

**Anlage TOP 6**  
**Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder nach § 87a AktG**

**I. Grundsätze und Ziel des Vorstandsvergütungssystems**

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG und § 120a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand und legt es der Hauptversammlung zur Billigung vor. Das Vorstandsvergütungssystem legt die Rahmenbedingungen fest, nach deren Maßgabe die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Alexanderwerk AG durch den Aufsichtsrat der Alexanderwerk AG festgelegt wird. Das vorliegende Vergütungssystem findet für alle Vorstandsansetzungsverträge, die nach dem 29. Januar 2026 neu abgeschlossen oder durch die Alexanderwerk AG und das Vorstandsmitglied einvernehmlich geändert werden, Anwendung.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem im Einklang mit den Vorschriften des Aktiengesetzes in der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) geänderten Fassung aufgestellt. Dabei wurden auch die Empfehlungen für das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder in Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK“) berücksichtigt.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder hat sich der Aufsichtsrat an folgenden Grundsätzen orientiert:

- Übereinstimmung mit den aktienrechtlichen Bestimmungen sowie den Grundsätzen guter Corporate Governance
- Fokus auf leistungsbezogene Vergütung anhand klarer und eindeutiger Kriterien
- Ausrichtung der variablen Vergütung an der Geschäftsstrategie der Alexanderwerk AG
- Förderung einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Alexanderwerk AG
- Berücksichtigung von Marktüblichkeit und Vergütungshöhe innerhalb des Konzerns, soweit sinnvoll

Die Alexanderwerk-Gruppe ist im Bereich der Herstellung und des Verkaufs von Maschinen, Anlagen, Apparaten, Vorrichtungen, Werkzeugen und Maschinenmessern tätig. Sie ist Hersteller technologisch hochwertiger Kompaktier- und Granulierlösungen in den Bereichen der Chemie-, Pharma- und Nahrungsmittelindustrie sowie LifeScience und Nukleartechnik. Die Maschinen und Anlagen des Unternehmens werden weltweit von allen namhaften Produzenten eingesetzt.

Die Hauptversammlung vom 28. Juli 2022 hat das auf der Internetseite der Alexanderwerk AG unter [www.alexanderwerk.com](http://www.alexanderwerk.com) unter dem Reiter „Investoren“, dort unter dem Reiter „Vorstandsvergütungssystem“ veröffentlichte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Mehrheit von 62,20 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Das von der Hauptversammlung vom 28. Juli 2022 gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird im Folgenden als „Vorstandsvergütungssystem 2022“ bezeichnet.

Das Vorstandsvergütungssystem 2022 ist maßgeblich für die Vergütung der Vorstandsmitglieder seit Juli 2022. Gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG ist das Vorstandsvergütungssystem mindestens alle vier Jahre zu überprüfen, sodass eine Überprüfung spätestens im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung 2026 zu erfolgen hat. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass das bestehende Vorstandsvergütungssystem nicht (mehr) eine angemessene Vorstandsvergütung sicherstellt. Er ist davon überzeugt, dass eine Anpassung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder erforderlich ist. Insbesondere die Beschränkung der festen Grundvergütung auf einen Betrag von EUR 100.000,00, scheint unter Berücksichtigung des § 87 Abs. 2 AktG nicht angemessen. Die Änderung hat zum Ziel, das Vergütungssystem den konkreten Bedürfnissen der Alexanderwerk AG – sowohl aufgrund ihrer Größe als auch wegen der Tätigkeit im Bereich des Spezialmaschinenbaus – anzupassen und eine flexiblere Ausgestaltung sicherzustellen, um auf etwaige Entwicklungen zeitnah und angemessen reagieren zu können.

Die im letzten Vergütungssystem angedachte Konzentration der Alexanderwerk AG auf die Rolle einer Holding, soll künftig nicht zwingend bzw. nicht im Regelfall zu einer Personenverschiedenheit von Vorstand und Geschäftsleitern der Beteiligungsgesellschaften führen. Die operativen Tätigkeiten sollen, durch die unter der einheitlichen Leitung der Alexanderwerk AG stehenden Gesellschaften erfolgen. Der Einfluss der Alexanderwerk AG auf die Beteiligungsunternehmen soll u. a. dadurch gesichert werden, dass der Vorstand (auch) als Geschäftsleiter der Beteiligungsgesellschaften agiert bzw. agieren kann. Die Vergütung soll der Vorstand dennoch nur von der Alexanderwerk AG erhalten und nicht von verbundenen Unternehmen wie zum Beispiel der Alexanderwerk GmbH. Der Aufsichtsrat hat deshalb am 29. Januar 2026 gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG das nachfolgende, geänderte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen.

## **II. Verfahren zur Festsetzung der konkreten Gesamtvergütung sowie zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems**

### **1. Festsetzung der Vergütungshöhen**

Der Aufsichtsrat setzt gemäß § 87 Abs. 1 AktG die Gesamtbezüge für jedes einzelne Vorstandsmitglied fest. Für den Fall, dass der Aufsichtsrat für seine Beratungen einen externen Vergütungsexperten hinzuziehen möchte, ist dessen Unabhängigkeit sicherzustellen.

Der Aufsichtsrat legt für die Mitglieder des Vorstands eine Ziel-Gesamtvergütung fest. Hierbei achtet er darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Mitglieds des Vorstands sowie zur Lage der Alexanderwerk AG steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zudem sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass die Ziel-Gesamtvergütung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Alexanderwerk-Gruppe ausgerichtet wird und dass die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben.

Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung und der Anteil der langfristigen variablen Vergütung sollen einander in etwa entsprechen. Die für die variablen kurzfristigen Vergütungsbestandteile relevanten Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied festgelegt, wobei er sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientiert. Dabei legt der Aufsichtsrat fest, in welchem Umfang Ziele individuell und für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam maßgebend sind. Die nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist dabei ausgeschlossen. Nach Ablauf des Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für das Geschäftsjahr auszahlenden Vergütungsbestandteile. Dabei stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Vorstandsvergütung dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar ist.

Die Höhe der Gesamtvergütung wird vom Aufsichtsrat regelmäßig einer Angemessenheitsüberprüfung unterzogen. Hierbei überprüft der Aufsichtsrat die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung, auch unter Berücksichtigung der Vergütungsstruktur innerhalb der Alexanderwerk-Gruppe, soweit dies angesichts der Mitarbeiterzahl sinnvoll ist, und entscheidet über etwaigen Anpassungsbedarf.

### **2. Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems und Umgang mit Interessenkonflikten**

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das geltende Vergütungssystem und passt dies, soweit erforderlich oder zweckmäßig, an. Sollte es zu einer Änderung des Vergütungssystems kommen, wird dieses der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Im Fall eines im Zeitablauf konstanten Vergütungssystems erfolgt die Vorlage an die Hauptversammlung spätestens vier Jahre nach der letzten durchgeführten Billigung des Systems. Sollte die Hauptversammlung einem Vergütungssystem die Billigung verweigern, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem überprüfen und der Hauptversammlung – unter Berücksichtigung etwaiger Änderungen – erneut zur Billigung vorlegen.

Die Regelungen des AktG und des DCGK zur Behandlung von Interessenkonflikten für die Mitglieder des Aufsichtsrats werden sowohl im Zuge der Festsetzung und Umsetzung des Vergütungssystems als auch bei dessen laufender Überprüfung beachtet. Falls Interessenkonflikte bestehen, legen die betroffenen Mitglieder des Aufsichtsrats diese gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen und enthalten sich bei den entsprechenden Abstimmungen. Außerdem berichtet der Aufsichtsratsvorsitzende über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung an die Hauptversammlung der Alexanderwerk AG.

### III. Gesamtvergütung, Vergütungsstruktur und weitere vergütungsbezogene Aspekte

#### 1. Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung des Vorstands besteht aus den folgenden fixen und variablen Vergütungsbestandteilen:

##### a) Jahresfestgehalt, Sachbezüge und sonstige Vorteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit ein Jahresfestgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt wird und sich an den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das Jahresfestgehalt berücksichtigt die individuelle Rolle des Vorstandsmitglieds innerhalb des Vorstands, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse.

Zusätzlich zum Jahresfestgehalt gewährt die Alexanderwerk AG allen Mitgliedern des Vorstands weitere übliche und angemessene (Neben-) Leistungen, die zum Teil als geldwerte Vorteile angesehen werden und entsprechend versteuert werden müssen. Insbesondere beteiligt sich die Alexanderwerk AG 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.

##### b) Kurzfristige variable Vergütung

Zusätzlich zu dem Jahresfestgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines jährlichen Bonus (sog. Short Term Incentive, „STI“). Die Zahlung des STI hängt von der Erfüllung der vom Aufsichtsrat festgelegten Zielvorgaben ab, die der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr und für jedes Vorstandsmitglied innerhalb des ersten Quartals eines jeden Geschäftsjahres festlegt und deren Erreichung im Rahmen der Prüfung und Feststellung des Jahresabschlusses überprüft wird. Bei Zielübererfüllung kann der STI bis zu 200 % des vereinbarten STI betragen. Im Rahmen dieser Zielvorgaben wird grundsätzlich der Umsatz, der Free Cash Flow und das Konzernergebnis vor Steuern und Zinszahlungen sowie vor Rückstellung für variable Vergütungsbestandteile berücksichtigt (EBIT). Der Aufsichtsrat wird die Zielvorgaben durch die Wahl und Gewichtung der vorstehenden Kriterien angemessen bestimmen. Die Auszahlung erfolgt im Jahr der Feststellung des Jahresabschlusses für das jeweilige Bemessungsjahr.

Durch die Anbindung des STI an die Zielvorgaben wird sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder ihr Handeln konsequent an der Geschäftsstrategie der Alexanderwerk AG ausrichten und sich auf das Ziel einer nachhaltigen Entwicklung fokussieren.

Für die Alexanderwerk-Gruppe sind Umsatz, Free Cash Flow und EBIT maßgebliche finanzielle Steuerungsgrößen. Die Alexanderwerk-Gruppe ist weiterhin auf Expansionskurs und will kontinuierlich wachsen, und zwar kurz-, mittel- und langfristig. Umsatz, Free Cash Flow und EBIT sind bedeutende Indikatoren für ein profitables Wachstum des Gesamt-Konzerns innerhalb des jeweiligen Geschäftsjahrs und als solche auch als zentrale quantitative Wachstumsziele in der Unternehmensstrategie verankert.

##### c) Langfristige variable Vergütung

Zusätzlich zu dem Jahresfestgehalt und dem STI erhalten die Vorstandsmitglieder eine langfristige variable Vergütung (sog. Long Term Incentive, „LTI“). Dieses bemisst sich nach der Steigerung des Unternehmenswertes der Alexanderwerk-Gruppe über den jeweiligen Bemessungszeitraum. Dabei werden grundsätzlich – und abhängig von der konkreten Vereinbarung im Einzelfall – Umsatz, Free Cash Flow und EBIT entsprechend der Jahre der Laufzeit berücksichtigt und mit dem Jahr zu Beginn der Tätigkeit verglichen. An dieser langfristigen Steigerung wird das Vorstandsmitglied sodann anteilig – entsprechend der jeweiligen Vereinbarung im Einzelfall – beteiligt.

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.

## **2. Vergütungsstruktur**

Die Vergütungsstruktur, d.h. die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung, soll so ausgestaltet sein, dass das Jahresfestgehalt den Großteil der Vergütung darstellt und die variablen Vergütungsbestandteile (LTI und STI) in etwa einander entsprechen. Aufgrund der konkreten Bedürfnisse der Alexanderwerk AG, insbesondere der Größe und Ertragsstärke, hat sich der Aufsichtsrat für ein Überwiegen des Festgehalts entschieden, um sicherzustellen, dass die Vorstandsvergütung stets angemessen ist und die variable Vergütung keinen zu großen Raum an der Ziel-Vergütung einnimmt. Gleichzeitig wird auf diese Weise sichergestellt, dass die Ziel-Gesamtvergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Alexanderwerk-Gruppe ausgerichtet ist.

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist dabei definiert als die Summe aus Jahresfestgehalt, Sachbezügen, sonstigen Vorteilen, sowie STI und LTI. Die einzelnen Vergütungsbestandteile sollen derart festgelegt werden, dass während der Laufzeit der jeweiligen Verträge in der Regel ein relativer Anteil

- der Festvergütung von 60 % bis 85 %,
- des Ziel-STI von 5 % bis 20 % und
- des Ziel-LTI von 5 % bis 20 %

an der Ziel-Gesamtvergütung zu erwarten ist.

## **3. Maximalvergütung des Vorstands und vertikaler Vergütungsvergleich**

Die Höhe der Maximalvergütung je Vorstandsmitglied beträgt für jedes Geschäftsjahr 500.000 Euro – unter Zugrundelegung einer Vollzeittätigkeit. Diese Maximalvergütung beschränkt die Auszahlungen aller für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütungskomponenten (Jahresfestgehalt, Sachbezüge, sonstige Vorteile, sowie STI und anteiliger LTI) unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt deren Auszahlung erfolgt.

Bei der Bemessung der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind im Sinne eines vertikalen Vergütungsvergleichs auch die Vergütung der Arbeitnehmer der Alexanderwerk AG und der mit ihr verbundenen deutschen Unternehmen zu berücksichtigen, jeweils unter Beachtung von Teilzeit- und Befristungsregeln. Einen festen Faktor (Multiplikator) legt der Aufsichtsrat hierbei nicht fest.

## **4. Möglichkeit der Alexanderwerk AG, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern**

Der Aufsichtsrat ist nach § 87 Abs. 2 AktG berechtigt, die Bezüge mit Wirkung für die Zukunft auf eine angemessene Höhe herabzusetzen bzw. die Vergütungsstruktur und die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungskomponenten zu verändern, um eine angemessene Vergütung zu gewährleisten. Dabei ist die Lage der Alexanderwerk AG und der mit ihr verbundenen Unternehmen zu berücksichtigen.

Neben den einschlägigen gesetzlichen Regelungen, nach denen der Aufsichtsrat verpflichtet ist, im Falle von pflichtwidrigem Verhalten der Vorstandsmitglieder einen finanziellen Schaden für die Alexanderwerk-Gruppe zu minimieren und insoweit Schadenersatz gegen die Vorstandsmitglieder geltend zu machen, bestehen keine weiteren Regelungen zur Rückforderung. Aus Sicht des Aufsichtsrats bedarf es keiner solchen gesonderten Regelungen, da die variable Vergütung an Unternehmenskennzahlen anknüpft, die nachträglich nicht mehr wegfallen können, z.B. entstandene Gewinne.

## **IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **1. Vertragslaufzeiten, Bestelldauern**

Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern und der Dauer von Vorstandsverträgen beachtet der Aufsichtsrat die Regelungen des § 84 AktG und des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern erfolgt für höchstens drei Jahre, bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit wird die maximale Dauer von fünf Jahren nicht überschritten.

## **2. Beendigung und Kündigungsfristen**

Die Alexanderwerk hat das Recht, den Vorstandsdiensvertrag ordentlich zu kündigen, wenn das Vorstandsmitglied das Amt niederlegt oder ein Widerruf der Bestellung aus wichtigem Grund erfolgt ist. Ein darüberhinausgehendes Recht zur ordentlichen Kündigung der Anstellungsverträge besteht für beide Seiten grundsätzlich nicht. Hiervon unberührt bleibt das Recht zur Kündigung des Anstellungsvertrags aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB. Ausnahmsweise, und insbesondere um einen Vertragsschluss mit für den Vorstand wesentlichen Personen sicherzustellen, ist die Vereinbarung eines Sonderkündigungsrechts des Vorstandsmitglieds z.B. wegen eines Wechsels in der Aktionärsstruktur o.Ä. zulässig.

## **3. Hauptmerkmale der Firmenpensions- und Vorruhestandsregelungen**

Besondere vertragliche Firmenpensions- und Vorruhestandsregelungen sind aktuell nicht vorgesehen.

## **V. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem**

Nach § 87a Abs. 2 Satz 1 AktG hat der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem festzusetzen. Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG zulässig, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Alexanderwerk-Gruppe notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt.

In besonderen begründeten Ausnahmefällen ist es möglich, von einzelnen oder sämtlichen Bestandteilen des hier beschriebenen Vergütungssystems temporär abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Alexanderwerk-Gruppe notwendig und es zur Aufrechterhaltung der Anreizwirkung der Vorstandsvergütung angemessen ist. Dabei ist die Vorstandsvergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Alexanderwerk-Gruppe auszurichten und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Alexanderwerk-Gruppe nicht zu überfordern.

Kann die Anreizwirkung der Vergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Aufsichtsrat berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile zu ersetzen.

Einen begründeten Ausnahmefall können außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation darstellen, die es unmöglich machen, ursprünglich festgelegte Zielkriterien zu erreichen, und somit die Anreizwirkung des Vorstandsvergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen für den Aufsichtsrat im Zeitpunkt der Festlegung der Ziele nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten allerdings ausdrücklich nicht als begründeter Ausnahmefall.

Über eine derartige vorübergehende Abweichung muss zuvor der Aufsichtsrat der Alexanderwerk AG einen Beschluss fassen. Der Aufsichtsrat muss in diesem Fall die Gründe und den Umfang der Abweichung hinreichend dokumentieren.

Im Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des betreffenden Geschäftsjahres Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und zu den konkreten Bestandteilen des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, gemacht.