

Alzchem Group AG

Vergütungssystem für den Vorstand

Stand: März 2023

Als börsennotierte Gesellschaft ist die Alzchem Group AG (im Folgenden auch die „**Gesellschaft**“) gem. § 87a Abs. 1 S. 1 AktG verpflichtet, ein für jeden interessierten Aktionär „klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder“ zu unterhalten. Das vom Aufsichtsrat der Gesellschaft zu diesem Zweck beschlossene System soll hiermit beschrieben werden.

A. Allgemeine Grundsätze

I. Besonderheiten der Alzchem Group AG

Die Alzchem Group AG ist hinsichtlich ihres Umsatzes und der Zahl ihrer Mitarbeiter, aber auch nach ihrer organisatorischen Struktur eine eher kleine börsennotierte Gesellschaft. Schon um diesem Umstand gerecht zu werden, ist auch das Vergütungssystem für den Vorstand möglichst einfach und übersichtlich gestaltet.

II. Ausgestaltung der Vorstandsvergütung

Vorrangiges Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der gegebenen regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten, um für die Alzchem Group AG die besten verfügbaren Kandidaten für eine Vorstandsposition zu gewinnen. Zugleich soll die Vergütung die Geschäftsstrategie der Alzchem-Gruppe fördern und zu ihrer langfristigen Entwicklung beitragen (zu Einzelheiten vgl. unten B.II.4).

Ansonsten hat der Aufsichtsrat dafür zu sorgen, dass die Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds, einschließlich des Ruhegehalts, der Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art

- in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds
- sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und
- die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

(Zu Einzelheiten vgl. unten Abschnitt F.)

III. Regulatorische Vorgaben

Das hier dargestellte Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt zudem die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner zum Zeitpunkt der Beschlussfassung der Hauptversammlung über das Vergütungssystem geltenden Fassung. So ist die Vergütungsstruktur insbesondere auf eine „nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft“ ausgerichtet. Der langfristige Vergütungsbestandteil hat eine „mehrjährige Bemessungsgrundlage“; für außerordentliche Entwicklungen hat der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit festgesetzt.

IV. Festlegung und Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems

Struktur und Angemessenheit des Vorstandsvergütungssystems werden vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Dabei kann der Aufsichtsrat auch unabhängige externe Beratung in Anspruch nehmen. Das vom Aufsichtsrat jeweils beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt (zu Einzelheiten vgl. unten E.).

V. Geltungsbereich; Behandlung von Altverträgen

Das vorliegende Vergütungssystem für den Vorstand gilt für alle Vorstandsdienstverträge, die nach seiner Vorlage an die Hauptversammlung abgeschlossen, geändert oder – zum Beispiel im Zusammenhang mit der Erneuerung eines Vorstandsmandats – verlängert werden. Es gilt ferner für die Teile bereits früher abgeschlossener Vorstandsdienstverträge, deren Wirksamwerden auf die Billigung dieses Systems durch die Hauptversammlung aufschiebend bedingt ist.

Zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieses Vorstandsvergütungssystems bereits abgeschlossene Vorstandsdienstverträge genießen Bestandsschutz bis zum Ende der jeweils laufenden Amtsperiode. In diesem Fall wird die Vergütung somit auf Basis der vereinbarten Vorstandsdienstverträge festgesetzt. Die Vertragsparteien können die Vorstandsverträge jedoch einvernehmlich auch an dieses Vorstandsvergütungssystem anpassen.

B. Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Alzchem Group AG setzt sich aus festen (I.) und variablen Bestandteilen (II.), der Altersversorgung (III.), einer Reihe von Nebenleistungen (IV.) sowie ggf. einer Sign On-/Halte-Prämie (V.) zusammen. Abfindungen, gleich aus welchem Rechtsgrund, werden vertraglich nicht zugesagt (VI.), von den Vorstandsmitgliedern anderweitig erhaltene Vergütungen werden grundsätzlich angerechnet (VII.). Die Vorstandsmitglieder ihrerseits sind verpflichtet, während der gesamten Laufzeit ihrer Dienstverträge, eine bestimmte Anzahl Alzchem-Aktien zu halten (VIII.).

I. Festvergütung

Die Festvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene (Brutto-) Barvergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Sie soll dem Vorstandsmitglied eine Grundabsicherung verschaffen, die dazu beiträgt, dass es sein Vorstandsamt pflichtgemäß ausführt. Die Auszahlung der Festvergütung erfolgt in zwölf gleichen Monatsraten, jeweils zum Monatsende.

Die Festvergütung wird bei einer vorübergehenden krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds bei fortbestehendem Vorstandsamt bis zu sechs Monate, längstens bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrages, weitergezahlt. Im Falle einer länger andauernden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gewährt die Gesellschaft einen betrieblichen Zuschuss nach den für die leitenden Angestellten geltenden Bestimmungen.

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern, deren Bestellung zum Vorstandsmitglied gem. § 84 Abs. 3 AktG unter Zusicherung der Wiederbestellung vorübergehend widerrufen wird, vereinbaren, dass sie während der Unterbrechung der Amtszeit einzelne Vergütungsbestandteile oder Nebenleistungen weiterhin erhalten.

II. Variable Vergütungsbestandteile

1. Überblick

Die variable, d.h. leistungs- und erfolgsbezogene Vergütung besteht aus einem Short Term- („STI“) und einem Long Term Incentive („LTI“) sowie gegebenenfalls einer an das LTI angelehnten Übergangszahlung („ÜZ“). STI, LTI und ÜZ dienen der Incentivierung der Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die Umsetzung der operativen, strategischen und Nachhaltigkeits-Ziele der Gesellschaft.

Die für das STI und das LTI (einschließlich ÜZ) maßgeblichen Leistungs- und Erfolgskriterien werden vom Aufsichtsrat entweder einmalig zu Beginn des Vorstandsmandats oder jährlich nach den im Vergütungssystem bestimmten Grundsätzen festgesetzt.

Die Leistungskriterien, nach denen sich die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile bemisst (STI = EBITDA- oder EBIT-Entwicklung + Nachhaltigkeits-Ziel; LTI/ÜZ = Aktienkursentwicklung) sind für alle Vorstandsmitglieder grundsätzlich gleich. Damit soll die Gesamtverantwortlichkeit des Vorstands als Kollektivorgan unterstrichen werden. Individuelle Ziele einzelner Vorstandsmitglieder oder des Vorstands insgesamt können jedoch in Form eines „*Personal Contribution*-Faktors“ im Rahmen des STI eine Rolle spielen.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter, von denen die Entwicklung der variablen Vergütungsbestandteile abhängt („*Repricing*“), ist vorbehaltlich einer außerordentlichen, zum Zeitpunkt der Gewährung der variablen Vergütung nicht vorhersehbaren, die „Geschäftsgrundlage“ der gewährten Vergütungsbestandteile infrage stellenden Entwicklung unzulässig.

2. Short Term Incentive (STI)

Das STI wird zu 90 Prozent für den in dem betreffenden Geschäftsjahr erzielten Geschäftserfolg (= Ziel 1) und zu 10 Prozent für das Erreichen von Nachhaltigkeits-Zielen (= Ziel 2) gezahlt. Die daraus resultierende Zielerreichung kann in Abhängigkeit von der im Geschäftsjahr geleisteten „*Personal Contribution*“ anzupassen sein.

a. Komponenten

aa. Geschäftserfolg (Ziel 1)

Der Geschäftserfolg richtet sich nach dem im Geschäftsjahr erzielten Ertrag. Der Aufsichtsrat legt für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr nach seinem billigen Ermessen fest, ob sich der Ertrag nach dem EBITDA oder dem EBIT richtet und teilt dies dem Vorstandsmitglied mit; ebenso erfolgen Festlegung und Mitteilung des Ziel- (100 Prozent) sowie eines Minimal- und eines Maximalwertes.

Der Berechnung der Zielerreichung ist die Gewinn- und Verlustrechnung des testierten Konzernjahresabschlusses der Alzchem Group AG für das betreffende Geschäftsjahr, bereinigt um nicht-operative Sondereffekte, zugrunde zu legen.

bb. Nachhaltigkeit (Ziel 2)

Desweiteren ist der STI-Erfolg abhängig vom Erreichen eines oder mehrerer von der Gesellschaft als Teil ihrer Geschäftsstrategie definierten, möglichst quantifizierbaren Nachhaltigkeitsziele. Dabei kann es zum Beispiel um eine Verringerung von Arbeitsunfällen, um den effizienten Ressourcen-Einsatz, um die Verringerung des Energieverbrauchs, die Abfallreduzierung oder eine CO₂-Einsparung gehen. Der Aufsichtsrat legt für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr eines oder mehrere solcher Nachhaltigkeitsziele und deren Gewichtung zueinander fest und teilt beides dem Vorstandsmitglied schriftlich mit; auf gleiche Weise erfolgen Festlegung und Mitteilung eines Ziel- (100 Prozent) sowie eines Minimal- und eines Maximalwertes. Sofern der Aufsichtsrat ein oder mehrere *nicht-quantifizierbare* Nachhaltigkeitsziele festgelegt hat, bestimmt er, nach welcher Methode die Zielerreichung gemessen wird und wie sich der Zielwert bestimmt und teilt die Methode und den Zielwert dem Vorstandsmitglied mit.

Nach dem Ende des Geschäftsjahres wird der für Ziel 1 und Ziel 2 (dort für jedes einzelne Nachhaltigkeits-Ziel) tatsächlich erzielte Ist-Wert dem zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegten Zielwert gegenübergestellt. Liegt der Ist-Wert unterhalb des Minimalwerts, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent, liegt er auf dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent und erreicht

er den Maximalwert, beträgt die Zielerreichung 200 Prozent. Zwischen dem Minimal- und dem Zielwert und dem Ziel- und dem Maximalwert werden die Werte jeweils linear interpoliert. Hat der Aufsichtsrat ein oder mehrere nicht-quantifizierbare Nachhaltigkeits-Ziele festgelegt, so stellt er die jeweilige Zielerreichung auf der Grundlage des Zielwertes und der von ihm festgelegten Berechnungsmethode nach billigem Ermessen fest.

Die Gesamt-Zielerreichung ergibt sich am Ende des Geschäftsjahres aus der gewichteten Zielerreichung für Ziel 1 (90 Prozent) und Ziel 2 (10 Prozent), wobei sich bei *mehreren* festgelegten Nachhaltigkeits-Zielen die Zielerreichung für Ziel 2 aus der vom Aufsichtsrat gewichteten Zielerreichung der einzelnen Nachhaltigkeits-Ziele zueinander ergibt. Der Zahlungsanspruch bei 100 Prozent Zielerreichung errechnet sich aus dem Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung (unten C.II.).

b. Personal Contribution-Faktor

Der Aufsichtsrat kann vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres für jedes einzelne Vorstandsmitglied oder für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam Leistungskriterien festlegen, deren Erfüllung als „*Personal Contribution*“ mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 in die Zielerreichung für den STI einfließt. Solche Leistungskriterien können zum Beispiel

- die Entwicklung von Produkten, Kunden und Märkten,
- die Optimierung der Konzernstruktur oder -organisation der Alchem-Gruppe,
- die Förderung der Unternehmenswerte und der Unternehmenskultur und/oder
- die Umsetzung besonderer Projekte

sein. Die *Personal Contribution* bemisst sich nach dem Grad der Erfüllung der Leistungskriterien und wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres zusammen mit der Feststellung der Zielerreichung (oben a.) nach seinem billigen Ermessen in Form eines Faktors zwischen 0,8 und 1,2 festgelegt. Die Zielerreichung des einzelnen Vorstandsmitglieds für den STI ergibt sich aus der Multiplikation des gewichteten Zielerreichungsgrades für die Ziele 1 und 2 mit dem Faktor für die *Personal Contribution*.

Legt der Aufsichtsrat für ein Geschäftsjahr keine Leistungskriterien als *Personal Contribution* fest, beträgt der Faktor 1,0.

c. Cap; Abweichungen von der Berechnungsformel

Das STI ist – auch unter Berücksichtigung des *Personal Contribution*-Faktors – bei einer 200-prozentigen Zielerreichung pro Geschäftsjahr gekappt („**STI-Cap**“); der Aufsichtsrat kann vor jedem Geschäftsjahr auch ein niedrigeres STI-Cap bestimmen. Unter der Voraussetzung einer außergewöhnlichen geschäftlichen Entwicklung kann der Aufsichtsrat den STI aber auch ganz oder teilweise auszahlen, obwohl die Berechnungsformel dies eigentlich nicht bzw. nicht in diesem Umfang gestatten würde.

d. Malus/Clawback

Bei erheblichen, für das Unternehmen nachteiligen Pflichtverletzungen eines Vorstandsmitglieds, wie z.B. einer Verletzung der Unternehmensleitlinien, kann der Aufsichtsrat den STI für das Jahr, in das die Pflichtverletzung fällt, entweder ganz oder teilweise nicht auszahlen („**Malus**“) oder ein bereits ausgezahltes STI ganz oder teilweise zurückfordern („**Clawback**“). Die Ent-

scheidung über den Malus bzw. *Clawback* ist von dem bei Alzchem eingetretenen Schaden sowie dem Grad des Verschuldens des Vorstandsmitglieds abhängig; sie kann nur innerhalb eines Jahres seit der Feststellung und Aufklärung der Pflichtverletzung getroffen werden.

e. Auszahlung des STI

Die (Bar-) Auszahlung des STI erfolgt im Anschluss an die Hauptversammlung, die über die Entlastung der Organe der Gesellschaft für das die STI-Zahlung betreffende Geschäftsjahr beschließt.

f. Unterjährige(r) Beginn bzw. Beendigung des Dienstvertrages

Beginnt oder endet der Dienstvertrag unterjährig, verringert sich der Anspruch aus dem STI für das betreffende Geschäftsjahr entsprechend (Auszahlung von $\frac{1}{12}$ des STI für jeden Monat, während dem das Dienstverhältnis mindestens den halben Monat bestand).

Der Anspruch aus dem STI entfällt jedoch vollständig und ersatzlos bei einer Beendigung des Dienstvertrages durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund. Der Aufsichtsrat kann die gleiche Rechtsfolge vorsehen, wenn das Vorstandsmitglied sein Vorstandsamt niedergelegt hat, ohne dass dafür ein wichtiger Grund bestand.

3. Long Term Incentive (LTI)

Das LTI wird für den langfristig (= innerhalb von mindestens vier Jahren) erreichten, sich vornehmlich in der Entwicklung des Aktienkurses niederschlagenden Geschäftserfolg gezahlt.

a. Berechnung

Zu diesem Zweck wird dem Vorstandsmitglied pro vollständigem Geschäftsjahr seiner Amtszeit eine aus einer bestimmten Anzahl *Stock Appreciation Rights* („SAR“) bestehende LTI-Tranche zugeteilt. Bei unterjährigem Vertragsbeginn wird die Zuteilung der LTI-Tranche des betreffenden Geschäftsjahres für jeden Monat, während dem das Dienstverhältnis nicht mindestens den halben Monat bestand, um $\frac{1}{12}$ gekürzt; Entsprechendes gilt für die Zuteilung einer LTI-Tranche für ein Geschäftsjahr, in dem der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds vor Vollendung des Geschäftsjahres endet. „**Zuteilungstag**“ ist jeweils der 1. Januar des Geschäftsjahres der Zuteilung; entsteht die LTI-Berechtigung unterjährig, ist Zuteilungstag – für die dann zeitanteilig gekürzte LTI-Tranche – der erste Tag des Monats, in dem die Berechtigung entstanden ist.

Beispiel: Beginn der Amtszeit am 10.07.01 → Berechtigung auf LTI-Tranche 01 entsteht am 01.07.01 (= „Zuteilungstag“); Kürzung des Zuteilungsbetrags um $\frac{6}{12}$ (Januar-Juni 01). Ende der Amtszeit am 09.07.04 → Anspruch auf LTI-Tranche 04 entsteht am 01.01.04 (= „Zuteilungstag“); Kürzung des Zuteilungsbetrags um $\frac{6}{12}$ (Juli-Dezember 04). Die LTI-Tranchen 02 und 03 werden nicht gekürzt.

Die SARs gewähren dem Vorstandsmitglied nach Ablauf der Haltefrist Anspruch auf Zahlung eines Geldbetrages (nicht jedoch auf den Erwerb von Aktien). Der „**Zuteilungsbetrag**“ pro gewährter LTI-Tranche errechnet sich aus dem prozentualen Anteil des LTI an der Ziel-Gesamtvergütung (unten C.II.). Dabei gilt:

$$\begin{aligned} & \text{Anzahl der pro Tranche zuzuteilenden SARs} \\ & = \text{Zuteilungsbetrag} \div \text{Angenommene 4J-Kurssteigerung} \end{aligned}$$

„Angenommene 4J-Kurssteigerung“

= die während der 4-jährigen Haltefrist realistischere erwartbare Kurssteigerung der Alzchem-Aktie

Die Angenommene 4J-Kurssteigerung wird vom Aufsichtsrat nach seinem billigen Ermessen entweder einmalig zu Beginn des Vorstandsmandats oder jährlich für die jeweils zuzuteilende LTI-Tranche festgesetzt und dem Vorstand mitgeteilt.

Der durch Ausübung der SARs nach Ablauf der Haltefrist vom Vorstand zu verdienende Geldbetrag pro SAR (x) berechnet sich nach der folgenden Formel:

$$x = \text{Ausübungskurs} - \text{Zuteilungskurs}$$

„Ausübungskurs“ = Durchschnitt der Xetra-gewichteten Schlusskurse der Alzchem-Aktie in den 30 Handelstagen vor dem Tag der Ausübung der SAR + seit dem Zuteilungstag pro Alzchem-Aktie gezahlte Dividenden

„Zuteilungskurs“ = Durchschnitt der Xetra-gewichteten Schlusskurse der Alzchem-Aktie in den 60 Handelstagen vor dem Zuteilungstag

Beispielsberechnungen zum LTI ergeben sich aus der Anlage.

SARs sind nur während bestimmter Zeiträume ganz oder teilweise ausübbar; der Aufsichtsrat kann für die Ausübung die kapitalmarktrechtlich und unternehmensintern einschlägigen Ausübungsfristen und -verbote („*Closed Periods*“) entsprechend vorsehen. Die frühestmögliche Ausübung kann nach einer Haltefrist von vier Jahren nach dem Zuteilungstag der betreffenden LTI-Tranche erfolgen. Die Ausübbarkeit kann, auch hinsichtlich der Menge der pro LTI-Tranche jeweils ausübbareren SARs, gestaffelt werden. Eine etwaige Staffelung sowie die konkreten Ausübungszeiträume legt der Aufsichtsrat vor Gewährung einer LTI-Tranche fest. Bis zum Verstreichen des letztmöglichen Ausübungstermins nicht ausgeübte SARs verfallen ersatzlos.

b. Cap; Abweichungen von der Berechnungsformel

Der aus jeder vierjährigen LTI-Tranche erzielbare maximale Betrag beträgt – um außergewöhnlichen geschäftlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen, die nicht mit der Leistung des Vorstands im Zusammenhang stehen – 200 Prozent des auf den LTI entfallenden Teils der Ziel-Gesamtvergütung („**LTI-Cap**“). Der Aufsichtsrat kann vor jedem Geschäftsjahr mit dem Vorstandsmitglied für jede künftige LTI-Tranche auch ein niedrigeres LTI-Cap vereinbaren.

Unter der Voraussetzung einer außergewöhnlichen geschäftlichen Entwicklung kann der Aufsichtsrat den aus dem LTI fließenden Betrag ganz oder teilweise auszahlen, obwohl eine entsprechende Kurssteigerung eigentlich nicht erreicht wurde. Umgekehrt kann der Aufsichtsrat den sich rechnerisch ergebenden Auszahlungsbetrag kürzen, wenn dieser nicht das Ergebnis einer positiven Kursentwicklung der Alzchem-Aktie ist, sondern sich allein aufgrund der Berücksichtigung der zwischenzeitlich gezahlten Dividenden ergibt.

c. Malus/Clawback

Bei erheblichen, für das Unternehmen nachteiligen Pflichtverletzungen eines Vorstandsmitglieds, wie z.B. einer Verletzung der Unternehmensleitlinien, kann der Aufsichtsrat die LTI-Tranche, die für das Jahr gewährt wird bzw. wurde, in das die Pflichtverletzung fällt, entweder ganz oder teilweise nicht auszahlen (*Malus*) oder einen bereits ausgezahlten LTI ganz oder teilweise

zurückfordern (*Clawback*). Die Entscheidung über *Malus* und *Clawback* ist von dem bei Alzchem eingetretenen Schaden sowie dem Grad des Verschuldens des Vorstandsmitglieds abhängig; sie kann nur innerhalb eines Jahres seit der Feststellung und Aufklärung der Pflichtverletzung getroffen werden.

d. Auszahlung

Die Auszahlung des LTI erfolgt in bar innerhalb einer Frist von max. zwei Monaten nach der jeweiligen Ausübung der SARs.

Der Aufsichtsrat kann vorsehen, dass dem Vorstandsmitglied jährliche Abschlagszahlungen in Bezug auf die LTI-Tranchen gezahlt werden, deren Haltefrist noch nicht abgelaufen ist. Abschlagsbedingte Überzahlungen der jeweiligen LTI-Tranche sind der Gesellschaft vom Vorstandsmitglied unverzüglich nach dem letzten tatsächlichen Auszahlungstermin in Bezug auf die SARs der jeweiligen LTI-Tranche bzw., falls die zum letztmöglichen Ausübungstermin ausübbareren SARs der jeweiligen LTI-Tranche vollständig nicht ausgeübt werden, unverzüglich nach dem letztmöglichen Ausübungstermin zurückzugewähren.

e. Auswirkungen einer Beendigung des Dienstvertrages auf noch laufende LTI-Tranchen

Die Beendigung des Dienstvertrages hat – unabhängig davon, aus welchem Rechtsgrund sie erfolgt (z.B. Auslaufen des Vertrages; Erreichen der Altersgrenze) – grundsätzlich, d.h. vorbehaltlich der nachfolgenden Absätze, keinen Einfluss auf die zugeteilten LTI-Tranchen und die damit verbundenen Rechte. Dem liegt das Prinzip zugrunde, dass das Vorstandsmitglied grundsätzlich die Chance haben soll, für jedes Jahr seiner Vorstandstätigkeit ein entsprechendes LTI – nicht mehr, aber auch nicht weniger – zu verdienen.

Der Aufsichtsrat kann jedoch vorsehen, dass eine etwa bereits gewährte oder ausgezahlte Übergangszahlung (Ziff. 4) bei der Auszahlung des LTI im Sinne des vorstehend genannten Prinzips wirtschaftlich angemessen berücksichtigt wird. Hierzu kann der Aufsichtsrat insbesondere bestimmen, dass LTI-Tranchen, deren Haltefrist zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen sind, entweder ersatzlos verfallen oder dass der sich aus der Ausübung der SARs solcher LTI-Tranchen ergebende Auszahlungsbetrag gekürzt wird.

Ansprüche aus noch nicht ausgeübten SARs einer LTI-Tranche entfallen ersatzlos bei einer Beendigung des Dienstvertrages durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund. Der Aufsichtsrat kann die gleiche Rechtsfolge vorsehen, wenn das Vorstandsmitglied sein Vorstandsamt niedergelegt hat, ohne dass dafür ein wichtiger Grund bestand.

4. Übergangszahlung (ÜZ)

Für den Fall, dass Teile der unter dem Dienstvertrag zu zahlenden Vergütung, insbesondere des LTI, erst längere Zeit nach dem Vertragsbeginn auszahlbar sind, ohne dass die dadurch entstehende anfängliche Liquiditätslücke anderweitig kompensiert wird (wie zB durch eine Abschlagszahlung), kann der Aufsichtsrat jährlich erfolgsabhängige, ein- oder mehrjährig angelegte Überbrückungsleistungen nach dem Muster des LTI (Übergangszahlung – „ÜZ“) gewähren. Für die ÜZ gelten die Regelungen der vorstehenden Ziff. 3, insbesondere hinsichtlich der Ermittlung der zuzuteilenden SARs und ihrer Ausübung, entsprechend. Die Haltefristen, einschließlich der von ihnen abhängigen „Angenommenen xJ-Kurssteigerung“, wird der Aufsichtsrat an den individuellen Zweck der ÜZ anpassen.

Der aus der ÜZ erzielbare maximale Auszahlungsbetrag beläuft sich auf 200 Prozent des für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten Zuteilungsbetrages.

5. Anreizwirkung für die Geschäftsentwicklung

Die in den variablen Vergütungsbestandteilen verankerten finanziellen und nicht-finanziellen Ziele stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie und der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft:

- Mit der Ausrichtung des STI am EBITDA bzw. EBIT sind die für das *Unternehmen* wichtigsten betriebswirtschaftlich-operativen Steuerungsgrößen zugleich die entscheidenden Faktoren für seine Bemessung. Je besser sich das EBITDA bzw. das EBIT entwickelt, desto erfolgreicher ist auch das einzelne Vorstandsmitglied persönlich. Ferner werden im Rahmen des STI über die Festsetzung bestimmter Nachhaltigkeits-Ziele Anreize für eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens gesetzt.

Der Personal Contribution-Faktor gibt dem Aufsichtsrat darüber hinaus die Gelegenheit herauszustellen, ob und wie die individuellen oder kollektiven Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder oder des Vorstands insgesamt zur Erreichung dieser wesentlichen Ziele beigetragen haben.

- Mit der Ausrichtung des LTI und der ÜZ an der Kursentwicklung der Alzchem-Aktie ist die für die *Aktionäre* – neben der Dividende – wichtigste wirtschaftliche Größe zugleich der entscheidende Faktor für die Bemessung dieser Vergütungsbestandteile. Je besser sich der Börsenkurs (und damit – als strategisch-langfristiges Ziel – auch das vom Kapitalmarkt bewertete Unternehmen in seiner Gesamtheit) entwickelt, desto erfolgreicher ist auch das einzelne Vorstandsmitglied persönlich. Eine positive Entwicklung des Börsenkurses ist für Alzchem strategisch vor allem bedeutsam für einen möglichst positiven *Peer Group*-Vergleich mit anderen, ähnlich positionierten Chemie-Unternehmen und damit für eine möglichst effektive Nutzung der (z.B. Finanzierungs-) Vorteile des Kapitalmarkts, wenn auf diesen zurückgegriffen werden soll.

Der Aufsichtsrat legt zudem dadurch einen Schwerpunkt auf die Langfristigkeit der Unternehmensentwicklung, dass er den Anteil des LTI an der (Ziel-) Vergütung entsprechend hoch gewichtet hat.

- Zusätzlich unterstützen die Aktienhaltevorschriften für den Vorstand (unten VIII.) eine langfristige und nachhaltige Incentivierung der Vorstandstätigkeit. Mit ihnen wird neben dem LTI ein zusätzlicher und über die jeweilige vierjährige Performance-Periode hinausgehender Anreiz für eine möglichst stetige Entwicklung des Unternehmenswerts gesetzt.

III. Altersversorgung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine freiwillige arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung nach Maßgabe der hierzu im Unternehmen allgemein bestehenden, beitragsorientierten Vereinbarungen. Dabei gelten als beitragsfähiges Einkommen die jeweils für ein Geschäftsjahr gezahlte Festvergütung und der STI (in Höhe des für das jeweilige Geschäftsjahr auszahlenden STI-Betrages), letzterer jedoch nur bis zu einer Höhe von maximal 50 Prozent der Festvergütung.

Von Vorstandsmitgliedern während ihrer Zeit vor der Bestellung zum Vorstand etwa erworbene Altersvorsorgeansprüche und -anwartschaften werden geschützt. Bei der weiteren Ausgestaltung der Altersversorgung wird dieser Umstand angemessen berücksichtigt.

IV. Nebenleistungen

1. Dienstwagen

Jedes Vorstandsmitglied erhält auf Kosten der Gesellschaft einen Dienstwagen der gehobenen Mittelklasse, auch zur privaten Nutzung. Alle mit der Nutzung des Dienstwagens anfallenden Kosten trägt die Gesellschaft. Der damit einhergehende geldwerte Vorteil ist von dem Vorstandsmitglied persönlich zu versteuern.

2. Versicherungen

a. D&O-Versicherung

Die Gesellschaft schließt für die Vorstandsmitglieder eine angemessene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O-Versicherung“) mit dem gesetzlich erforderlichen Selbstbehalt ab. Im Versicherungsfall trägt die Gesellschaft – vom Fall vorsätzlichen Handelns des Vorstandsmitglieds abgesehen – sämtliche Abwehrkosten.

b. Unfallversicherung

Die Vorstandsmitglieder werden in eine von der Gesellschaft unterhaltene allgemeine, auch für Unfälle im privaten Bereich geltende Unfallversicherung eingeschlossen.

3. Sonstiges

Jedes Vorstandsmitglied erhält ferner die für eine Position dieser Art üblichen sonstigen Nebenleistungen (wie z.B. ein Mobiltelefon, das auch zu privaten Zwecken benutzt werden darf).

V. Sign On-/Halte-Prämie

Der Aufsichtsrat kann einem neuen Vorstandsmitglied eine angemessene, bis zu max. 50 Prozent der (Brutto-) Festvergütung (B.I.) betragende, gegebenenfalls in Raten zahlbare „**Sign On-Prämie**“ gewähren, wenn (i) die Verpflichtung der betreffenden Person als Vorstand für die weitere Entwicklung der Alzchem von überragender Bedeutung ist und (ii) sie nur durch die Zahlung der Sign On-Prämie zu einem Eintritt in das Unternehmen bewegt werden kann. In allen anderen Fällen ist die Zahlung einer Sign On-Prämie unzulässig.

Unter entsprechenden Voraussetzungen kann eine Prämie in der genannten Größenordnung auch einem bereits amtierenden Vorstandsmitglied für die Verlängerung seines Mandats um mindestens drei weitere Jahre gewährt werden („**Halte-Prämie**“).

VI. Beendigung des Dienstvertrages; Abfindung

1. Beendigung des Dienstvertrages

Die Amtszeiten der Vorstandsmitglieder (im Fall der Erstbestellung in der Regel drei, ansonsten bis zu fünf Jahre) und die Laufzeiten ihrer Dienstverträge sind aufeinander abgestimmt. Endet die Bestellung eines Vorstandsmitglieds vorzeitig, kann die Gesellschaft dessen Dienstvertrag – sofern er nicht ohnehin automatisch endet oder fristlos gekündigt werden kann – ebenfalls vorzeitig beenden.

Zur Zeit der Vertragsbeendigung noch offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, werden nach den ursprünglich vereinbarten Zielen, Vergleichsparametern, Haltefristen und Fälligkeitszeitpunkten abgerechnet und ausbezahlt; Ziff. II.3.e. bleibt unberührt.

2. Abfindung

Die Vorstandsmitglieder haben keinen dienstvertraglich begründeten Anspruch auf eine Abfindung, aus welchem Rechtsgrund auch immer (z.B. *Change of Control*).

Sollten sich die Vertragsparteien im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages auf eine Abfindung einigen, so ist diese in ihrer Höhe auf zwei Jahresfestgehälter, höchstens jedoch auf das auf die Restlaufzeit des Dienstvertrages entfallende, ggf. anteilige Jahresfestgehalt begrenzt. Im Fall der Zahlung einer Karenzentschädigung aufgrund eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Die Zahlung einer Abfindung kommt nicht in Betracht, wenn die vorzeitige Beendigung auf einer Kündigung des Dienstvertrages durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund beruht.

VII. Vergütungen aufgrund sonstiger Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der Alzchem-Gruppe

Mit der Vorstandsvergütung sind sämtliche sonstigen Aktivitäten der Vorstandsmitglieder innerhalb der Alzchem-Gruppe, insbesondere die Übernahme von Geschäftsführungs- und Aufsichtsratsstätigkeiten bei Tochtergesellschaften (> 50% Stimm- oder Kapitalanteil), abgegolten. Hierfür wird daher entweder keine gesonderte Vergütung gezahlt oder die Vergütung ist auf die Vorstandsvergütung in vollem Umfang anzurechnen.

Nimmt ein Vorstandsmitglied konzernfremde Mandate wahr ($\leq 50\%$ Stimm- oder Kapitalanteil), kann der Aufsichtsrat entscheiden, wie im Hinblick auf eine etwa gezahlte Vergütung zu verfahren ist. Maßgebliches Kriterium dafür, ob das Vorstandsmitglied die Vergütung behalten darf oder ob sie angerechnet wird, ist, inwieweit die Übernahme des Mandats im Interesse der Alzchem liegt (je kleiner das Interesse, desto eher eine Anrechnung).

VIII. Erwerbs- und Halteverpflichtung für Alzchem-Aktien

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, einmalig Alzchem-Aktien in einem Wert von 100 Prozent seiner jährlichen (Brutto-) Festvergütung (B.I.) zu erwerben und während der gesamten Dauer seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten. Maßgeblich für die Berechnung der Anzahl dieser „**Pflicht-Aktien**“ sind unabhängig vom konkreten Erwerbzeitpunkt (i) die in dem jeweils geltenden Vorstandsdienstvertrag festgesetzte (Brutto-) Festvergütung und (ii) der Kurswert der Alzchem-Aktien am ersten Börsenhandelstag nach dem vertraglich festgesetzten Dienstbeginn; alternativ kann der Aufsichtsrat den Kurswert bereits zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nach bestem Wissen schätzen.

Von einem Vorstandsmitglied bereits anderweitig erworbene Alzchem-Aktien können auf die zu erwerbenden Pflichtaktien angerechnet werden.

Die Pflichtaktien müssen nicht in einer Summe erworben werden. Der Erwerb kann vielmehr gestuft über die ersten drei Jahre der Amtszeit erfolgen; hierbei muss das Vorstandsmitglied jedoch am Ende des ersten Amtsjahres mindestens ein, am Ende des zweiten Amtsjahres mindestens zwei und am Ende des dritten Amtsjahres mindestens drei Drittel der Pflichtaktien erworben haben.

Beispiel: Abschluss (bzw. Verlängerung) des Dienstvertrages am 10.07.01; Dienstbeginn am 01.01.02; (Brutto-) Festvergütung 120.000 Euro; Aktienkurs am 02.01.02 (tatsächlich bzw. nach Schätzung des Aufsichtsrats) = 20 Euro; bereits gehaltene Alzchem-Aktien: 1.000 Stück → Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Erwerb von $(120.000 \text{ Euro} \div 20 \text{ Euro}) = 6.000$ Pflichtaktien. Abzüglich der bereits gehaltenen 1.000 Alzchem-Aktien müssen noch 5.000 Pflichtaktien hinzuerworben werden, davon mindestens 1.000 im ersten und jeweils mindestens 2.000 im zweiten und dritten Amtsjahr.

Die jeweils gehaltenen Pflichtaktien sind dem Aufsichtsrat gegenüber auf dessen Verlangen in geeigneter Form nachzuweisen.

C. Vergütungsstruktur

I. Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung p.a. setzt sich zusammen aus der Festvergütung, den variablen Vergütungsbestandteilen STI (mit einer angenommenen Zielerreichung von 100 Prozent) und LTI sowie (einer) etwaigen ÜZ (jeweils zum Zuteilungswert = 100 Prozent Zielbetrag), dem Aufwand für die betriebliche Altersversorgung (Service-Kosten) und den Nebenleistungen.

II. Verhältnis der Vergütungselemente zueinander

Der Anteil der gewährten festen Vergütungsbestandteile (Festvergütung, Altersversorgung und Nebenleistungen) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt 35, der Anteil der gewährten variablen Vergütungsbestandteile (einschließlich ÜZ) an ihr 65 Prozent. In begründeten Fällen kann das Verhältnis auch bis zu 45/55 Prozent betragen.

Innerhalb der variablen Vergütung liegt der Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung bei 30 und der Anteil des LTI bei 35 Prozent; liegt der variable Anteil in einem „begründeten Fall“ (s.o.) niedriger, verringert sich das Verhältnis zwischen STI und LTI entsprechend. Die auf den langfristig angelegten LTI entfallenden Vergütungsanteile sind damit zum Zeitpunkt ihrer jeweiligen Festlegung stets größer als die kurzfristig orientierten STI-Anteile. Der relative Anteil einer etwa gewährten ÜZ übersteigt in keinem Fall denjenigen eines gewährten LTI an der Ziel-Gesamtvergütung.

Die vorstehenden Angaben können bei der individuellen Ausgestaltung der Dienstverträge geringfügig abweichen, um dem Bedürfnis nach praktisch handhabbaren Euro-Beträgen, SAR-Summen, Altersvorsorgebeiträgen, einer ungewöhnlichen Entwicklung der Nebenleistungen oder der Gewährung einer Sign On-/Halte-Prämie Rechnung zu tragen.

D. Maximalvergütung

Die jährlich zulässige maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder unter Einrechnung aller Vergütungskomponenten ist der Höhe nach begrenzt auf

- 1,8 Mio. Euro für den Vorstandsvorsitzenden und
- 1,1 Mio. Euro für jedes der übrigen Vorstandsmitglieder.

Zu der maximalen Gesamtvergütung zählen die in dem betreffenden Geschäftsjahr wie folgt zu berücksichtigenden Vergütungskomponenten:

- Die für das betreffende Geschäftsjahr gewährte Festvergütung,
- die für das betreffende Geschäftsjahr gewährten Nebenleistungen,
- die Service Cost im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung für das betreffende Geschäftsjahr,
- der für das betreffende Geschäftsjahr gewährte, im Folgejahr ausgezahlte STI,
- der LTI, dessen Haltefrist in oder mit dem betreffenden Geschäftsjahr endet, unabhängig davon, wann dieser ausbezahlt wird,
- (eine) etwaige ÜZ, deren Haltefrist in oder mit dem betreffenden Geschäftsjahr endet, unabhängig davon, wann diese ausbezahlt wird, sowie
- eine in dem betreffenden Geschäftsjahr etwa gewährte Sign On-/Halte-Prämie.

Eine höhere als die Maximalvergütung darf für das betreffende Geschäftsjahr nicht an ein Vorstandsmitglied ausgezahlt werden; etwaige Mehrbeträge dürfen auch nicht auf andere Geschäftsjahre vor- oder zurückgetragen oder sonstwie ver- oder angerechnet werden. Soweit die

Berechnung der Gesamtvergütung zu einem die Maximalvergütung übersteigenden Betrag führt, wird der Auszahlungsbetrag aus dem LTI gekürzt.

Die Maximalvergütung kann von der Hauptversammlung jederzeit nach Maßgabe des § 87 Abs. 4 AktG herabgesetzt werden. Zum Zeitpunkt einer solchen Beschlussfassung noch laufende Vorstandsdiensverträge bleiben von einer solchen Herabsetzung jedoch unberührt.

E. Vergütungssystem - Verfahrensfragen

I. Verabschiedung durch den Aufsichtsrat

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat durch einen entsprechenden Beschluss festgelegt und regelmäßig auf seine Angemessenheit überprüft; für die Beschlussfassung im Fall etwaiger Interessenkollisionen gelten die im Aufsichtsrat hierfür allgemein, z.B. im Aktiengesetz und in der Geschäftsordnung, bestehenden Regelungen (Offenlegung, Stimm-, ggfs. Teilnahmeverbot, äußerstenfalls Mandatsniederlegung). Solange die Gesellschaft über einen Aufsichtsrat von sechs oder weniger Mitgliedern verfügt, verzichtet sie darauf, hierfür einen speziell mit Vergütungsfragen befassten Ausschuss einzurichten; die betreffenden Fragen werden stattdessen im Detail im Plenum behandelt.

Bei der Festlegung und Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems kann der Aufsichtsrat nicht nur auf die internen Ressourcen der Gesellschaft zurückgreifen, sondern bei Bedarf auch einen externen Vergütungsberater einschalten. Bei der Mandatierung achtet der Aufsichtsrat auf dessen Unabhängigkeit sowohl vom Vorstand als auch von der Gesellschaft.

II. Votum der Hauptversammlung

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur Billigung vorgelegt. In diesem Sinne „wesentlich“ ist jede inhaltliche Änderung des Vergütungssystems; „unwesentlich“ sind nur Fehlerkorrekturen sowie redaktionelle Anpassungen.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt. Dieses enthält in jedem Fall (i) eine Erläuterung aller wesentlichen Änderungen und (ii) eine Übersicht, inwieweit Abstimmung und Äußerungen der Aktionäre in Bezug auf das Vergütungssystem und die Vergütungsberichte berücksichtigt wurden.

F. Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder

I. Grundsatz: Festsetzung der Vergütung auf Basis des Vergütungssystems

1. Basis = Vorstandsvergütungssystem

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll für Vorstandsdiensverträge, die nach der Vorlage des Vergütungssystems an die Hauptversammlung abgeschlossen, geändert oder verlängert werden, auf Basis dieses Vergütungssystems festgesetzt werden. Hat das Vergütungssystem keine Zustimmung durch die Hauptversammlung gefunden, muss der Aufsichtsrat entscheiden, auf Basis welches der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystems er die Vergütung festsetzt.

Das Vergütungssystem ist ferner maßgeblich für die Teile bereits früher abgeschlossener Vorstandsdiensverträge, deren Wirksamwerden auf die Billigung dieses Systems durch die Hauptversammlung aufschiebend bedingt ist.

Für zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieses Vorstandsvergütungssystems bereits abgeschlossene Vorstandsdienstverträge wird die Vergütung vorbehaltlich einer anderweitigen Vereinbarung der Vertragsparteien auf Basis der vereinbarten Vorstandsdienstverträge festgesetzt.

2. Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung

a. Kriterien

Der Aufsichtsrat konkretisiert zunächst die Bestandteile der Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder, d.h. er legt – ausgehend von der angestrebten Ziel-Gesamtvergütung sowie dem Verhältnis der einzelnen Vergütungselemente zueinander – insbesondere die Höhe des Grundgehalts, den Zielbetrag (100 Prozent) des STI, den Zuteilungswert des LTI bzw. einer etwaigen ÜZ, den Beitrag zur Altersversorgung sowie die Nebenleistungen für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest.

Maßgeblich dafür sind die zu diesem Zeitpunkt bestehende Größe und Komplexität der Alzchem-Gruppe, ihre wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie ihre Pläne und prognostizierten Zukunftsaussichten. Weitere Kriterien für die Festlegung der Vergütung sind die Erfahrungen und Vorkenntnisse des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten, sowie die an ihn gestellten Anforderungen. So soll zum Beispiel der Vorstandsvorsitzende der Gesellschaft regelmäßig eine höhere Ziel-Gesamtvergütung als die übrigen Vorstandsmitglieder erhalten.

b. Horizontal- und Vertikalvergleich

Bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung hat der Aufsichtsrat darauf zu achten, dass die Vorstandsvergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zu diesem Zweck führt er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich durch:

- Im Horizontalvergleich zu einer geeigneten Gruppe vergleichbarer Unternehmen mit Börsennotierung in Deutschland (*Peer Group*) werden sowohl deren Vergütungsstruktur als auch die Höhe der von ihnen gezahlten Vergütung berücksichtigt. Dabei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass es durch den *Peer Group*-Vergleich, insbesondere in dem Bemühen, den (potentiellen) Vorstandsmitgliedern eine möglichst attraktive Vergütung anzubieten, nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt. Die Zusammensetzung der *Peer Group* wird vom Aufsichtsrat im Vergütungsbericht offengelegt.
- Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Belegschaft der Alzchem-Gruppe in Deutschland insgesamt, auch in der zeitlichen Entwicklung (Vertikalvergleich). Dabei besteht der vorgenannte „obere Führungskreis“ aus den in der Alzchem-Gruppe vorhandenen Bereichsleitungen und ggf. anderen dazu funktionsäquivalenten Positionen. Die Beschränkung auf die Arbeitnehmer in Deutschland ergibt sich daraus, dass alle wesentlichen Konzernfunktionen im Inland angesiedelt sind, die Belegschaft in Deutschland den ganz überwiegenden Anteil der Gesamtbelegschaft ausmacht und die Vergleichbarkeit der insoweit relevanten Daten durch eine einheitliche (Arbeits- und Tarif-) Rechtsordnung am ehesten gewährleistet ist. Im Rahmen des Vertikalvergleichs wird die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder (ohne Altersversorgung und Nebenleistungen) ins Verhältnis zur durchschnittlichen Zielvergütung der betreffenden Mitarbeiter gesetzt.

3. Maximalvergütung

Bereits die Festsetzung der Vergütung soll gewährleisten, dass die Maximalvergütung möglichst nicht überschritten wird.

II. Ausnahme: Abweichung vom Vergütungssystem

1. Grundsatz

Der Aufsichtsrat kann in besonderen Situationen (wie zum Beispiel bei einer schweren Wirtschaftskrise) vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Unternehmens notwendig ist.

2. Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann

Die Möglichkeit einer Abweichung vom Vergütungssystem betrifft die einzelnen Vergütungsbestandteile, die Regelungen zur Vergütungsstruktur sowie das Verfahren zur Festsetzung der individuellen Vorstandsvergütung.

3. Verfahren bei Abweichungen

Will der Aufsichtsrat vom Vergütungssystem abweichen, muss er (i) zunächst das Vorliegen der hierfür erforderlichen Voraussetzungen feststellen und (ii) sodann die konkreten Abweichungen beschließen. Für die entsprechende Beschlussfassung bedarf es der Mehrheit der Mitglieder, aus denen der Aufsichtsrat besteht.

III. Herabsetzung der festgesetzten Vergütung

Die für das Vorstandsmitglied im Dienstvertrag festgesetzte Vergütung kann nur unter den gesetzlichen und in diesem Vergütungssystem vorgesehenen Voraussetzungen herabgesetzt werden.

Anlage: Beispielrechnungen zum LTI (B.II.3.a)

„Zuteilungsbetrag“	EUR 265.000,00	fix gemäß Dienstvertrag (Beispiel)
„Angenommene 4J-Kurssteigerung“	1,00 €/Jahr = 4,00 €	vom Aufsichtsrat festzulegen
Zuzuteilende SARs	66.250	= Zuteilungsbetrag ÷ Angenommene 4J-Kurssteigerung
„Zuteilungskurs“	22,00 €	= Durchschnitt der Xetra-gewichteten Schlusskurse der AlzChem-Aktie in den 60 Handelstagen vor dem <u>Zuteilungstag</u>
Gezahlte Dividende	1,00 €/Jahr	
„Ausübungskurs“	26,00 € (Aktienkurs) + 4,00 € (Dividenden) = 30,00 €	= Durchschnitt der Xetra-gewichteten Schlusskurse der AlzChem-Aktie in den 30 Handelstagen vor dem Tag der <u>Ausübung</u> der SARs + seit dem Zuteilungstag pro AlzChem-Aktie gezahlte Dividenden
Erlös pro SAR	30,00 € - 22,00 € = 8,00 €	= Ausübungskurs – Zuteilungskurs
Erlös LTI insgesamt	66.250 x 8,00 € = 530.000,00 € [entspricht LTI-Cap]	= Anzahl SARs x Erlös pro SAR

„Zuteilungsbetrag“	EUR 265.000,00	fix gemäß Dienstvertrag (Beispiel)
„Angenommene 4J-Kurssteigerung“	2,00 €/Jahr = 8,00 € *	vom Aufsichtsrat festzulegen
Zuzuteilende SARs	33.125	= Zuteilungsbetrag ÷ Angenommene 4J-Kurssteigerung
„Zuteilungskurs“	22,00 €	= Durchschnitt der Xetra-gewichteten Schlusskurse der AlzChem-Aktie in den 60 Handelstagen vor dem <u>Zuteilungstag</u>
Gezahlte Dividende	1,00 €/Jahr	
„Ausübungskurs“	26,00 € (Aktienkurs) + 4,00 € (Dividenden) = 30,00 €	= Durchschnitt der Xetra-gewichteten Schlusskurse der AlzChem-Aktie in den 30 Handelstagen vor dem Tag der <u>Ausübung</u> der SARs + seit dem Zuteilungstag pro AlzChem-Aktie gezahlte Dividenden
Erlös pro SAR	30,00 € - 22,00 € = 8,00 €	= Ausübungskurs – Zuteilungskurs
Erlös LTI insgesamt	33.125 x 8,00 € = 265.000,00 €	= Anzahl SARs x Erlös pro SAR

„Zuteilungsbetrag“	EUR 265.000,00	fix gemäß Dienstvertrag (Beispiel)
„Angenommene 4J-Kurssteigerung“	2,00 €/Jahr = 8,00 €	vom Aufsichtsrat festzulegen
Zuzuteilende SARs	33.125	= Zuteilungsbetrag ÷ Angenommene 4J-Kurssteigerung
„Zuteilungskurs“	22,00 €	= Durchschnitt der Xetra-gewichteten Schlusskurse der AlzChem-Aktie in den 60 Handelstagen vor dem <u>Zuteilungstag</u>

„Zuteilungsbetrag“	EUR 265.000,00	fix gemäß Dienstvertrag (Beispiel)
Gezahlte Dividende	0,50 €/Jahr *	
„Ausübungskurs“	22,00 € (Aktienkurs) * + 2,00 € (Dividenden) = 24,00 €	= Durchschnitt der Xetra-gewichteten Schlusskurse der AlzChem-Aktie in den 30 Handelstagen vor dem Tag der <u>Aus-</u> <u>übung</u> der SARs + seit dem Zuteilungstag pro AlzChem- Aktie gezahlte Dividenden
Erlös pro SAR	24,00 € - 22,00 € = 2,00 €	= Ausübungskurs – Zuteilungskurs
Erlös LTI insgesamt	33.125 x 2,00 € = 66.250,00 €	= Anzahl SARs x Erlös pro SAR

* grau unterlegt sind die im Vergleich zum vorhergehenden Beispiel jeweils geänderten Faktoren