

# AlzChem Group AG

## Vergütungssystem für den Vorstand

*[Vorbemerkung: Das hier beschriebene, von der Hauptversammlung 2021 gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand gilt für alle ab dem Zeitpunkt der Billigung abzuschließenden Vorstandsdiensverträge, sei es mit bereits amtierenden, sei es mit neuen Vorstandsmitgliedern. Zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieses Vorstandsvergütungssystems bereits abgeschlossene Vorstandsdiensverträge genießen jedoch Bestandsschutz bis zum Ende der jeweils laufenden Amtsperiode. In diesem Fall wird die Vergütung somit auf Basis der vereinbarten Vorstandsdiensverträge festgesetzt. Werden die bestehenden Dienstverträge geändert, so geschieht dies nach Maßgabe des hier beschriebenen Vergütungssystems.]*

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).

#### 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 langfristig-

variable 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; Vorstandsvergütungssystem und Vorstandsvergütung

Das vorliegende Vergütungssystem für den Vorstand gilt für alle Vorstands-Dienstverträge, die nach seiner Vorlage an die Hauptversammlung abgeschlossen, geändert oder – zum Beispiel im Zusammenhang mit der Erneuerung eines Vorstandsmandats – verlängert werden.

Zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieses Vorstandsvergütungssystems bereits abgeschlossene Vorstandsmitgliederverträge genießen Bestandschutz bis zum Ende der jeweils laufenden Amtsperiode. In diesem Fall wird die Vergütung somit auf Basis der vereinbarten Vorstandsmitgliederverträge festgesetzt.

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.

#### 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 bis zu sechs Monate, längstens bis zur Beendigung des Vorstands-Dienstvertrages, weitergezahlt. Im Falle einer länger andauernden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gewährt die Gesellschaft einen betrieblichen Zuschuss nach den für die leitenden Angestellten geltenden Bestimmungen.

## 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“). STI und LTI 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 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 = 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 im abgelaufenen Geschäftsjahr erzielten Geschäftserfolg (= Ziel 1) und zu 10 Prozent für das Errei-

chen 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 CO<sub>2</sub>-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 Geschäftsjahrs 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 Maximalwert werden die

Werte linear interpoliert. Hat der Aufsichtsrat ein oder mehrere nicht-quantifizierbare Nachhaltigkeits-Ziele festgelegt, so stellt er die jeweilige Zielerreichung nach billigem Ermessen auf der Grundlage des Zielwertes 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 AlzChem-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 billigem 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 – insbesondere um außergewöhnlichen geschäftlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen, die nicht mit der Leistung des Vorstands im Zusammenhang stehen – bei einer 200-prozentigen Zielerreichung pro Geschäftsjahr gekappt; der Aufsichtsrat kann vor jedem Geschäftsjahr auch ein niedrigeres

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 oder ein bereits ausgezahltes STI ganz oder teilweise zurückfordern (*Clawback*). Die Entscheidung über den *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.

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 (ansonsten zeitanteilig) eine aus einer bestimmten Anzahl *Stock Appreciation Rights* („SAR“) bestehende LTI-Tranche zugeteilt. „Zuteilungstag“ ist jeweils der 1. Januar des Geschäftsjahres der Zuteilung; entsteht die LTI-Berechtigung unterjährig, ist Zuteilungstag der erste Tag des Monats, in dem die Berechtigung entstanden ist.

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:

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

*„Angenommene 4J-Kurssteigerung“*

= die während der 4-jährigen Haltefrist realistischerweise 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

SARs sind nur während bestimmter Zeiträume ganz oder teilweise ausübbar. 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 legt der Aufsichtsrat vor Gewährung einer LTI-Tranche fest. Bis zum Verstreichen des letztmöglichen Ausübungszeitraums 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 („Cap“). Der Aufsichtsrat kann vor jedem Geschäftsjahr auch ein niedrigeres 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.

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.

4. 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 an der Kursentwicklung der AlzChem-Aktie ist die für die *Aktionäre* – neben der Dividende – wichtigste wirtschaftliche Größe zugleich der entscheidende Faktor für die Bemessung des LTI. 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, 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 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. 25 Prozent der Festvergütung betragende, gegebenenfalls in Raten zahlbare Sign On-Prämie gewähren, wenn (i) die Verpflichtung der betreffenden Person als Vorstand für die weitere Entwicklung der Alz-Chem 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.

### 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 150 (im Fall des Vorstandsvorsitzenden) bzw. 100 Prozent (im Fall der übrigen Vorstandsmitglieder) seiner jährlichen (Brutto-) Festvergütung (B.I.) zu erwerben und während der gesamten Dauer seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten. Maßgeblich sind (i) die (Brutto-) Festvergütung zum Zeitpunkt des Amtsantritts und (ii) der Wert der AlzChem-Aktien (= Kaufpreis ohne Erwerbsnebenkosten) zum Zeitpunkt ihres Erwerbs. Von einem Vorstandsmitglied bereits anderweitig erworbene AlzChem-Aktien können auf die Halteverpflichtung mit ihrem jeweiligen Erwerbspreis angerechnet werden.

Die zu haltenden AlzChem-Aktien 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 Gesamtsumme in AlzChem-Aktien investiert haben.

Die jeweils gehaltenen Aktien und Erwerbspreise sind dem Aufsichtsrat gegenüber auf dessen Verlangen in geeigneter Form nachzuweisen.

## C. Vergütungsstruktur

### I. Ziel-Gesamtvergütung

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

### II. Verhältnis der Vergütungselemente zueinander

Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile (Festvergütung, Altersversorgung und Nebenleistungen) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt 35, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile 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 bei einer angenommenen Zielerreichung von 100 Prozent damit zum Zeitpunkt ihrer jeweiligen Festlegung stets größer als die kurzfristig orientierten STI-Anteile.

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 (einschließlich der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (*Service Costs*) und der Nebenleistungen sowie einer etwaigen Sign On-/Halte-Prämie) ist – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – der Höhe nach begrenzt auf

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

Eine höhere als die Maximalvergütung darf für ein 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 Vorstandsdienstverträge 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 Vorstands-Dienstverträge, 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 ersatzweise festsetzt. Für zum Zeitpunkt der Vorlage an die Hauptversammlung bereits abgeschlossene Vorstandsdiensverträge wird die Vergütung auf Basis der vereinbarten Vorstandsdiensverträge gezahlt.

## 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, 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 zu sorgen, 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 Alz-Chem-Gruppe in Deutschland insgesamt, auch in der zeitlichen Entwicklung (Vertikalvergleich). Dabei besteht der vorgenannte „obere Führungskreis“ aus den in der Alz-Chem-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.