



VULCAN ENERGY
ZERO CARBON LITHIUM™

PERSONEN UND PERFORMANCE SATZUNG DES AUSSCHUSSES

Diese Satzung wurde am 24 Juni 2021 vom Vorstand der Vulcan Energie Ressourcen GmbH genehmigt

1. Einleitung

- 1.1. Der Vorstand der Vulcan Energie Ressourcen GmbH hat einen Mitarbeiter- und Leistungsausschuss („Ausschuss“) eingerichtet.
- 1.2. Die hier vorliegende Satzung legt die einzelnen Verantwortlichkeiten fest, die der Vorstand an den Ausschuss erteilt, sowie die Ziele, Zuständigkeiten, Verantwortung, Zusammensetzung und Arbeitsweise des Ausschusses.

2. Übergreifendes Ziel

- 2.1. Das Ziel des Ausschusses ist es, den Vorstand bei seiner Verantwortung zu unterstützen und Empfehlungen zur Behandlung folgender Punkte zu äußern:
 - (a) Gesamtvergütungsstrategie des Unternehmens und seiner speziellen Anwendung auf die Geschäftsführung und direkt unterstellte Mitarbeiter sowie die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats;
 - (b) Zusicherung, dass die Vergütungsstrategie für Führungskräfte einen klaren Zusammenhang zwischen der wesentlichen Arbeitsleistung der Führungskräfte und der Vergütung aufzeigt;
 - (c) Empfehlungen an den Vorstand bezüglich der Vergütung der Geschäftsführung;
 - (d) Zusicherung, dass Anreize für Mitglieder des Aufsichtsrats nicht mit deren Verpflichtung kollidieren, ein unabhängiges Urteil über Sachverhalte an den Vorstand abzugeben;
 - (e) Überprüfung der Einstellungs-, Bindungs- und Kündigungsrichtlinien und -verfahren des Unternehmens für Führungskräfte; und
 - (f) Strategien, Richtlinien und Praktiken des Unternehmens zur Diversität.
- 2.2. Der Ausschuss trifft auch Entscheidungen im Namen des Vorstands, wenn diese Befugnis vom Vorstand ausdrücklich übertragen wurde.

3. Mitgliedschaft

- 3.1. Der Ausschuss muss bestehen aus:
 - (a) ausschließlich nicht-geschäftsführenden Direktoren;
 - (b) einer Mindestanzahl von drei Mitgliedern;
 - (c) einer Mehrheit von Mitgliedern des Aufsichtsrats; and
 - (d) einem Aufsichtsratsmitglied als Vorsitzendem.
- 3.2. Mitglieder und der Vorsitzende des Ausschusses werden vom Vorstand ernannt und entlassen.

4. Aufgaben

4.1. Verhaltenskodex und Chancengleichheit

Die Verpflichtungen des Ausschusses sind wie folgt:

- (a) Überprüfung der Einhaltung von Gesetzen zu Chancengleichheit und Antidiskriminierung durch das Unternehmen und Erhalt von Informationen über wesentliche Verstöße gegen diese; und
- (b) Sicherstellung der Befolgung des Unternehmenskodex und Erhalt von Informationen über wesentliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex und Maßnahmen des Managements in Bezug auf solche Verstöße, insbesondere um sicherzustellen, dass sich die Mitarbeiter des

Unternehmens bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ehrlich und integer verhalten und andere Mitarbeiter melden, die sich unehrlich verhalten; Kollegen respektvoll behandeln und jegliche Form von Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung ablehnen.

4.2. Engagement und Potential

Die Aufgaben des Ausschusses sind wie folgt:

- (a) Fortlaufende Bewertung der Entwicklung von essentiellen Strategien und Vergütungsregelungen zur Verbesserung der Unternehmenskultur, Führungskräfteentwicklung, Nachfolge und Karriereplanungspraktiken;
- (b) Nachverfolgung der Personalplanungsmethode des Unternehmens, um sicherzustellen, dass das Unternehmen qualifizierte Talente gewinnt, entwickelt und hält, um strategische Ziele zu erreichen; und
- (c) Überprüfung der Umfrageergebnisse zum Mitarbeiterengagement und Nachverfolgung des Fortschritts von Managementmaßnahmen, die als Reaktion auf diese Umfragen ergriffen wurden.

4.3. Diversität

Die Aufgaben des Ausschusses sind wie folgt:

- (a) jährlich die messbaren Diversitätsziele des Unternehmens in Bezug auf die Zusammensetzung des Vorstands, der Geschäftsleitung und der Belegschaft im Allgemeinen zu bestätigen und sowohl die Ziele als auch die Fortschritte des Unternehmens im Hinblick darauf zu bewerten; ebenso die Ergebnisse der während des Jahres durchgeführten Audits hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter bei der Entlohnung zu berücksichtigen, und Änderungen der Diversitätsziele oder Strategien zu genehmigen; und
- (b) jährlich den relativen Anteil von Frauen und Männern im Vorstand, im oberen Management und in der gesamten Belegschaft zu überprüfen und dem Vorstand einen Bericht vorlegen, der die Ergebnisse des Ausschusses zusammenfasst, oder gegebenenfalls dem Vorstand die neuesten Indikatoren des Unternehmens vorlegt, gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung am Arbeitsplatz 2012 (Workplace Gender Equality Act 2012).

4.4. Richtlinien

Die Aufgaben des Ausschusses sind wie folgt:

- (a) Überprüfung wesentlicher Änderungen und Entwicklungen in den Vergütungsrichtlinien, Pensionsvereinbarungen, Beschäftigungspraktiken und Strategien für die Arbeitsbeziehungen des Unternehmens sowohl in Australien als auch in der Europäischen Union;
- (b) Überprüfung der Vergütungsrichtlinien und -praktiken des Unternehmens, um zu gewährleisten, dass sie mit den strategischen Zielen des Unternehmens übereinstimmen und dass sie der Risikobereitschaft des Unternehmens, den regulatorischen Anforderungen und den Grundsätzen und Praktiken der guten Unternehmensführung sowohl in Australien als auch in der Europäischen Union entsprechen; und
- (c) Überprüfung wesentlicher Änderungen und Entwicklungen der Vergütungs-, Einstellungs-, Bindungs- und Kündigungsrichtlinien und -verfahren des Unternehmens, die die Geschäftsleitung betreffen; die Sicherstellung, dass Verhalten nur dann belohnt wird, wenn es dem Ziel, den Werten und der Risikobereitschaft des Unternehmens sowohl in Australien als auch in der Europäischen Union entspricht.

4.5. Vergütung und Leistung

Die Aufgaben des Ausschusses sind wie folgt:

- (a) Vereinbarungen der Geschäftsführer und deren direkter Mitarbeiter überprüfen und an den Vorstand empfehlen, einschließlich der Vertragsbedingungen, der jährlichen Vergütung und der Teilnahme an den Incentive-Plänen des Unternehmens;
- (b) Vergütungsvereinbarungen für den Vorsitzenden und die Aufsichtsratsmitglieder überprüfen und an den Vorstand empfehlen, inklusive Honorare und sonstige Leistungen;
- (c) Einstellungs-, Bindungs- und Kündigungsrichtlinien und -verfahren des Konzerns für leitende Angestellte überprüfen und genehmigen, um es dem Unternehmen zu ermöglichen, Führungskräfte und Direktoren zu gewinnen und zu halten, die Mehrwert für die Aktionäre schaffen können;
- (d) Überprüfung der kontinuierlichen Angemessenheit und Relevanz der Vergütungsrichtlinien und anderer Leistungsprämienprogramme für Führungskräfte unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Geschäftsführers, und mit der Überlegung, ob die Vergütungsrichtlinien des Unternehmens Verhaltensweisen fördern, die mit dessen Zielen, Werten und Risikobereitschaft im Einklang sind;
- (e) Überprüfung und Genehmigung des jährlichen Vergütungsberichts, der allgemein für das gesamte Unternehmen gilt;
- (f) Überprüfung der Vergütung nach Geschlecht und die Genehmigung von Strategien oder Änderungen, um etwaige Einseitigkeiten bei der Bezahlung anzugehen;
- (g) Unterrichtung und Beratung des Vorstands hinsichtlich der Arbeitsleistung der Geschäftsführung sowie die Besprechung der Leistung der direkt unterstellten Mitarbeiter der Geschäftsführung;
- (h) Gewährleistung, dass die Vergütungsrichtlinien auf faire und verantwortungsvolle Weise die Arbeitsleistung der Führungskräfte entlohnen, die die Leistung des Unternehmens im Blick haben; ebenso die Arbeitsleistung der Führungskräfte und die vorherrschenden Vergütungserwartungen auf dem Markt, ohne Verhaltensweisen zu belohnen, die den Werten oder der Risikobereitschaft des Unternehmens zuwiderlaufen, und unter Berücksichtigung des wirtschaftlichen Interesses des Unternehmens an der Kostenregulierung;
- (i) Die Mitwirkung der Anteilseigner und anderer Interessenvertreter bezüglich der Vergütungsrichtlinien und -praktiken des Unternehmens prüfen und fördern; und
- (j) Incentive-Vereinbarungen für Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens prüfen und verwalten (gegebenenfalls durch einen Beauftragten), dazu gehören:
 - (i) die Vergütung jedes geschäftsführenden Direktors prüfen und dem Vorstand Empfehlungen aussprechen (inklusive Grundvergütung, Incentive-Prämien, Aktienzuteilungen, Ruhestandsrechte, Dienstverträge) unter Berücksichtigung der Vergütungsrichtlinien für leitende Angestellte;
 - (ii) die Strategie für kurzfristige Anreize, Leistungskennzahlen und Bonuszahlungen überprüfen und genehmigen;
 - (iii) gewährleisten, dass sich sowohl positives als auch negatives Risikoverhalten in den Vergütungsergebnissen widerspiegelt;
 - (iv) Änderungen und Entwicklungen der Aktienpläne für Führungskräfte und Mitarbeiter prüfen und dem Vorstand Empfehlungen geben;
 - (v) Gesamtzielvergütung, einschließlich kurz- und langfristiger Anreize, für die Geschäftsführung und deren direkt unterstellte Mitarbeiter prüfen und genehmigen;
 - (vi) die Gesamtergebnisse aller Incentive-Prämien prüfen und genehmigen zusätzlich zur Geschäftsführung und deren direkt unterstellten Mitarbeitern;

- (vii) den Erwerb von Aktien, die auf dem Markt sind, genehmigen oder dem Vorstand eine Neuauflage von Aktien empfehlen (vorbehaltlich der erforderlichen Zustimmung der Aktionäre bezüglich einer Vorstandsprämie), um die Zuteilungen im Rahmen der Aktienpläne für Führungskräfte und Mitarbeiter zu erfüllen;
- (viii) Abfindungszahlungen an die geschäftsführenden Direktoren oder an die der Geschäftsführung direkt unterstellten Mitarbeiter genehmigen; Abfindungszahlungen an andere ausscheidende Führungskräfte sollten dem Ausschuss bei seiner nächsten Sitzung gemeldet werden;
- (ix) die Bestimmungen zutreffender Treuhandurkunden und die Berichtigungen solcher Treuhandurkunden prüfen und genehmigen, einschließlich einer Genehmigung zur Abwicklung solcher Treuhand- oder Berichtigungsurkunden seitens des Unternehmens; und
- (x) die Richtlinien (sofern vorhanden) überprüfen, verwalten und offenlegen, nach denen es den Teilnehmern eines Plans gestattet sein kann (nach Ermessen des Unternehmens), Transaktionen (ob durch den Einsatz von Derivaten oder auf andere Weise) abzuschließen, die das wirtschaftliche Risiko der Teilnahme an einem Plan eingrenzen.

4.6. Vergütungsbericht

Aufgabe des Ausschusses ist es, die Erstellung des Vergütungsberichts zu beaufsichtigen und dem Vorstand Empfehlungen zur Zustimmung im Jahresbericht des Vorstands zu unterbreiten.

4.7. Vergütungsberater

Aufgabe des Ausschusses ist es, die Ernennung von Vergütungsberatern für die Zwecke des Corporations Act 2001 zu genehmigen.

5. Regelungen für Sitzungen

- 5.1. Der Ausschuss sollte mindestens dreimal im Jahr zusammentreffen. Sitzungen können von jedem Mitglied des Ausschusses beantragt werden.
- 5.2. Mit 2 Mitgliedern ist der Ausschuss beschlussfähig. Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefasst, wobei der Vorsitzende des Ausschusses die ausschlaggebende Stimme hat.
- 5.3. Vorstandsmitglieder, die keine Mitglieder des Ausschusses sind, können jederzeit an Ausschusssitzungen teilnehmen.
- 5.4. Der Vorsitzende kann den Geschäftsführer und andere Mitglieder der Geschäftsleitung gegebenenfalls zu Sitzungen einladen.
- 5.5. Der Ausschuss sollte Zugang zu angemessenen internen und externen Ressourcen haben. Der Ausschuss kann bei Bedarf Rat holen bei den Wirtschaftsprüfern, Anwälten oder anderen unabhängigen Beratern des Unternehmens zu Angelegenheiten, welche die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten des Ausschusses betreffen.
- 5.6. Kein einzelnes Mitglied des Vorstands oder der Geschäftsführung ist an Entscheidungen über die eigene Vergütung beteiligt.

6. Sekretariatsaspekt

Der Sekretär des Unternehmens oder dessen Beauftragter ist der Sekretär des Ausschusses und ist für das Protokoll der Sitzung verantwortlich.

7. Vorgang der Berichterstattung an den Vorstand

- 7.1. Der Vorsitzende des Ausschusses erstattet dem Vorstand nach jeder Ausschusssitzung Bericht und gibt zweckentsprechend dem Vorstand Empfehlungen.
- 7.2. Eine Kopie des Protokolls des Ausschusses wird auch dem Vorstand zusammen mit den Unterlagen des Vorstands zugestellt.
- 7.3. Der Ausschuss prüft auch, ob wichtige Angelegenheiten, die in der Ausschusssitzung angesprochen werden, anderen Ausschüssen mitgeteilt werden sollten, und wenn ja, dem Vorstand empfohlen werden sollte, dies zu tun.

8. Überprüfungsverfahren

- 8.1. Die Zusammensetzung und die jährliche Agenda des Ausschusses werden mindestens einmal im Jahr überprüft, die Satzung mindestens alle zwei Jahre, um deren Eignung für die aktuellen Umstände zu bestimmen. Jegliche Änderungen der Satzung bedürfen der Zustimmung des Vorstands.
- 8.2. Der Ausschuss führt mindestens einmal jährlich ein formelles Verfahren zur Selbstbeurteilung durch. Die Ergebnisse dieser Beurteilung werden dem Vorstand mitgeteilt, um den Vorstand bei seiner regelmäßigen Überprüfung der Wirksamkeit des Ausschusses zu unterstützen.