



System zur Vergütung der geschäftsführenden Direktoren

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für geschäftsführende Direktoren der ALBA SE ist darauf ausgerichtet, einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten. Das Vergütungssystem setzt sich aus fixen und variablen Komponenten zusammen, die eine leistungsabhängige Vergütung der geschäftsführenden Direktoren gewährleisten. Die der Bemessung der variablen Vergütung zugrunde liegenden Ziele werden realistisch und ambitioniert festgelegt. Kriterien sind hierbei jeweils die Aufgaben der geschäftsführenden Direktoren, ihre persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage sowie der Erfolg und die Zukunftsaussichten für das Unternehmen.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems hat der Verwaltungsrat auf eine einfache und klare Anreizstruktur Wert gelegt. Hervorragende Leistungen sollen angemessen honoriert werden. Zielverfehlungen sollen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen. Unverhältnismäßigen Schwankungen in der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren wird durch eine angemessene Gewichtung von festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie durch die Festlegung von Maximalbeträgen vorgebeugt.

Das Vergütungssystem bildet die Grundlage für die Festsetzung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren der ALBA SE.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Verwaltungsrat beschließt entsprechend den Vorgaben der §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG ein Vergütungssystem für geschäftsführende Direktoren. Dabei wird der Verwaltungsrat durch den Prüfungsausschuss unterstützt, der Empfehlungen zu Fragen des Vergütungssystems entwickelt. Sowohl bei der Fest- und Umsetzung als auch der Überprüfung des Vergütungssystems achtet der Verwaltungsrat auf die Einhaltung der Grundsätze zur Behandlung von Interessenskonflikten. Ein von einer Entscheidung betroffenes Verwaltungsratsmitglied nimmt nicht an der Beschlussfassung teil.

Bei der Entwicklung und Festsetzung des Vergütungssystems werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Belegschaft der ALBA SE und ihrer verbundenen Unternehmen ebenso berücksichtigt wie die besondere Situation der ALBA SE als Konzerngesellschaft der ALBA-Gruppe.

Der Verwaltungsrat legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt. Die Billigung des Vergütungssystems erfolgte zuletzt am 29. Juni 2021.

Der Verwaltungsrat setzt die Vergütung der einzelnen geschäftsführenden Direktoren in Übereinstimmung mit dem gebilligten Vergütungssystem fest. Die Ziele für die variable Vergütung vereinbart er mit den geschäftsführenden Direktoren jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr. Der Grad der Zielerreichung und die sich daraus ableitende Auszahlungshöhe der variablen Vergütung werden nach Ablauf des Geschäftsjahres in engem zeitlichem Zusammenhang mit der Feststellung des Jahresabschlusses festgestellt und dokumentiert.

Das Vergütungssystem unterliegt der regelmäßigen Überprüfung durch den Verwaltungsrat. Sollen wesentliche Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, so werden diese der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Ungeachtet etwaiger Änderungen erfolgt eine Vorlage an die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre.

Die geschäftsführenden Direktoren und der Verwaltungsrat der ALBA SE erstellen zudem jährlich einen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren geschäftsführenden Direktor gewährte und geschuldete Vergütung (Vergütungsbericht, § 162 AktG). Der Bericht wird durch den Abschlussprüfer geprüft und der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende Vergütungssystem für geschäftsführende Direktoren gilt mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung der ALBA SE, die über dessen Billigung beschließt. Der Verwaltungsrat wird die Vorgaben dieses neuen Vergütungssystems beim Abschluss aller Neuanstellungen und Anstellungsverlängerungen individualvertraglich mit den geschäftsführenden Direktoren umsetzen. Bereits bestehende Anstellungsverträge und getroffene Zielvereinbarungen bleiben unberührt.

3. Festlegen der Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheit der Vergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung der geschäftsführenden Direktoren enthält jeweils sämtliche Vergütungsbestandteile bei unterstellter 100%-Zielerreichung. Bei der Festlegung der

Ziel-Gesamtvergütung achtet der Verwaltungsrat darauf, dass diese angemessen, marktüblich und wettbewerbsfähig ist. Die Ziel-Gesamtvergütung wird insbesondere so festgelegt, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des geschäftsführenden Direktors sowie zur Lage des Unternehmens steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der ALBA SE ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit finden das Vergleichsumfeld der ALBA SE und die unternehmensinterne Vergütungsstruktur Berücksichtigung.

4. Struktur des Vergütungssystems, Vergütungsbestandteile und relativer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen.

a) Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile werden unabhängig vom Erfolg des Unternehmens gezahlt und bestehen aus einem Grundgehalt (Fixum), aus Nebenleistungen im Sinne eines geldwerten Vorteils bzgl. der Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung sowie aus einem Betrag zur Verwendung für die private Altersvorsorge.

Die feste Vergütung wird abzüglich gesetzlicher Abgaben jeweils zum Monatsende ausbezahlt, das Fixum dabei in zwölf gleichen Monatsraten. Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt eines geschäftsführenden Direktors wird das Fixum anteilig (pro rata temporis) gewährt.

Geschäftsführende Direktoren erhalten Aufwendungsersatz, auf den sie von Gesetzes wegen einen Anspruch haben. Sie werden außerdem im Interesse der Gesellschaft in eine D&O-Versicherung einbezogen. Den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt haben sie dabei selbst zu tragen.

b) Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung der geschäftsführenden Direktoren ist an das Erreichen vorab definierter Erfolgsziele gekoppelt und besteht aus einer variablen jährlichen Tantieme. Diese ist sowohl auf das Erreichen operativer jährlicher Ziele als auch auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der ALBA SE ausgerichtet. Auf eine über mehrere Jahre angelegte variable Vergütung wird verzichtet.

Die jährliche Tantieme basiert regelmäßig auf finanziellen und/oder nicht-finanziellen Zielen. Diese setzen den geschäftsführenden Direktoren sowohl Anreize zur Erreichung

wichtiger Meilensteine aus der jährlichen Budgetplanung, die wiederum aus der langfristigen strategischen Planung abgeleitet werden, als auch Anreize zur Förderung von Zielen, deren Erreichung sich nicht unmittelbar finanziell niederschlägt, die aber für die strategische und nachhaltige Entwicklung der ALBA SE von großer Bedeutung sind.

Zur Definition der Ziele legt der Verwaltungsrat jährlich Zielvorgaben fest und bestimmt deren Gewichtung im Verhältnis zur Tantieme. Für die finanziellen Zielvorgaben ist als Finanzkennzahl auf Ebene des Gesamtkonzerns jeweils grundsätzlich

das EBIT der Gesellschaften der ALBA SE-Gruppe

zu nutzen.

Die konkreten Zielvorgaben für die finanziellen und/oder nicht-finanziellen Ziele und eine Zielerreichungskurve werden vom Verwaltungsrat nach pflichtgemäßem Ermessen jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr festgesetzt. Dabei achtet der Verwaltungsrat auf anspruchsvolle Zielwerte, die ambitioniert sind, aber für die geschäftsführenden Direktoren erreichbar bleiben und damit ihre Anreizfunktion nicht verfehlen. Im Rahmen der Zielerreichungskurve werden für das betreffende Geschäftsjahr Werte einer möglichen Unterschreitung der Ziele festgelegt und für den Fall des Überschreitens der Zielwerte ein Maximalwert der insgesamt möglichen Zielerreichung.

Die Auszahlungshöhe der variablen jährlichen Tantieme ist sodann einerseits von der Höhe der Zieltantieme abhängig, die dem geschäftsführenden Direktor im betreffenden Jahr nach seinem Anstellungsvertrag bei 100%-Zielerreichung zusteht, und andererseits vom Gesamt-Zielerreichungsgrad.

Der Verwaltungsrat überprüft hierfür nach Abschluss des Geschäftsjahres auf Basis der Ist-Werte, die sich insbesondere aus dem testierten Konzernabschluss ergeben, inwieweit die einzelnen Zielvorgaben erreicht, übertroffen oder verfehlt wurden, und errechnet ihren konkreten Zielerreichungsgrad. Der Gesamt-Zielerreichungsgrad wird ermittelt, indem der Zielerreichungsgrad jeder einzelnen Zielvorgabe mit ihrem Anteil an der Tantieme multipliziert wird und die sich daraus ergebenden Werte zu einer Summe addiert werden.

Mit dem errechneten Gesamt-Zielerreichungsgrad wird anhand der Zielerreichungskurve der Auszahlungsbetrag der Tantieme ermittelt. Bei Übererfüllung ist der Auszahlungsbetrag durch den festgelegten Maximalwert der Gesamt-Zielerreichung gedeckelt. Bei Unterschreiten der festgelegten Jahresziele ermittelt sich der Auszahlungsbetrag entlang der in der Zielerreichungskurve festgelegten Werte. Werden die Zielvorgaben in einem Geschäftsjahr vollständig verfehlt, kann die Auszahlung einer Tantieme gänzlich entfallen.

Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt eines geschäftsführenden Direktors wird die Tantieme zeitanteilig (pro rata temporis) gezahlt.

c) **Relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung**

Die einzelnen Vergütungsbestandteile werden in der Ziel-Gesamtvergütung unterschiedlich stark gewichtet.

Das prozentuale Verhältnis von Fixum und variabler Vergütung bei unterstellter 100%-Zielerreichung legt der Verwaltungsrat jährlich für jeden geschäftsführenden Direktor im Rahmen der Ziel-Direktvergütung fest. In dieser werden Neben- und Altersvorsorgeleistungen nicht berücksichtigt. Der Anteil des Fixums an der Ziel-Direktvergütung beträgt zwischen 65% und 80% und der Anteil der jährlichen Tantieme (100%-Zielerreichung) an der Ziel-Direktvergütung zwischen 20% und 35%.

Das gleiche prozentuale Verhältnis von Fixum und variabler Vergütung bei unterstellter 100%-Zielerreichung gilt grundsätzlich auch im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung. Eine minimale Abweichung der prozentualen Werte ergibt sich hier daraus, dass in der Ziel-Gesamtvergütung die Neben- und Altersvorsorgeleistungen berücksichtigt werden. Diese machen einen verhältnismäßig geringen Anteil von rund 1% bei den Nebenleistungen (je nach Inanspruchnahme dieser) und unter 0,5% bei der Altersvorsorge aus. Der Anteil des Fixums an der Ziel-Gesamtvergütung liegt hiernach bei rund 64% bis 79% und der Anteil der jährlichen Tantieme (100%-Zielerreichung) bei rund 19% bis 34%.

5. **Maximalvergütung**

Die Höhe der variablen Vergütung ist jährlich nach oben begrenzt (siehe 4.b).

Zusätzlich legt der Verwaltungsrat entsprechend den Vorgaben des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen Maximalwert für die jährliche Gesamtvergütung der geschäftsführenden Direktoren (Maximalvergütung) fest.

Bei dem Maximalwert der jährlichen Gesamtvergütung handelt es sich nach der gesetzlichen Konzeption nicht um die vom Verwaltungsrat angestrebte Vergütungshöhe. Vielmehr handelt es sich um eine absolute betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente, bestehend aus Fixum, Nebenleistungen und Altersvorsorge sowie variabler Tantieme bei maximaler Zielerreichung (im Unterschied hierzu berücksichtigt die Ziel-Gesamtvergütung die Tantieme nur bei unterstellter 100%-Zielerreichung). Die Maximalvergütung begrenzt damit die maximal erreichbare Gesamtvergütung. Sie beschreibt den maximalen Aufwand, welcher der Gesellschaft für die einzelnen geschäftsführenden Direktoren für das jeweilige Geschäftsjahr unter Anwendung der Regelungen des Vergütungssystems entstehen kann.

Die Maximalvergütung beträgt für den gegenwärtig einzigen geschäftsführenden Direktor der ALBA SE 650.000,00 EUR brutto pro Jahr.

6. Außergewöhnliche Entwicklungen und Abweichungsmöglichkeiten

Die durch den Verwaltungsrat für die variable Vergütung geschäftsführender Direktoren für ein Geschäftsjahr festgelegten Konditionen werden im Laufe des Jahres nicht geändert. Auch eine nachträgliche Änderung der Bemessungskriterien oder der Zielwerte ist ausgeschlossen. Außergewöhnliche Entwicklungen, die zu einer außerordentlich hohen variablen Vergütung eines geschäftsführenden Direktors führen könnten, werden durch den jährlich im Rahmen der Zielerreichungskurve festgelegten Maximalwert der insgesamt möglichen Zielerreichung aufgefangen.

Vorsorglich bietet § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG dem Verwaltungsrat die Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems benennt, von denen abgewichen werden kann. Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Verwaltungsrats voraus, in dem die Dauer der Abweichung, die Abweichung als solche sowie der konkrete Grund hierfür festzuhalten sind.

Sachlich kann der Verwaltungsrat von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen: Regelungen zum Verfahren, zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie einzelne Vergütungsbestandteile. Insbesondere kann von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abgewichen und auch das Festgehalt im Einzelfall vorübergehend anders festgesetzt werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Beispiele sind etwa die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie, die eine veränderte Anreizsetzung erfordert, oder äußere Umstände, wie eine schwere Wirtschaftskrise.

7. Keine allgemeine Clawback-Regelung für die variable Vergütung

Regelungen über die Rückforderung der erfolgsbezogenen Vergütung (Tantieme) sind nicht allgemein vorgesehen, könnten aber individualvertraglich vereinbart werden.

8. Anrechnung der Vergütung aus Aufsichts- und Verwaltungsratsmandaten

Eine Vergütung aus etwaigen konzerninternen Aufsichts-, Verwaltungsrats- oder sonstigen Mandaten wurde bei der Bemessung der Vergütung bereits berücksichtigt und wird

daher nicht auf das Fixum angerechnet. Sofern ein geschäftsführender Direktor mit Zustimmung des Verwaltungsrats ein konzernexternes Aufsichtsratsmandat übernehmen will, entscheidet der Verwaltungsrat im Rahmen des erforderlichen Zustimmungsbeschlusses, ob und inwieweit eine Anrechnung der externen Vergütung auf das Fixum erfolgt.

9. Leistungen bei Antritt der Tätigkeit

Leistungen im Zusammenhang mit dem Antritt der Tätigkeit als geschäftsführender Direktor sind nicht allgemein vorgesehen, könnten aber im Einzelfall individualvertraglich festgelegt werden. Derartige Leistungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen.

10. Vertragslaufzeiten und Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit als geschäftsführender Direktor

Der Verwaltungsrat beachtet bei der Bestellung von geschäftsführenden Direktoren sowie bei der Dauer der Anstellungsverträge die rechtlichen Vorgaben und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, soweit er in seiner aktuellen Entsprechenserklärung keine Abweichung erklärt.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch einen geschäftsführenden Direktor infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden grundsätzlich nicht vereinbart. Sofern der Verwaltungsrat derartige Leistungen ausnahmsweise vereinbart, wird er darüber ausführlich und transparent berichten.

Wird durch Bescheid eines Sozialversicherungsträgers die volle Erwerbsminderung für einen geschäftsführenden Direktor festgestellt, so endet sein Anstellungsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der ihm zugestellte Bescheid über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung bestandskräftig wird.

Das Anstellungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der geschäftsführende Direktor das gesetzliche Rentenalter für die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht, sofern der Anstellungsvertrag nicht vorher gekündigt oder in beiderseitigem Einvernehmen gelöst wird.

Verstirbt der geschäftsführende Direktor während des Anstellungsverhältnisses, werden die vertragsgemäßen Festbezüge für den Sterbemonat und die drei folgenden Monate fortgezahlt.

11. Vergütungsbericht

Der geschäftsführende Direktor und der Verwaltungsrat der ALBA SE erstellen jährlich einen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren geschäftsführenden Direktor und Mitglied des Verwaltungsrats von der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen gewährte und geschuldete Vergütung. Dieser Vergütungsbericht wird durch den Abschlussprüfer geprüft und der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Billigung vorgelegt werden.