



alzchem
group

AGILE SCIENCE PURE RESULTS

VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM



Ziel-Gesamtvergütung (begrenzt durch Maximalvergütung = 1,8/1,1 Mio. €)

Feste = erfolgsunabhängige Bestandteile

Festvergütung



Nebenleistungen



Altersversorgung

Variable = erfolgsabhängige Bestandteile

1-jährige variable Vergütung (STI)

90% EBIT/EBITDA

10%
ESG

Personal Contribution-Faktor
(0,8–1,2)

**Mehrjährige variable Vergütung,
aktienbasiert (LTI),**

ggf. in Form einer

**ein-/mehrjährigen
Übergangszahlung (ÜZ)**

Ermessens-Bestandteil

Sign On/Halte-Prämie
(max. 50% der
Festvergütung)

Malus + Clawback

35%

30%

35%

[ggf. bis 45% (fix)/55% (variabel)]

Erwerbs-/Halteverpflichtung für Alchem-Aktien (100% der Grundvergütung)



Vergütungselement	Bedeutung innerhalb des Vergütungssystems
<i>Festvergütung und Nebenleistungen</i>	Widerspiegelung der Rolle und des Verantwortungsbereichs im Vorstand; Sicherung eines angemessenen Grundeinkommens; Verhinderung des Eingehens unangemessener Risiken
<i>Altersversorgung</i>	Gewährung einer adäquaten Altersversorgung
<i>1-jährige variable Vergütung = Short Term Incentive (STI) (+ Personal Contribution-Faktor)</i>	Unterstützung eines profitablen (EBIT/EBITDA) + nachhaltigen (ESG) Wachstums unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands <u>und</u> der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder
<i>Mehrjährige variable Vergütung = Long Term Incentive (LTI)</i>	Förderung einer nachhaltigen positiven Entwicklung des Unternehmens-wertes, dokumentiert durch Steigerung des Aktienkurses
<i>Übergangszahlung (ÜZ)</i>	Funktionales Äquivalent zum LTI beim Übertritt in das Vergütungssystem
<i>Sign On-/Halte-Prämie</i>	Personelle Absicherung der weiteren positiven Geschäftsentwicklung
<i>Erwerbs- und Halteverpflichtung für Alchem-Aktien</i>	Stärkung der Aktienkultur und der engen Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre
<i>Malus + Clawback</i>	Sicherstellung nachhaltiger Unternehmensentwicklung (Einbehalt bzw. Rückforderung ungerechtfertigt ausgezahlter Vergütungsteile)
<i>Maximalvergütung</i>	Vermeidung unverhältnismäßig hoher Auszahlungen