

Anlage TOP 7 **Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder**

Die Hauptversammlung vom 1. Juli 2021 hat das auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.alexanderwerk.com unter dem Reiter „Investor Relations“, dort unter dem Reiter „Vorstandsvergütungssystem“ veröffentlichte Vergütungssystem für die Vorstandmitglieder mit einer Mehrheit von Mehrheit von 57,04 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Das von der Hauptversammlung vom 1. Juli 2021 gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandmitglieder wird im Folgenden als „**Vorstandsvergütungssystem 2021**“ bezeichnet.

Das Vorstandsvergütungssystem 2021 ist maßgeblich für die Vergütung des ehemaligen Vorstandsmitglieds Dr. Alexander Schmidt in den Geschäftsjahren 2021 und 2022. Herr Dr. Alexander Schmidt ist am 3. Juni 2022 in bestem Einvernehmen aus dem Vorstand der Gesellschaft ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag mit der Alexanderwerk AG endet mit Ablauf des 30. Juni 2022. Ebenso mit Ablauf des 30. Juni 2022 endet der Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Alexander Schmidt mit der Alexanderwerk Verwaltungs GmbH. Einzelheiten der Vergütung von Herrn Dr. Alexander Schmidt im Geschäftsjahr 2021 sind im Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021 dargelegt, welcher der Einladung zu der Hauptversammlung am 28. Juli 2022 als Anlage TOP 6 beigefügt ist. Einzelheiten der Vergütung von Herrn Dr. Alexander Schmidt im Geschäftsjahr 2022 werden in dem nach Ablauf des laufenden Geschäftsjahres zum 31. Dezember 2022 zu erstellenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022 enthalten sein.

Das Vergütungssystem 2021 bildet auch die Grundlage für die Vergütung des seit dem 6. Mai 2022 amtierenden Vorstandsmitglieds Dr. Thomas Paul. Herr Dr. Thomas Paul verfügt derzeit allerdings ausschließlich über einen Anstellungsvertrag mit der Alexanderwerk AG, nicht mit der Alexanderwerk Verwaltungs GmbH. Der Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Thomas Paul ist zunächst bis zum 31. Dezember 2022 befristet. Die Vergütung von Herrn Dr. Thomas Paul für den Zeitraum bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 beträgt nach dem derzeit bestehenden Anstellungsvertrag maximal EUR 81.000,00. Einzelheiten der Vergütung von Herrn Dr. Thomas Paul im Geschäftsjahr 2022 werden in dem nach Ablauf des laufenden Geschäftsjahres zum 31. Dezember 2022 zu erstellenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022 enthalten sein.

Aufgrund der personellen Veränderungen im Vorstand der Gesellschaft im laufenden Geschäftsjahr 2022 ist eine Anpassung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder erforderlich. Die Anpassung hat zum einen zum Ziel, das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder für die Zukunft flexibler so auszugestalten, dass es weniger auf die Person der jeweils amtierenden Mitglieder des Vorstands zugeschnitten ist.

Zum anderen soll die Alexanderwerk AG sich in der Zukunft auf die Rolle einer Holding konzentrieren, wie es in § 2 Abs. 2 der Satzung der Gesellschaft vorgesehen ist. Die operativen Tätigkeiten sollen durch die unter der einheitlichen Leitung der Alexanderwerk AG stehenden Gesellschaften erfolgen. Vorstandsmitglieder sollen künftig in der Regel keine Ämter in operativen Gesellschaften mehr einnehmen und als Folge dessen nur noch eine Vergütung von der Alexanderwerk AG erhalten und nicht von verbundenen Unternehmen wie zum Beispiel der Alexanderwerk Verwaltungs GmbH. Der Aufsichtsrat hat deshalb am 13. Juni 2022 gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG das nachfolgende, geänderte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen.

I. Gesetzliche Grundlagen, Zielsetzung und Inkrafttreten

Gemäß §§ 87a Abs. 1, 120 Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand und legt es der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Alexanderwerk AG dient dazu, die einzelnen Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer individuellen Leistungen angemessen zu vergüten und den Erfolg des Unternehmens und den Anteil des Vorstands daran angemessen zu berücksichtigen.

Das Vergütungssystem bei der Alexanderwerk AG besteht deshalb sowohl aus festen (z.B. Grundvergütung, Nebenleistungen) als auch kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen. Darüber hinaus regelt das Vergütungssystem auch weitere vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (z.B. Vertragslaufzeiten).

Dadurch sollen den Vorstandsmitgliedern insbesondere Anreize für eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gesetzt werden. Das Vorstandsvergütungssystem dient dadurch auch der Förderung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem gilt für alle Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern, die nach dem 28. Juli 2022 neu abgeschlossen oder durch die Gesellschaft und das Vorstandsmitglied einvernehmlich geändert werden.

II. Einzelne Angaben nach § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG

Die in § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG im Einzelnen genannten Punkte hat der Aufsichtsrat bei der Festlegung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Alexanderwerk AG wie folgt berücksichtigt:

1. Maximalvergütung des Vorstands

Ein Vorstandsmitglied erhält für seine Tätigkeit eine maximale feste Vergütung in Höhe von EUR 100.000,00 pro vollem Kalenderjahr.

Zusätzlich kann ein Vorstandsmitglied eine variable Vergütung erhalten, die sich kurzfristig am Konzernergebnis und langfristig an der Steigerung des Unternehmenswertes der Alexanderwerk-Gruppe orientiert. Die variable Vergütung beträgt pro vollem Kalenderjahr maximal 200 % des Betrags der Festvergütung, selbst wenn die variable Vergütung nach dem mit dem Vorstandsmitglied vereinbarten Berechnungsmodus für die variable Vergütung höher ausfallen würde (Cap).

Ferner erhalten Vorstandsmitglieder übliche und angemessene Nebenleistungen. Insbesondere beteiligt sich die Gesellschaft an den Kosten der Kranken- und Unfallversicherung von Vorstandsmitgliedern, schließt für sie auf eigene Kosten (mit Ausnahme der Kosten für die private Versicherung des Selbstbehalts nach § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG) eine D&O Haftpflichtversicherung ab und stellt ihnen einen angemessenen Dienstwagen zur Verfügung, der auch privat genutzt werden kann.

2. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Vergütung setzt sich aus festen und aus variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die variablen Vergütungsbestandteile sind sowohl an kurzfristige Ziele (Konzernergebnis) als auch an langfristige Ziele (Steigerung des Unternehmenswertes der Alexanderwerk-Gruppe) geknüpft. Auf diese Weise soll der Vorstand sowohl dazu motiviert werden, die Geschäftsstrategie kurzfristig

erfolgreich umzusetzen als auch dazu, nachhaltig eine langfristig positive Entwicklung der Gesellschaft herbeizuführen.

3. **Feste und variable Vergütungsbestandteile und ihr jeweiliger relativer Anteil an der Vergütung**

Vorstandsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit im Vorstand der Alexanderwerk AG sowie in verbundenen Unternehmen eine feste Vergütung in Höhe von maximal EUR 100.000,00 pro vollem Kalenderjahr.

Zusätzlich erhalten Vorstandsmitglieder eine variable Vergütung in Höhe von maximal bis zu 200 % des Betrags der festen jährlichen Vergütung pro vollem Kalenderjahr. Die variable Vergütung beruht auf kurzfristigen und auf langfristigen Komponenten. Kurzfristig orientiert sich die variable Vergütung am Konzernergebnis und langfristig an der Steigerung des Unternehmenswertes der Alexanderwerk-Gruppe.

Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, übersteigt grundsätzlich den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr konkrete Leistungskriterien fest, die sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren.

Eine Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter nach Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums erfolgt nicht.

Bei einer unterstellten Maximalerreichung der Ziele, die der variablen Vergütung zugrunde liegen, ergibt sich voraussichtlich folgender relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der Vergütung pro vollem Kalenderjahr:

Festvergütung	ca. 33 %
Variable Vergütung	ca. 63 %
davon kurzfristig	ca. 25,2 % (das heißt ca. 40 % der gesamten variablen Vergütung)
davon langfristig	ca. 37,8 % (das heißt ca. 60 % der gesamten variablen Vergütung)
Nebenleistungen	ca. 4 %

4. **Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile**

Die kurzfristige variable Vergütung bemisst sich nach dem Konzernergebnis vor Steuern und vor Rückstellung für variable Vergütungsbestandteile. Diese wird im Rahmen der Aufstellung des Jahresabschlusses ermittelt.

Die langfristige variable Vergütung bemisst sich nach der auf die Ergebnisse der einzelnen Gesellschaften der Alexanderwerk-Gruppe bezogenen Steigerung des Unternehmenswertes über den jeweiligen Bemessungszeitraum. Dabei werden jeweils die Ergebnisse der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) entsprechend der Jahre der Laufzeit berücksichtigt und mit dem Jahr zu Beginn der Tätigkeit verglichen. Aus diesen Parametern wird nach dem Ertragswertverfahren eine Steigerung des Unternehmenswertes errechnet und entsprechend mit der Inflationsrate abgeglichen. Von der so ermittelten Steigerung des Unternehmenswerts erhält der Vorstand eine Beteiligung von maximal bis zu 4 %.

5. Aufschubzeiten

Die Festvergütung wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.

Die kurzfristige, am Konzernergebnis orientierte variable Vergütung wird im jeweiligen Folgejahr nach der Feststellung des Jahresabschlusses für das jeweilige Bemessungsjahr zur Auszahlung fällig.

Die langfristige, unternehmenswertbezogene variable Vergütung hat eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, die mit dem Vorstandsmitglied im Einzelfall vereinbart wird und die grundsätzlich der jeweiligen Laufzeit des Anstellungsvertrags entspricht. Nach dieser Vereinbarung richtet sich auch die Fälligkeit der langfristigen, unternehmenswertbezogenen variablen Vergütung.

6. Möglichkeit der Rückforderung

§ 87 Abs. 2 und 4 AktG eröffnen dem Aufsichtsrat bzw. der Hauptversammlung die Möglichkeit zur Anpassung der vertraglich vereinbarten Vergütung von Vorstandsmitgliedern. Daraus können gesetzliche Rückforderungsansprüche der Gesellschaft resultieren.

Vertragliche Möglichkeiten der Rückforderung vereinbart die Gesellschaft grundsätzlich nicht. Dies ist aus Sicht des Aufsichtsrats nicht erforderlich, da die variable Vergütung an Unternehmenskennzahlen anknüpft, die nachträglich nicht mehr wegfallen können, z.B. entstandene Gewinne.

7. Aktienbasierte Vergütung

Eine aktienbasierte Vergütung gewährt die Alexanderwerk AG grundsätzlich nicht.

8. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Vergütungsansprüche ergeben sich jeweils aus dem Anstellungsvertrag mit dem Vorstandsmitglied.

Die Laufzeit entspricht jeweils der Dauer der Bestellung, eine Kündigung ist für beide Parteien grundsätzlich nur aus wichtigem Grund möglich.

Die Parteien haben die Möglichkeit, die geschlossenen Anstellungsverträge einvernehmlich durch Vereinbarung zu ändern oder zu beenden.

Vereinbarungen über Entlassungsentschädigungen, Ruhe- und Vorruhestandsregelungen trifft die Alexanderwerk AG grundsätzlich nicht.

9. Berücksichtigung der Arbeitnehmervergütung

Die Vergütung des Vorstands soll in angemessenem Verhältnis zur Vergütung und zu den Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer stehen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Bemessung der Vorstandsvergütung insbesondere die durchschnittlichen Bezüge der Arbeitnehmer der Alexanderwerk AG und der mit ihr verbundenen Unternehmen unter Berücksichtigung von Teilzeit- und Befristungsregelungen. Bei der Vergleichsbetrachtung wird jeweils die Gesamtheit der Arbeitnehmer berücksichtigt. Einen festen Faktor (Multiplikator) legt der Aufsichtsrat seiner Entscheidung nicht zugrunde.

10. Verfahren, Umgang mit möglichen Interessenkonflikten

Das Vorstandsvergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat im Plenum bestimmt. Ebenso werden die individuellen Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern durch das Plenum des Aufsichtsrats namens der Gesellschaft vereinbart.

Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig sowie bei jeder Vergütungsentscheidung, ob das Vergütungssystem angepasst werden muss, spätestens aber alle zwei Jahre. Der Aufsichtsrat entscheidet darüber im Plenum.

Wenn der Aufsichtsrat eine Anpassung für erforderlich hält, legt er das geänderte Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder der nächsten auf die Anpassung folgenden Hauptversammlung gemäß §120a AktG zur Billigung vor.

Die Hauptversammlung beschließt zudem bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens alle vier Jahre. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 3 AktG ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Interessekonflikte hinsichtlich der Vorstandsvergütung bestehen im Aufsichtsrat grundsätzlich nicht, da alle Aufsichtsratsmitglieder gar nicht oder nur vor vielen Jahren Vorstandsmitglieder waren. Sollte sich dies künftig ändern, werden Interessenkonflikte nach den allgemeinen Regeln behandelt.

III. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Nach § 87 Abs. 2 Satz 1 AktG hat der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder grundsätzlich in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem festzusetzen.

Der Aufsichtsrat kann nach § 87 Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt.

Durch Beschluss des Plenums des Aufsichtsrats kann der Aufsichtsrat der Alexanderwerk AG vorübergehend von sämtlichen Bestandteilen dieses Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn ein Vorstandsamt interimistisch bis zu einer endgültigen Nachfolgeregelung zu besetzen ist.

Der Aufsichtsrat hat auch im Fall einer Abweichung die Vergütung der Vorstandsmitglieder an dem Ziel auszurichten, eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung zu gewährleisten und dadurch die Geschäftsstrategie der Gesellschaft zu fördern.

Von dem Vergütungssystem darf der Aufsichtsrat auf der Grundlage dieser Regelung höchstens für die Dauer eines Jahres abweichen. Wenn sich abzeichnet, dass der Zeitraum der Abweichung voraussichtlich länger als ein Jahr andauern wird, ist der nächsten ordentlichen Hauptversammlung der Alexanderwerk AG, die auf den Beschluss des Aufsichtsrats folgt, mit dem von diesem Vergütungssystem abgewichen wird, ein entsprechend angepasstes Vergütungssystem zur Billigung vorzulegen.