 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.

Das vorliegende Vergütungssystem ersetzt das Vergütungssystem, das in der ordentlichen Hauptversammlung vom 20. Mai 2021 beschlossen wurde und gilt für die Vergütungen aller Vorstandsmitglieder, die ab dem Beginn des Tages der Hauptversammlung, der dieses Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt wird, festgesetzt werden.

C. Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat kann im Einklang mit dem Vergütungssystem 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 Bereich Start-Ups sowie 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 Führungsebene in der „Altech-Gruppe“ 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.

D. Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung des Vorstandsmitglieds besteht aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung in Höhe von bis zu EUR 200.000,- p.a., welche die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Darüber hinaus können erfolgsabhängige variable Vergütungskomponenten in Form eines Bonus (Short Term Incentive; „STI“) sowie einer langfristig orientierten Anreizvergütung (Long Term Incentive; „LTI“) vereinbart werden. Die beiden variablen Bestandteile STI und LTI sind an die Jahresleistung (STI) bzw. die Leistung über mehrere Jahre (LTI) der Altech Advanced Materials AG gekoppelt und belohnen somit eine nachhaltige wertorientierte Unternehmensentwicklung.

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 erfolgsabhängige variable Vergütungskomponenten vereinbart werden, soll sich die relative Verteilung zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen an nachfolgender Vorgabe orientieren:

Feste Vergütungsbestandteile (Festvergütung sowie Sachbezüge und Nebenleistungen): 35-65%

Variable Vergütungsbestandteile:

- Bonus (STI): 0-15%
- Langfristig orientierte Anreizvergütung (LTI): 20-65%

Eine vorübergehende Abweichung hin zu einer stärker langfristig orientierten Vergütung (LTI) ist möglich, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und solange die zulässige Maximalvergütung von EUR 570.000,- p.a. nicht überschritten wird. Weiterhin kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen (z.B. in einer schweren Wirtschaftskrise) vorübergehend von den Bestandteilen des Vergütungssystems für den Vorstand abweichen (Verfahren und Regeln zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie zu individuellen Vergütungsbestandteilen), wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Unternehmens liegt. Der Aufsichtsrat hat in dem Beschluss über die Abweichung vom Vergütungssystem, die Notwendigkeit im Sinne des Unternehmensinteresses und die Dauer der Abweichung zu begründen. Die Dauer der Abweichung darf zwei Jahre nicht überschreiten.

Dieses Vorstandsvergütungssystem gilt für alle laufenden Dienstverträge des Vorstands, die Verlängerung dieser Verträge sowie für neu zu unterzeichnende Verträge sowie Nebenvereinbarungen und Ergänzungen zu den Dienstverträgen.

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, Dienstwohnung, 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 (STI und LTI)

2.1. Bonus (STI)

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 sich auf ein Geschäftsjahr beziehen.

2.2. Langfristig orientierte Anreizvergütung (LTI)

Zweck der langfristig orientierten Anreizvergütung (LTI) ist es, dem Vorstand eine Anreizvergütung zu gewähren, um sein Engagement für die Gesellschaft zu stärken und ihm die Möglichkeit zu geben, sich an der weiteren Entwicklung der Gesellschaft zu beteiligen und die Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre der Gesellschaft in Einklang zu bringen, um das langfristige Wachstum der Gesellschaft zu fördern.

Die langfristig orientierte Anreizvergütung (LTI) soll grundsätzlich in Form eines Aktienoptionsprogrammes oder virtuellen Aktienoptionsprogrammes ausgestaltet werden, wobei sich die Erdienungsmöglichkeiten der Aktienoptionen an wesentlichen operativen Meilensteinen kombiniert mit einem Mindestbörsenkurs orientieren soll, damit auch den Interessen der Aktionäre ausreichend Rechnung getragen wird.

Virtual Option Program 2023

Der Aufsichtsrat hat mit Beschluss vom 18. Dezember 2023 für die langfristig orientierte Anreizvergütung (LTI) das virtuelle Optionsprogramm 2023 („Virtual Option Program 2023“ oder „VOP 2023“) aufgelegt. Der LTI soll in seinen Bedingungen künftig weiterhin diesen Parametern entsprechen, auch im Fall von Aktienoptionsprogrammen.

Der VOP 2023 legt die Bedingungen fest, unter denen die Begünstigten einen Teil ihrer Vergütung in Form von virtuellen Optionen (die "Virtuellen Optionen") erhalten, die in Tranchen gewährt werden und über einen bestimmten Zeitraum wie unten angegeben ausübbar sind.

Im Falle einer Abgeltung erhalten die Begünstigten für jede Virtuelle Option abhängig vom Erreichen des jeweiligen Meilensteins - nach dem Ermessen der Gesellschaft - entweder Bargeld in der Höhe, wie im individuellen Grant Letter angegeben und spezifiziert und abhängig vom Erreichen des jeweiligen Meilensteins oder eine Anzahl echter Aktien der Gesellschaft, die dem Wert der jeweiligen Virtuellen Optionen zum Zeitpunkt der Abrechnung entspricht, oder eine Kombination aus beidem.

Die Virtuellen Optionen werden in bis zu fünf Tranchen mit unterschiedlichen Erdienungszeiträumen unverfallbar. Der jeweilige Betrag jeder Tranche wird für jeden Begünstigten individuell in der jeweiligen Zuteilungserklärung festgelegt. Die durch die Zuteilungserklärungen den Mitgliedern des Vorstandes zugeteilten Beträge stehen hierbei unter der aufschiebenden Bedingung der Beschlussfassung über die Billigung dieses Vergütungssystems durch die Hauptversammlung der Gesellschaft.

Die Dauer jedes Erdienungszeitraums hängt von der Erreichung bestimmter Meilensteine ab. Diese Meilensteine lauten wie folgt:

- Milestone 1: Realisierung des cerenergy JV mit Fraunhofer;
- Milestone 2: Abnahmevereinbarung für $\geq 50\%$ der cerenergy-Batterieproduktion;
- Milestone 3: Abschluss der Finanzierung des cerenergy 120MWh Werks in Schwarze Pumpe;
- Milestone 4: Kommerzielle Produktion in dem cerenergy 120MWh Werk Schwarze Pumpe;
- Milestone 5: Erfolgreicher Betrieb der Silumina-Pilotanlage;
- Milestone 6: Abschluss der Finanzierung des 10.000tpa Silumina Anode Werks in Schwarze Pumpe;
- Milestone 7: Kommerzielle Produktion in dem 10.000tpa Silumina Anode Werk Schwarze Pumpe.

Der Begünstigte kann die Optionsrechte aus den ihm zugeteilten Virtuellen Optionen frühestens nach Ablauf der jeweiligen Erdienungszeiträumen für die jeweilige Tranche ausüben, vorausgesetzt, dass am Tag des Ablaufs der jeweiligen Erdienungszeiträumen der letzte an diesem Tag festgestellte Eröffnungskurs im XETRA®-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse oder, falls es keinen XETRA®-Handel mit Aktien der Gesellschaft gibt, an der Börse, an der während der letzten 10 Handelstage vor diesem Tag insgesamt die größte Anzahl von Aktien der Gesellschaft gehandelt wurde, mindestens beträgt:

Im Falle des Milestone 1 von EUR 2,00;

Im Falle des Milestone 2 von EUR 4,00;

Im Falle des Milestone 3 von EUR 6,00;

Im Falle des Milestone 4 von EUR 8,00;

Im Falle von Milestone 5 von EUR 4,00;

Im Falle des Milestone 6 von EUR 6,00;

im Falle des Milestone 7 von EUR 8,00;

Unterschreitet der jeweilige letzte Eröffnungskurs den Mindestpreis, so verfallen die entsprechenden Optionsrechte ersatzlos.

Die Optionsrechte können nur nach Ankündigung des Erreichens einer Meilensteinankündigung innerhalb von der Gesellschaft festgelegten Ausübungszeiträumen ausgeübt werden. Die Ausübungszeiträume umfassen 14 Kalendertage. Die Gesellschaft kann insbesondere einen neuen Beginn und ein neues Anfangsdatum für die jeweilige Ausübungsfrist festlegen, damit eine (außerordentliche) Hauptversammlung über die Ermächtigung zu einer Kapitalerhöhung zur Lieferung von Ausgleichsaktien beschließen kann und diese Ermächtigung durch Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung in das Handelsregister vor der jeweiligen Ausübungsfrist wirksam wird.

Die Optionsrechte müssen innerhalb der festgelegten Ausübungszeiträume ausgeübt werden. Werden die Optionsrechte nicht innerhalb dieser Frist ausgeübt, verfallen sie ersatzlos. Darüber hinaus können Virtuelle Optionen verfallen, wenn das Arbeits- oder sonstige Vertragsverhältnis innerhalb der Erdienungszeiträume beendet wird.

Jede Virtuelle Option aus diesem VOP 2023 gewährt dem Berechtigten - vorbehaltlich bestimmter Einschränkungen - einen Anspruch ("Optionsrecht") auf Erfüllung der Virtuellen Option gegen die Gesellschaft, der durch Übertragung von Aktien der Gesellschaft oder, nach Wahl der Gesellschaft, durch eine Barzahlung in Höhe des im individuellen Grant Letter spezifizierten Betrages zu erfüllen ist. Der Ausgleich kann nach alleinigem Ermessen der Gesellschaft und ohne Zustimmung des Begünstigten auch durch eine Kombination aus einer Übertragung von Ausgleichsaktien sowie einer teilweisen Ausgleichszahlung erfolgen, insbesondere im Hinblick auf etwaige aus einer Ausgleichszahlung resultierende Steuerzahlungen, da sich der Berechtigte im Rahmen des VOP2023 verpflichtet hat etwaige erhaltene Aktien aus dem VOP 2023 für 24 Monate nach Erhalt nicht zu verkaufen (Lock-Up).

E. 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 wird für die Vorstandsmitglieder wie folgt festgelegt und orientiert sich an den jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten und den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten.

Die derzeit laufenden Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern beinhalten folgende Festvergütungen inklusive Nebenleistungen, die sich wie folgt verteilen:

Hansjörg Plaggemars: 108.551,04,- EUR p.a.

Ignatius Tan: 48.000,- EUR p.a.

Uwe Ahrens: 174.726,96 EUR p.a.

Darüber hinaus erhalten die Vorstände unter dem VOP2023 folgende langfristig orientierte Anreizvergütung (LTI), wobei die Meilensteine erwartungsgemäß zeitversetzt über die nächsten bis zu 5 Jahre eintreten

werden, mit der Ausnahme des Meilenstein 1. Die LTI Gewährung an das Vorstandsmitglied Uwe Ahrens mit Meilenstein 1 ist eine Sondervergütung, da dies eine wesentliches Wertsteigerungspotential für die Altech Advanced Materials AG darstellt. Dazu unterliegen etwaige unter dem VOP2023 an die Berechtigten begebene Aktien einem Lock-Up von 24 Monaten.

	Milestone 1	Milestone 3	Milestone 4	Milestone 6	Milestone 7	Total
Tan, Iggy		95.000 €	285.000 €	95.000 €	285.000 €	760.000 €
Ahrens, Uwe	190.000 €	95.000 €	285.000 €	95.000 €	285.000 €	950.000 €
Plaggemars, Hansjoerg		70.000 €	230.000 €	70.000 €	230.000 €	600.000 €

Die künftige Vergütungsstruktur soll für jedes Vorstandsmitglied eine jährliche Maximalvergütung in Höhe von EUR 570.000,- EUR inklusive etwaiger erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten (STI und LTI) vorsehen.

F. Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen

Die jeweiligen Dienstverträge enden mit dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aus dem Vorstand der Gesellschaft, gleich aus welchem Grund. Die Dienstverträge sind an die organschaftliche Bestellung als Vorstandsmitglieder gekoppelt und enden, ohne dass es einer besonderen hierauf gerichteten Erklärung eines der Vertragspartner bedarf, wenn auch die organschaftliche Bestellung als Vorstandsmitglieder endet.

Die Laufzeiten der aktuellen Dienstverträge sind wie folgt festgelegt:

Hansjörg Plaggemars: 31. Dezember 2025

Ignatius Tan: 31. Dezember 2025

Uwe Ahrens: 31. Dezember 2025