

**Altech**



**Advanced Materials**  
AG

**Vergütungsbericht**

**Altech Advanced Materials AG**

**Geschäftsjahr 2025**

## Inhalt

1. Einleitung .....	3
2. Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat .....	3
3. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder .....	4
3.1. Grundlagen und Zielsetzung .....	4
3.2. Verfahren .....	4
3.3. Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung .....	5
3.4. Bestandteile des Vergütungssystems .....	5
3.5. Festlegung der Maximalvergütung .....	9
3.6. Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen .....	10
3.7. Aktueller Status des Virtual Option Program 2023 („VOP“) .....	10
4. Vergütungssystem für den Aufsichtsrat .....	10
4.1. Grundlagen und Zielsetzung .....	11
4.2. Vergütung des Aufsichtsrats .....	11
5. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung .....	12
6. Sonstige Angaben gemäß § 162 AktG .....	15

## 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 2025:

- Herr Uwe Ahrens (bis 15. September 2025)
- Herr Hansjörg Plaggemars.

Die Vorstandsbestellung von Herrn Ignatius Tan ist zum 31. Dezember 2024 ausgelaufen und wurde auf eigenen Wunsch hin nicht verlängert. Herr Uwe Ahrens hat sein Mandat nach erfolgreichem Abschluss der Umstrukturierung zum 15. September 2025 niedergelegt. Die Bestellung von Herrn Hansjörg Plaggemars wurde in der Aufsichtsratsitzung vom 7. November 2025 bis zum 31. Dezember 2028 verlängert.

Mitglieder des Aufsichtsrates waren im Geschäftsjahr 2025:

- Herr Dr. Burkhard Schäfer (Vorsitzender)
- Herr Wilko Stark (stellvertretender Vorsitzender bis 4. September 2025, Mitglied bis 15. September 2025)
- Herr Dieter Rosenthal (bis 27. August 2025)
- Herr Werner Klatten (bis 27. August 2025)
- Herr Nikolaus Graf Lambsdorff (bis 15. September 2025)
- Frau Eva Katheder (seit 27. August 2025)
- Herr Manuel Landgrebe (seit 27. August 2025 und seit dem 4. September 2025 stellvertretender Vorsitzender)

Im Zuge der ordentlichen Hauptversammlung am 27. August 2025 wurde beschlossen, die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats von fünf auf drei zu reduzieren. Die entsprechende Änderung der Satzung betrifft § 11 Abs. 1 sowie § 13 Abs. 3 und traf mit Eintragung ins Handelsregister am 15. September 2025 in Kraft.

In diesem Zusammenhang wurden Frau Eva Katheder und Herr Manuel Landgrebe als neue Mitglieder des Aufsichtsrats gewählt. Sie folgen auf Herr Wilko Stark, Herr Dieter Rosenthal, Herr Werner Klatten und Herr Nikolaus Graf Lambsdorff, die ihr Amt mit Ablauf der Hauptversammlung, bzw. der Eintragung der Verkleinerung des Aufsichtsrates ins Handelsregister, niedergelegt haben.

### **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 der damit verbundenen klar definierten Meilensteine für die weitere operative Entwicklung der Projekte Silumnia Anodes und CERENERGY entwickelte der Aufsichtsrat das neue Vergütungssystem. Es beinhaltet eine langfristige Anreizkomponente, die sich an strategischen Meilensteinen der Projekte sowie an der Entwicklung des Aktienkurses orientierte und somit den Interessen der Aktionäre Rechnung trug.

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 Geschäftsjahr 2025 war das 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 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.

### **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 Vorstandsmitgliedes 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 2,00 €;
- Im Falle des Milestone 2 von 4,00 €;
- Im Falle des Milestone 3 von 6,00 €;
- Im Falle des Milestone 4 von 8,00 €;
- Im Falle von Milestone 5 von 4,00 €;
- Im Falle des Milestone 6 von 6,00 €;
- im Falle des Milestone 7 von 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 € p.a.  
 Ignatius Tan: 48.000,00 € p.a.  
 Uwe Ahrens: 174.726,96 € p.a.

Auf Beschluss des Aufsichtsrats vom 25. September 2024 wurde die monatliche Vergütung der Vorstände ab Oktober 2024 auf die Hälfte der zuletzt mit den Vorständen vereinbarten Festvergütung reduziert.

Darüber hinaus erhalten die Vorstände unter dem VOP 2023 folgende langfristig orientierte Anreizvergütung (LTI), wobei die Meilensteine erwartungsgemäß zeitversetzt über die nächsten bis zu 4 Jahre eintreten werden, mit der Ausnahme des Meilenstein 1. Die LTI-Gewährung an das Vorstandsmitglied Uwe Ahrens mit Meilenstein 1 war eine Sondervergütung, da dies ein wesentliches Wertsteigerungspotential für die Altech Advanced Materials AG darstellte. 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 Vergütungsstruktur soll für jedes Vorstandsmitglied eine jährliche Maximalvergütung in Höhe von 570.000,00 € 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 2028

Uwe Ahrens: Der Dienstvertrag endete zum 31. Dezember 2024; das Vorstandsmandat wurde zum 15. September 2025 niedergelegt.

Die Vergütung von Herrn Hansjörg Plaggemars belief sich im Geschäftsjahr 2025 auf 56 TEUR und bestand ausschließlich aus festen Bezügen. Herr Uwe Ahrens sowie Herr Iggy Tan erhielten im Berichtszeitraum keine Festvergütung. Darüber hinaus wurden weder den aktuellen noch den ehemaligen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 kurzfristige (STI) oder langfristige (LTI) variable Vergütungsbestandteile gewährt.

Mit dem Ende der Vorstandsbestellungen von Herrn Uwe Ahrens und Herrn Iggy Tan endete zugleich ihre Teilnahme am „Virtual Option Program 2023“, einschließlich aller bis dahin zugeteilten Meilensteine. Für die Meilensteine 3, 4, 6 und 7 ist daher keine Vergütung mehr für die ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder vorgesehen und buchhalterisch erfasst worden.

### **3.7. Aktueller Status des Virtual Option Program 2023 („VOP“)**

Im Geschäftsjahr 2024 wurden aus dem Meilenstein 1, „Realisierung des CERENERGY Joint-Ventures mit Fraunhofer“ 190 TEUR an den Vorstand Herrn Uwe Ahrens und 75 TEUR an einen externen Mitarbeiter als Bonus ausgeschüttet. 95 TEUR der Ausschüttung an Herrn Uwe Ahrens erfolgten zur Erfüllung der Lohnsteuerpflichten in bar, 95 TEUR wurden in Form von 30.821 Stück Abfindungsaktien ausgegeben. Bei dem externen Mitarbeiter wurden ebenfalls rund 50% als Barabfindung ausgeschüttet und 12.166 Stück Abfindungsaktien ausgegeben.

Die beiden Meilensteine "Off-Take Agreement for  $\geq 50\%$  Cerenergy Battery production " Veröffentlichung am 18. Dezember 2024 und " Silumina Pilot Plant Successful Operation" Veröffentlichung am 6. Mai 2025 wurden erreicht. In den beiden Fällen wurde leider der für eine Bonuszahlung erforderliche Aktienkurs von 4,00 EUR für diese Meilensteine nicht erreicht, weshalb gemäß den Bedingungen des VOP 2023 keine Bonusauszahlungen für diese Etappen erfolgen konnten.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Mittel aus dem VOP ausgeschüttet.

## **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

Im Rahmen der Hauptversammlung am 27. August 2025 wurde beschlossen, den Aufsichtsrat der Altech Advanced Materials AG von bisher fünf auf künftig drei Mitglieder zu verkleinern. Vorstand und Aufsichtsrat sind überzeugt, dass ein dreiköpfiges Gremium den Anforderungen der Gesellschaft künftig ausreichend gerecht wird. Die entsprechende Änderung von § 11 Abs. 1 der Satzung wurde beschlossen und traf mit Eintragung ins Handelsregister am 15. September 2025 in Kraft.

In diesem Zusammenhang wurden Frau Eva Katheder, selbstständige Unternehmensberaterin aus Bad Vilbel, und Herr Manuel Landgrebe, Vorstand aus Stuttgart, als neue Mitglieder des Aufsichtsrats gewählt. Sie folgen auf Herr Wilko Stark, Herr Dieter Rosenthal, Herr Werner Klatten und Herr Nikolaus Graf Lambsdorff, die ihr Amt mit Ablauf der Hauptversammlung, bzw. der Eintragung der Verkleinerung des Aufsichtsrates ins Handelsregister, niedergelegt haben.

Im Rahmen der letzten Hauptversammlung wurde zudem ein neues Vergütungssystem für den Aufsichtsrat beschlossen, dass ab dem Geschäftsjahr 2026 Anwendung findet. Demnach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 3 TEUR, der Vorsitzende erhält das Doppelte. Die Vergütung wird jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt.

Für das Geschäftsjahr 2025 galt allerdings weiterhin das bisherige Vergütungssystem, das zuletzt durch Beschluss der Hauptversammlung vom 15. Januar 2020 festgelegt wurde. Dieses sah eine jährliche fixe Vergütung von 3 TEUR für den Vorsitzenden, 2 TEUR für den stellvertretenden Vorsitzenden sowie 2 TEUR für jedes weitere Mitglied vor. Für die Mitwirkung im Prüfungsausschuss wurde eine zusätzliche jährliche Nettovergütung von 5 TEUR gewährt, für die Teilnahme am Industrieausschuss 22 TEUR.

Die Aufsichtsratsvergütungen zum Stichtag 31. Dezember 2025 stellen sich wie folgt dar (in EUR):

	Grund- vergütung	Prüfungs- ausschuss (+ 5.000 € p.a.)	Industrie- ausschuss (+22.000 € p.a.)	Vergütung gesamt
Herr Dr. Burkhard Schäfer (Vorsitzender)	3.000 €	5.000 €	-	8.000 € (Vorperiode: 8.000 €)
Eva Katheder (ab 27. August 2025)	696 €	-	-	696 € (Vorperiode: 0€)

Manuel Landgrebe (ab 27. August 2025)	696 €	-	-	696 € (Vorperiode: 0€)
Herr Wilko Stark (bis 15. September 2025)	1.414 €	-	15.551 €	16.964 € (Vorperiode: 24.000 €)
Herr Dieter Rosenthal (bis 27. August 2025)	1.310 €	-	14.405 €	15.715 € (Vorperiode: 24.000 €)
Herr Werner Klatten (bis 27. August 2025)	1.310 €	-	14.405 €	15.715 € (Vorperiode: 24.000 €)
Herr Nikolaus Graf Lambsdorff (bis 15. September 2025)	1.414 €	3.534 €	-	4.948 € (Vorperiode: 7.000 €)

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats betragen für das Geschäftsjahr 63 TEUR (Vorjahr: 87 TEUR). Im Geschäftsjahr ausgezahlt wurden 71 TEUR (inkl. 8 TEUR aus Vorjahr).

## 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	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025	Veränderung in %
Jahresergebnis gemäß HGB Einzelabschluss	-877	-41,9 %	-1.431	-63,2 %	-1.650	-15,3%	-840	49,1%	-4.332	-435,5%

## II. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer

In TEUR	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025	Veränderung in %
Ø Gehalt berechnet auf Vollzeitäquivalente	79	0,0 %	82	3,4 %	86	4,3 %	96	12,6 %	109	13,4 %

## III. Vorstandsvergütung

In TEUR	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025	Veränderung in %
Hansjörg Plaggemars	120	4,4 %	109	-9,1 %	109	-0,5 %	96	-11,9 %	56	-41,1 %
Iggy Tan	24	300,0 %	38	58,3 %	48	26,3 %	39	-18,8 %	n/a	n/a
Uwe Ahrens *	120	4,3%	120	0,0%	175	45,6%	350	100,6%	0	-100,0%

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 zugeteilten 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 erhielt Uwe Ahrens ein festes Gehalt von AAM sowie einen Firmenwagen und eine Dienstwohnung. In 2024 war der Bonus aus dem VOP 2023 für den Meilenstein 1 mit 190 TEUR als variable Vergütung hinzugekommen, wovon 95 TEUR in bar ausgezahlt wurden und 95 TEUR in Aktien. Nach Beendigung seines Dienstvertrags Ende Dezember 2024 erhielt Herr Uwe Ahrens bis zu seinem Ausscheiden aus dem Vorstand der Gesellschaft Mitte September 2025 im Zuge der erfolgreich abgeschlossenen Restrukturierung keine weitere Vergütung.

Bei der Vergütung von Hansjörg Plaggemars für das Geschäftsjahr 2025 handelt es sich um eine Festvergütung inkl. Sachbezügen und etwaigen Nebenleistungen. 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. Aufsichtsratsvergütung<sup>1</sup>

In TEUR	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025	Veränderung in %
Dr. Burkhardt Schäfer, AR-Vorsitzender	8	0,00%	8	0,00%	8	0,00%	8	0,00%	8	0,00%
Manuel Landgrebe, stellv. AR-Vorsitzender (ab 27.August 2025)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	1	100,00%
Eva Katheder, AR-Mitglied (ab 27.August 2025)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	1	100,00%
Wilko Stark, AR-Mitglied (bis 15.September 2025)	24	24,10%	24	0,00%	24	0,00%	24	0,00%	17	-29,32%
Dieter Rosenthal, AR-Mitglied (bis 27.August 2025)	24	0,00%	24	0,00%	24	0,00%	24	0,00%	16	-34,52%
Werner Klatten, AR-Mitglied (bis 27.August 2025)	24	0,00%	24	0,00%	24	0,00%	24	0,00%	16	-34,52%
Nikolaus Graf Lambsdorff, AR-Mitglied (bis 15.September 2025)	7	218,30%	7	0,00%	7	0,00%	7	0,00%	5	-29,31%

<sup>1</sup> 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:

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:

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 2024 wurde der Hauptversammlung am 27. August 2025 als eigener Tagesordnungspunkt zur Erörterung vorgelegt.

Heidelberg, den 31. März 2026

Für den Vorstand

gez. Hansjörg Plaggemars

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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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.

Frankfurt am Main, den 1. April 2026

Nexia GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

M. Jüngling	A. Fröde
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüferin