

Vergütungsbericht der Altech Advanced Materials AG für das Geschäftsjahr 2024

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat	2
3. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder	2
3.1. Grundlagen und Zielsetzung.....	3
3.2. Verfahren	3
3.3. Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung.....	4
3.4. Bestandteile des Vergütungssystems	4
3.5. Festlegung der Maximalvergütung	8
3.6. Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen	9
4. Vergütungssystem für den Aufsichtsrat	9
4.1. Grundlagen und Zielsetzung.....	9
4.2. Vergütung des Aufsichtsrats.....	10
5. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung 11	
6. Sonstige Angaben gemäß § 162 AktG.....	14

1. Einleitung

Der Vergütungsbericht erläutert die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats der Altech Advanced Materials AG („AAM“ oder „Gesellschaft“). 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.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemeinsam vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellt.

2. Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstände der Altech Advanced Materials AG waren im Geschäftsjahr 2024:

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

Die Vorstandsbestellung von Herrn Ignatius Tan ist zum 31. Dezember 2024 ausgelaufen und wurde auf eigenen Wunsch hin nicht verlängert. Die Vorstände Herr Hansjörg Plaggemars und Herr Uwe Ahrens sind aktuell bis zum Ablauf des 31. Dezember 2025 bestellt.

Mitglieder des Aufsichtsrates waren im Geschäftsjahr 2024:

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

Die oben genannten Aufsichtsratsmitglieder wurden in der Hauptversammlung am 8. August 2023 wiedergewählt und sind bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2028 entscheidet, bestellt.

3. 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 hat am 18. Dezember 2023 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstandes beschlossen, welches von der Hauptversammlung am 11. Juni 2024 gebilligt wurde. Aufgrund der Weiterentwicklung der Beteiligungen und damit klar definierbaren Meilensteinen für die

weitere operative Entwicklung der Projekte Silumnia Anodes und CERENERGY, hat der Aufsichtsrat das neue Vergütungssystem entwickelt, welches eine langfristige Anreizkomponente, die an klaren strategischen Meilensteinen der Projekte und der Aktienkursentwicklung orientiert ist, beinhaltet und damit auch den Aktionärsinteressen Rechnung trägt.

Das „Virtual Option Program 2023“ („VOP 2023“) der Altech Advanced Materials AG sieht neben der Incentivierung von Mitarbeitern der AAM und den Projektgesellschaften für CERENERGY und Silumnia Anodes ebenfalls die Incentivierung der Mitglieder des Vorstandes der AAM auf Grundlage des neuen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstandes vor. Die gemäß dem VOP 2023 den Mitgliedern des Vorstandes zugeteilten Beträge für das Geschäftsjahr 2023 standen unter der aufschiebenden Bedingung der Beschlussfassung über die Billigung dieses Vergütungssystems durch die Hauptversammlung der Gesellschaft. Mithin sind Vergütungsansprüche des Vorstandes der Gesellschaft aus dem VOP 2023 erst mit Ablauf der Beschlussfassung über das neue Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstandes rechtlich entstanden.

Maßgeblich für die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Berichtszeitraum war das neue Vergütungssystem, welches der Aufsichtsrat am 18. Dezember 2023 beschlossen hat, und das am 11. Juni 2024 von der Hauptversammlung der Gesellschaft gebilligte wurde.

3.1. 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.

3.2. 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 unlöslichen 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 aktuelle Vergütungssystem, das in der ordentlichen Hauptversammlung vom 11. Juni 2024 beschlossen wurde, 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.

3.3. 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 im 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.

3.4. 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 standen hierbei unter der aufschiebenden Bedingung der Beschlussfassung über die

Billigung dieses Vergütungssystems durch die Hauptversammlung der Gesellschaft, welche am 11. Juni 2024 erfolgt ist.

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 VOP 2023 verpflichtet hat etwaige erhaltene Aktien aus dem VOP 2023 für 24 Monate nach Erhalt nicht zu verkaufen (Lock-Up).

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

Zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über das Vergütungssystem beinhalteten die laufenden Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern folgende Festvergütungen inklusive Nebenleistungen, die sich wie folgt verteilen:

Hansjörg Plaggemars:	108.551,04 EUR p.a.
Ignatius Tan:	48.000,00 EUR p.a.
Uwe Ahrens:	174.726,96 EUR p.a.

Auf Beschluss des Aufsichtsrats vom 25. September 2024 wurde die monatliche Vergütung der Vorstände gegenüber der Beschlussfassung ab Oktober 2024 reduziert. Die Festvergütungen inklusive Nebenleistungen für 2024 verteilen sich wie folgt:

Hansjörg Plaggemars:	95.603,58 EUR p.a.
Ignatius Tan:	39.000,00 EUR p.a.
Uwe Ahrens:	160.473,30 EUR p.a.

Darüber hinaus erhalten die Vorstände unter dem VOP 2023 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 ein wesentliches Wertsteigerungspotential für die Altech Advanced Materials AG darstellt. Dazu unterliegen etwaige unter dem VOP 2023 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 570.000,00 EUR inklusive etwaiger erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten (STI und LTI) vorsehen.

3.6. 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

Uwe Ahrens: Dienstvertrag wurde zum 31. Dezember 2024 beendet

Iggy Tan: Vorstandsbestellung und damit Dienstvertrag zum 31. Dezember 2024 beendet

4. Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

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

4.1. Grundlagen und Zielsetzung

Der Aufsichtsrat leistet durch die 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.

4.2. 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 2024 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)

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats betragen für das Geschäftsjahr TEUR 87 (Vorjahr: TEUR 87). Im Geschäftsjahr ausgezahlt wurden TEUR 71.

5. 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.

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	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
Jahresergebnis gemäß HGB Einzelabschluss	-618	-51,5 %	-877	-41,9 %	-1.431	-63,2 %	-1.650	-15,3 %	-840	49,1 %

II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer

In TEUR	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
Ø Gehalt berechnet auf Vollzeitäquivalente	79	0,0 %	79	0,0 %	82	3,4 %	86	4,3 %	96	12,6 %

III. Vorstandsvergütung

In TEUR	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
Hansjörg Plaggemars	115	155,6 %	120	4,4 %	109	-9,1 %	109	0,5 %	96	-11,9 %
Iggy Tan	6	n/a	24	300,0 %	38	58,3 %	48	26,3 %	39	-18,8 %
Uwe Ahrens *	115	n/a	120	4,3 %	120	0,0 %	175	45,6 %	350	100,6 %

In der Festvergütung sind etwaige Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen enthalten. Die Vergütung des Vorstands wird auf Basis der geschuldeten Vergütung dargestellt. Etwaige Ansprüche aus den zugewiesenen virtuellen Optionen unter dem VOP 2023 werden daher erst in dem Geschäftsjahr, in dem die Voraussetzungen der jeweiligen Tranche eingetreten sind, als Gehaltsbestandteil dargestellt.

* Herr Uwe Ahrens erhielt bis Ende 2022 keine Vergütung von der Gesellschaft, sondern wurde im Rahmen seiner Entsendung zur AAM AG durch eine Managementgebühr von der Altech Batteries Ltd. (vormals Altech Chemicals Ltd.), Australien, (ATC) seit Februar 2020 abgerechnet. Seit Januar 2023 erhält Uwe Ahrens ein festes Gehalt von AAM sowie einen Firmenwagen und eine Dienstwohnung. In 2024 hinzugekommen ist der Bonus aus dem VOP 2023 für den Meilenstein 1 mit 190 TEUR als variable Vergütung, wovon 95 TEUR in bar ausgezahlt wurden und 95 TEUR in Aktien. Die Vergütung bei Herrn Ahrens setzt sich damit zusammen aus 45,7% Festvergütung und 54,3% variabler Vergütung.

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

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

IV. Aufsichtsratsvergütung¹

In TEUR	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
Dr. Burkhardt Schäfer, AR-Mitglied bis 21.10.2019 dann AR-Vorsitzender und ab 01.01.2020 Mitglied im Prüfungsausschuss	8	200,0%	8	0,0%	8	0,0%	8	0,0%	8	0,0%
Mathias Schmid, AR-Mitglied ab 17.07.2019 bis 12.03.2020	0	-57,3%								
Dieter Rosenthal, AR-Mitglied ab 17.07.2019 und ab 01.01.2020 Mitglied im Industrieausschuss	24	2.507,1%	24	0,0%	24	0,0%	24	0,0%	24	0,0%
Werner Klatten, AR-Mitglied ab 31.10.2019 und ab 01.01.2020 Mitglied im Industrieausschuss	24	6.964,4%	24	0,0%	24	0,0%	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%	24	0,0%	24	0,0%
Nikolaus Graf Lamsdorff, AR- Mitglied ab 08.09.2020 und Mitglied im Prüfungsausschuss	2		7	218,3%	7	0,0%	7	0,0%	7	0,0%

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

6. Sonstige Angaben gemäß § 162 AktG

1. Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen:

Aus dem VOP 2023 wurden Herrn Uwe Ahrens 30.821 Stück Aktien gewährt.

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

Keine.

3. Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands:

Keine.

4. Angaben zur Einhaltung der Maximalvergütung:

Die Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstandes wurde eingehalten.

5. Vorlage des Vergütungsberichts auf der ordentlichen Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht 2023 wurde der Hauptversammlung am 11. Juni 2024 als eigener Tagesordnungspunkt zur Erörterung vorgelegt.

Heidelberg, den 24. März 2025

Für den Vorstand

gez. Hansjörg Plaggemars

gez. Uwe Ahrens

Für den Aufsichtsrat

gez. Dr. Burkhard Schäfer
als Vorsitzender des Aufsichtsrats
für den Aufsichtsrat