

VERGÜTUNGSBERICHT DES VORSTANDS UND AUFSICHTSRATS DER SFC ENERGY AG

Dieser Vergütungsbericht stellt gem. § 162 Aktiengesetz (AktG) die Vergütung der gegenwärtigen und ausgedehnten Vorstandsmitglieder sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats der SFC Energy AG im Geschäftsjahr 2022 dar und erläutert diese.

Der Vergütungsbericht ist nach § 162 Abs. 3 AktG vom Abschlussprüfer der SFC Energy AG, der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft formell zu prüfen. Der auf Grundlage dieser Prüfung vom Abschlussprüfer erteilte Vermerk wird dem Vergütungsbericht im Rahmen der öffentlichen Zugänglichmachung auf der Internetseite der Gesellschaft nach § 162 Abs. 4 AktG beigelegt.

Vorstandsvergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 AktG

Der Aufsichtsrat hat im Einklang mit den Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG im Geschäftsjahr 2021 ein neues Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen und dieses der ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2021 zur Billigung vorgelegt. Das vorgelegte Vorstandsvergütungssystem wurde mit einer Zustimmungquote von 80 % von der Hauptversammlung gebilligt. Das von der Hauptversammlung 2021 gebilligte Vergütungssystem für Vorstand und Aufsichtsrat kann unter: <https://www.sfc.com/investoren/corporate-governance/> abgerufen werden.

Vergütungszufluss im Berichtsjahr 2022 teilweise aus Bestandsvergütungssystem

Die im Berichtsjahr 2022 gewährte Vergütung erfolgte allerdings teilweise weiterhin noch auf der Basis der zuvor bestehenden vertraglichen Regelungen, die noch Gültigkeit hatten (Bestandsvergütungssystem), welche jedoch in weiten Teilen dem von der Hauptversammlung in 2021 gebilligten Vergütungssystem entsprechen. Zwei Vorstandsverträge laufen noch bis 2024 und fallen daher (noch) nicht unter das neue Vergütungssystem von 2021 (vgl. § 26 j Abs. 1 S. 3 EG AktG).

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022

In Übereinstimmung mit den jeweils einschlägigen Vorstandsdiensverträgen hat der Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Zur Förderung der Transparenz dieses Berichts sind in der nachfolgenden Tabelle die individuelle Zielvergütung je Vorstandsmitglied und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 dargestellt. Es handelt sich also nicht um die Vergütungsbeträge, die in dem Geschäftsjahr 2022 gewährt und geschuldet wurden (hierzu siehe unten unter „Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung“), sondern um eine Darstellung der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds für das Berichtsjahr 2022, welche sich aus der Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile für das Berichtsjahr zusammensetzt.

ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG FÜR DEN VORSTAND

in EUR

zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder

		Peter Podesser		Daniel Saxena		Hans Pol	
		2022	in % ZGV	2022	in % ZGV	2022	in % ZGV
Feste Vergütung	Grundvergütung	370.000	44,3%	240.000	34,6%	249.996	48,7%
	+ Nebenleistungen ¹	14.490	1,7%	24.000	3,5%	27.970	5,5%
	Beitrag Unterstützungskasse	10.000	1,2%	0	0,0%	0	0,0%
	Summe	394.490	47,3%	264.000	38,1%	277.966	54,2%
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung						
	Zielbonus für das Geschäftsjahr ¹	220.000	26,4%	110.000	15,9%	150.000	29,2%
	+ Langfristige variable Vergütung						
	SARs ²	0	0,0%	319.096	46,0%	0	0,0%
	Aktioptions („AOP“) ³	219.854	26,4%	0	0,0%	85.218	16,6%
Summe	439.854	52,7%	429.096	61,9%	235.218	45,8%	
Gesamtvergütung	= Ziel-Gesamtvergütung („ZGV“)	834.344	100,0%	693.096	100,0%	513.183	100,0%

¹ Der Wert entspricht dem variablen Bonus für das Berichtsjahr 2022 bei einer Zielerreichung von 100%.

² Für die nach dem Daniel Saxena Programm 5 (2020-2024) zugeteilten SARs, die auch als langfristig variable Vergütung für das Berichtsjahr 2022 dienen, wird für Zwecke der Darstellung der Zielvergütung in dieser Tabelle der Wert der SARs aus diesem Programm gemäß dem beizulegenden Zeitwert zum Stichtag 31.12.2022 für die entsprechende Tranche für das Jahr 2022 angesetzt.

³ Die unter dem Dr. Podesser Aktienoptions-Programm 2020-2024 in 2020 und unter dem Hans Pol Aktienoptions-Programm 2021-2025 in 2021 eingeräumten Aktienoptionen dienen anteilig auch als langfristig variable Vergütung für das Berichtsjahr 2022. Für Zwecke der Darstellung der Zielvergütung in dieser Tabelle wird der Wert der eingeräumten Aktienoptionen aus diesen Programmen gemäß ihrem beizulegenden Zeitwerten zum Stichtag 31.12.2022 für die entsprechende Tranchen für das Jahr 2022 angesetzt.

Festlegung der Vergütung des Vorstands durch den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat legt die Vergütung des Vorstands im Einklang mit den Vorgaben des AktG fest. Er achtet dabei insbesondere auf die Angemessenheit der Vergütung des Vorstands. Um die Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen, werden die Vergütungshöhen einem Marktvergleich mit vergleichbaren Unternehmen unterzogen (horizontaler Vergleich). Die vom Aufsichtsrat zuletzt im Jahre 2021 herangezogene Vergleichsgruppe bestand mit Blick auf Größe und/oder Sektor bzw. Branche aus relevanten Vergleichsunternehmen aus dem SDAX / TecDAX sowie Unternehmen aus dem Wasserstoff-Sektor. Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Geschäftsführer bzw. der ersten Management-Ebene der Einzelgesellschaften des Konzerns und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung.

Bestandteile der Vergütung des Vorstands im Berichtsjahr 2022

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands bestand im Berichtsjahr 2022 aus den im Folgenden beschriebenen Elementen:

Grundvergütung

Die Vorstände erhielten eine feste jährliche Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt wurde. Die Höhe der Grundvergütung orientiert sich an der Verantwortung und Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Des Weiteren erhielten die Mitglieder des Vorstands bestimmte marktübliche Nebenleistungen. So stellt die Gesellschaft den Vorständen jeweils einen Dienstwagen zur Verfügung oder leistet eine Fahrzeugzulage, sofern der Vorstand keinen Dienstwagen in Anspruch nimmt. Zudem sind in den Nebenleistungen Prämien für Pensions-, Unfall- und Lebensversicherungen der Vorstände sowie Zuschüsse zu Krankenversicherungen enthalten. Im Berichtsjahr ist in den Nebenleistungen zudem die einmalige Energiepreispauschale enthalten.

Versorgungsleistungen

Die Vorstände konnten die im Berichtsjahr 2022 laufende Grundvergütung in Höhe von bis zu EUR 25.000 durch Beitragszahlungen an externe Versorgungsträger in eine betriebliche Altersversorgung umwandeln. Von dieser Option wurde bisher nicht Gebrauch gemacht.

Für Herrn Dr. Podesser besteht eine beitragsorientierte Leistungszusage über eine Unterstützungskasse. Die Unterstützungskasse erbringt gegenüber Herrn Dr. Podesser im Versorgungsfall die vereinbarten Versorgungsleistungen. Die Gesellschaft wendet der Unterstützungskasse die erforderlichen Mittel zu. Die Höhe der Versorgungsleistungen ist abhängig von der versicherungstechnischen Umsetzung des Versorgungsbetrages, der sich aus der individuell mit Herrn Dr. Podesser getroffenen Vereinbarung ergibt. Die Versorgungsleistungen werden durch eine Lebensversicherung rückgedeckt. Herr Dr. Podesser erhält von der Unterstützungskasse eine lebenslange monatliche Altersrente, wenn er nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus den Diensten der Gesellschaft ausscheidet. Bezieht Herr Dr. Podesser die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in voller Höhe, oder scheidet er nach Vollendung des 60. Lebensjahres altershalber aus den Diensten der Gesellschaft aus, um in den Ruhestand zu treten, so kann er die Versorgungsleistung bereits von diesem Zeitpunkt an verlangen. In diesem Fall erhält Herr Dr. Podesser die Versorgungsleistungen, die aus dem für ihn zu diesem Zeitpunkt gebildeten Teil des Kassenvermögens der Unterstützungskasse finanziert werden können. Bei Eintritt des Versorgungsfalles kann anstelle der Altersrente im Einvernehmen mit der Unterstützungskasse eine einmalige Kapitalzahlung verlangt werden. Für den Fall, dass Herr Dr. Podesser verstirbt, ist eine Hinterbliebenenversorgung vereinbart.

Kurzfristig variable Vergütung / erfolgsabhängiger Bonus für das Berichtsjahr 2022

Die Vorstandsmitglieder haben die Möglichkeit, im Falle des Erreichens bestimmter Erfolgsziele eine variable Vergütung („Bonus“), die den Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie während eines Geschäftsjahrs honoriert, zu erhalten. Der Bonus für das jeweilige Geschäftsjahr wird erst im darauffolgenden Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat festgestellt und fällig. Der Bonus für das Berichtsjahr 2022 wird daher erst im Berichtsjahr 2023 als gewährte (also als im Geschäftsjahr 2023 tatsächlich zugeflossene) bzw. geschuldete (im Geschäftsjahr 2023 fällige, aber noch nicht erfüllte) Vergütung berichtet.

Der Bonus für das Berichtsjahr 2022 bemisst sich nach vier mit 25% gleichgewichteten Leistungskriterien.

In Bezug auf das Berichtsjahr wurden folgende finanzielle Parameter festgelegt: Budgetzielerreichung betreffend (i) Konzernumsatz (basierend auf dem budgetierten Umrechnungskurs des kanadischen Dollars zum Euro), (ii) Bruttomarge und (iii) bereinigtes EBITDA (jeweils gewichtet mit 25%). Im Rahmen der Ermessenskomponente (insgesamt gewichtet mit 25%) können finanzielle oder nicht-finanzielle Leistungskriterien oder eine Kombination aus beiden festgelegt werden. Der Aufsichtsrat hat die folgenden festgelegten nicht-finanziellen Leistungskriterien (inkl. ESG-Ziele) für das Geschäftsjahr 2022 angewendet und in einer qualitativen Ge-

samtschau gewürdigt: Für die Herren Dr. Peter Podesser und Daniel Saxena die Implementierung eines Environmental Social Governance- (ESG) bzw. Corporate Social Responsibility- (CSR) Programmes und Berichts, für die Herren Hans Pol und Daniel Saxena die Umsetzung einer langfristigen Cybersicherheitsstrategie bzw. die Implementierung entsprechender Systeme und für die Herren Dr. Peter Podesser und Hans Pol die langfristige Geschäftsentwicklung mit dem Ziel des Angebotes einer vollständigen Produktpalette von Wasserstoff-Brennstoffzellen. Die dem Bonus für das Berichtsjahr 2022 zugrundeliegenden Leistungskriterien werden zur Förderung der Transparenz des Berichts in nachfolgender Tabelle zusammengefasst. Der tatsächlich erreichte STI-Betrag fließt erst im Jahr 2023 zu und wird daher erst im kommenden Vergütungsbericht berichtet.

LEISTUNGSKRITERIEN DER KURZFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER in TEUR

für das Geschäftsjahr 2022

Vorstandsmitglied		Zielerreichung			Bonus in TEUR		tatsächlich erreicht		
		Gewichtung	Min.	Max.	Min.	Max.	Zielerreichungsgrad	Gesamtzielbetrag	Gesamt-Bonus (TEUR)
Peter Podesser	Umsatzerlöse (budgetiert)	25%	0%	125%	-	69	103%		
	Rohertragsmarge (budgetiert)	25%	0%	125%	-	69	103%		
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25%	0%	125%	-	69	116%		
	Implementierung eines Environmental Social Governance- (ESG) bzw. Corporate Social Responsibility- (CSR) Programmes und Berichts; Langfristige Geschäftsentwicklung mit dem Ziel des Angebotes einer vollständigen Produktpalette von Wasserstoff-Brennstoffzellen;							109%	239
Daniel Saxena	Umsatzerlöse (budgetiert)	25%	0%	125%	-	34	103%		
	Rohertragsmarge (budgetiert)	25%	0%	125%	-	34	103%		
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25%	0%	125%	-	34	116%		
	Implementierung eines ESG- bzw. CSR- Programms und Berichts Langfristige Cybersicherheitsstrategie bzw. die Implementierung entsprechender Systeme	25%	0%	125%	-	34	100%	109%	119
Hans Pol	Umsatzerlöse (budgetiert)	25%	0%	125%	-	47	103%		
	Rohertragsmarge (budgetiert)	25%	0%	125%	-	47	103%		
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25%	0%	125%	-	47	116%		
	Langfristige Cybersicherheitsstrategie bzw. die Implementierung entsprechender Systeme Langfristige Geschäftsentwicklung mit dem Ziel des Angebotes einer vollständigen Produktpalette von Wasserstoff-Brennstoffzellen	25%	0%	125%	-	47	100%	109%	163

Gewährte kurzfristig variable Vergütung / erfolgsabhängiger Bonus, der im Berichtsjahr 2022 gewährt wurde

Die Leistungskriterien, die in nachfolgender Tabelle ausgewiesenen sind, liegen der im Berichtsjahr 2022 gewährten kurzfristig variablen Vergütung zugrunde; sie wurden für das Geschäftsjahr 2021 festgestellt. Die finanziellen Leistungskriterien entsprechen denjenigen, die für das Geschäftsjahr 2022 gelten (mit jeweils 25%-Gewichtung). Die nicht-finanziellen Leistungskriterien, die in ihrer Gesamtheit mit einer Gewichtung von 25% in die Bemessung der kurzfristigen variablen Vergütung einfließen, bestanden aus: Implementierung von strategischen

Zielsetzungen (Weiterentwicklung von Zielkundenmärkten, Verbreiterung der industriellen Partnerbasis, regionale Expansion), Mitarbeiterbindung (Schaffung und Erhalt von attraktiven Arbeitsplätzen), Einhaltung hoher Qualitätsstandards, Wahrung einer stabilen und langfristig orientierten Aktionärsbasis sowie operative Stabilität und Gesundheitsschutz für Mitarbeiter und Geschäftspartner in der Pandemie.

LEISTUNGSKRITERIEN DER KURZFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER in TEUR

für das Geschäftsjahr 2021

Vorstandsmitglied		Zielerreichung			Bonus in TEUR		tatsächlich erreicht		
		Gewichtung	Min.	Max.	Min.	Max.	Ziel- erreichungs- grad	Gesamtziel- erreichungs- grad	Gesamt- Bonus (TEUR)
Peter Podesser	Umsatzerlöse (budgetiert)	25%	0%	125%	-	69	104%		
	Rohertragsmarge (budgetiert)	25%	0%	125%	-	69	101%		
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25%	0%	150%	-	69	110%		
	Implementierung von strategischen Zielsetzungen Mitarbeiterbindung Hohe Qualitätsstandards Stabile und langfristig orientierte Aktionärsbasis Unternehmensstabilität/ Gesundheitsschutz in der Pandemie							107%	236
		25%	0%	125%	-	69	114%		
Daniel Saxena	Umsatzerlöse (budgetiert)	25%	0%	125%		34	104%		
	Rohertragsmarge (budgetiert)	25%	0%	125%		34	101%		
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25%	0%	125%		34	101%		
	Implementierung von strategischen Zielsetzungen Mitarbeiterbindung Hohe Qualitätsstandards Stabile und langfristig orientierte Aktionärsbasis Unternehmensstabilität/ Gesundheitsschutz in der Pandemie							107%	118
		25%	0%	125%	-	34	114%		
Hans Pol	Umsatzerlöse (budgetiert)	25%	0%	125%		43	104%		
	Rohertragsmarge (budgetiert)	25%	0%	125%	-	43	101%		
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25%	0%	125%	-	43	110%		
	Implementierung von strategischen Zielsetzungen Mitarbeiterbindung Hohe Qualitätsstandards Stabile und langfristig orientierte Aktionärsbasis Unternehmensstabilität/ Gesundheitsschutz in der Pandemie							107%	149
		25%	0%	125%	-	43	114%		

Langfristig variable Vergütung

Als Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft ist ein bedeutender Teil der Vorstandsvergütung an die langfristige Entwicklung der SFC-Aktie gebunden. Als langfristig variable aktienbasierte Vergütung wurden in der Vergangenheit verschiedene virtuelle bzw. physische Aktienoptionsprogramme eingeführt, auf deren Grundlage den gegenwärtigen bzw. früheren Vorstandsmitgliedern virtuelle Aktienoptionen („Stock Appreciation Rights“ oder „SARs“) oder echte Aktienoptionen („AOPs“) zugesagt wurden und die sich zum Teil auch auf die Vergütung im Berichtsjahr 2022 auswirken. Für frühere Vorstandsmitglieder gab es im Berichts-

jahr 2022 keine noch ausstehenden (künftig ausübbar oder im Berichtsjahr ausgeübt) SARs oder AOPs. Mit der Zuteilung von SARs bzw. AOPs als langfristig variables Vergütungselement verfolgt die Gesellschaft das Ziel, eine vorrangig an den Interessen der Aktionäre ausgerichtete Geschäftspolitik, nämlich die langfristige Wertsteigerung der Beteiligung der Aktionäre, zu incentivieren und zu fördern.

Virtuelles Aktienoptionsprogramm (SAR-Programme)

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat zum Geschäftsjahr 2014 erstmals ein SAR-Programm (SAR-Programm 2014–2016; Programm 1) mit dem Ziel implementiert, eine Gleichrichtung der Interessenlage von Aktionären und Vorstand zu schaffen. In der Folge wurden weitere SAR-Programme aufgesetzt: SAR-Programm 2015–2018 (Hans Pol Programm 2), SAR-Programm 2017–2019 (Dr. Peter Podesser Programm 3), SAR-Programm 2018–2021 (Hans Pol Programm 4) und SAR-Programm 2020–2024 (Daniel Saxena Programm 5). Herrn Dr. Peter Podesser wurden in 2020 (Dr. Peter Podesser Programm 5) im Rahmen der Verlängerung für die nächste Bestellperiode virtuelle Aktienoptionen (SARs) zugeteilt. Diese SARs-Zuteilung im Rahmen des Programms 5 wurde zum 9. Juli 2020 in ein (physisches) Aktienoptionsprogramm (Aktienoptionsprogramm 2020–2024) überführt und damit abgelöst.

Im Folgenden werden nur die SARs-Programme beschrieben, die für den Berichtszeitraum relevant sind.

- Herrn Dr. Peter Podesser wurden in 2017 (Dr. Peter Podesser Programm 3) im Rahmen der Verlängerung für die nächste Bestellperiode virtuelle Aktienoptionen (SARs) zugeteilt.
- Herrn Pol wurden 2018 im Rahmen der Verlängerung seines Vorstandsansetzungsvertrags (Hans Pol Programm 4) in 2018 virtuelle Aktienoptionen (SARs) zugeteilt.
- Herrn Daniel Saxena wurden mit Bestellung im Juli 2020 virtuelle Aktienoptionen (SARs) zugeteilt (Daniel Saxena Programm 5).

Die Funktionsweise der vorgenannten SARs-Programme ist – mit einzelnen Abweichungen in den Programmen – in den Grundzügen gleich ausgestaltet: Danach erfolgte eine einmalige Zuteilung einer bestimmten Anzahl an SARs für die jeweilige Bestellperiode des Vorstandsmitglieds, deren Bestand in Abhängigkeit von dem Verfall von SARs an bestimmten Verfallsstichtagen reduziert werden kann. Der Bestand zugeteilter und nicht verfallener SARs (zu einem Stichtag ein Jahr nach dem letzten Verfallsstichtag) setzt sich aus gleich großen Teil-Tranchen für diejenigen Jahre der Vorstandstätigkeit, für die die Zuteilung erfolgt ist, zusammen. Ab dem Zuteilungstag der jeweiligen SARs-Tranche beginnt eine Wartezeit, die für die einzelnen Teil-Tranchen unterschiedlich lang bemessen ist, wobei für die erste Teil-Tranche stets eine Wartezeit von vier Jahren ab dem Zuteilungstag und für die jeweiligen weiteren Teil-Tranchen eine jeweils verlängerte Wartezeit gilt. Nach Ablauf der festgelegten Wartezeit für die jeweilige Teil-Tranche können die SARs der Teil-Tranche in einem Ausübungszeitraum von einem Jahr nach Ablauf der jeweiligen Wartezeit der Teil-Tranche (vorbehaltlich bestimmter Blackout-Perioden) ausgeübt werden, soweit sie nicht zuvor zu den jeweils einschlägigen definierten Verfallsstichtagen verfallen sind. Der Verfall von SARs zu den festgelegten Verfallsstichtagen richtet sich danach, welcher durchschnittliche Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem jeweiligen Verfallsstichtag erreicht ist (Verfallsstichtagskurs). In Abhängigkeit von dem erreichten durchschnittlichen Börsenkurs verfällt eine bestimmte festgelegte Stückzahl an SARs; bei Erreichen oder Überschreiten des festgelegten durchschnittlichen Kursziels vor dem jeweiligen Verfallsstichtag verfallen keine SARs. Nach Ablauf der Wartezeit und vorbehaltlich eines Verfalls an den Verfallsstichtagen kann eine bestimmte An-

zahl an SARs innerhalb des Ausübungszeitraums ausgeübt werden. Die Anzahl ausübbarer SARs hängt von dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem Tag der Ausübung ab (sog. Referenzkurs). Hierfür sind in den einzelnen SARs-Programmen gewisse Referenzkursspannen festgelegt, die eine bestimmte maximale Anzahl ausübbarer SARs vorgeben. Die Ausübung der SARs begründet einen Anspruch auf Barausgleich, der sich wie folgt berechnet: (Referenzkurs – Ausübungspreis) x Anzahl ausübbarer SARs.

Das Hans Pol Programm 4 sieht zusätzlich als Voraussetzung für die Ausübbarkeit von SARs vor, dass ein bestimmtes Erfolgsziel vor Ablauf der jeweiligen Wartezeit erreicht sein muss: der durchschnittliche Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor Ablauf der Wartezeit übersteigt den durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem Zuteilungstag. Der Ausübungspreis beträgt jeweils EUR 1,00 je SAR. Die Zahl der zugeteilten (und noch nicht in Vorjahren verfallenen oder bereits ausgeübten) sowie die im Berichtsjahr 2022 verfallenen und ausgeübten SARs werden in folgender Tabelle (unter Berücksichtigung von § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG) dargestellt:

SARs ZUTEILUNG

zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder	Peter Podesser	Daniel Saxena	Hans Pol
	Programm 3	Programm 5	Programm 4
Zuteilungstag:	01.04.2017	01.07.2020	01.07.2018
Anzahl der Stock Appreciation Rights (SARs)	360.000	228.000	180.000
Maximale Laufzeit (Jahre)	5	8	7
Anzahl der Teil-Tranchen ¹	3	4	3
Leistungszeitraum:	01.04.2017 31.03.2020	01.07.2020 30.06.2024	01.07.2018 30.06.2021
Ablauf Wartezeit ²			
Tranche 1	01.04.2021	01.07.2024	01.07.2022
Tranche 2	01.09.2021	01.07.2025	01.07.2023
Tranche 3	01.02.2022	01.07.2026	01.07.2024
Tranche 4	-	01.07.2027	-
Erfolgsziele ³	-	-	EUR 8,65
Ausübungspreis:	EUR 1,00	EUR 1,00	EUR 1,00
Zum 01.01.2022 ausstehende SARs	146.667	228.000	125.000
in der Berichtsperiode verfallene SARs	-	-	-
in der Berichtsperiode ausgeübte SARs	146.667	-	35.000
Zum 31.12.2022 ausstehende SARs	-	228.000	90.00

1 Anzahl der jährlichen Tranchen in die die zugewiesenen SARs zu gleichen Teilen aufgeteilt werden.

2 Ausübungszeitraum beträgt jeweils ein Jahr je Teil-Tranche.

3 Das Hans Pol Programm 4 sieht zusätzlich als Voraussetzung für die Ausübbarkeit von SARs vor, dass ein bestimmtes Erfolgsziel vor Ablauf der jeweiligen Wartezeit erreicht sein muss: der durchschnittliche Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor Ablauf der Wartezeit übersteigt den durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem Zuteilungstag.

In die gewährte bzw. geschuldete Vergütung im Berichtsjahr 2022 (Tabelle „Gewährte Vorstandsvergütung Geschäftsjahr 2022“) fließen nur die Beträge aus SARs ein, die in 2022 infolge von Ausübung geschuldet wurden oder zu einer Auszahlung geführt haben.

Die Leistungskriterien, die im Berichtsjahr 2022 zu einer Auszahlung oder geschuldeten Beträgen aus einer Ausübung aus SAR-Tranchen geführt haben, sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

SARs PROGRAMM

	Tranche	Anzahl SARs	Verfallsstichtag				Ausübung					
			Datum	Kurs ¹	SARs		Ende Wartezeit	Aus- übbar ³	Datum	Kurs ²	SARs	Baraus- gleich
					Verfall	Verbleib						
Peter Podesser Progr. 2017-2019	Gesamtprogramm	360.000			140.000	220.000						
	Tranche 1 (PP3.1)	120.000	01.04.18	7,92	60.000	60.000	01.04.21	73.333	Jun 21	24,25	60.000	1.395.000
									Jun 21	24,25	13.333	309.992
	Tranche 2 (PP3.2)	120.000	01.04.19	10,25	40.000	80.000	01.09.21	73.333	Jan 22	25,01	36.667	880.191
								Aug 22	22,36	36.666	783.168	
	Tranche 3 (PP3.3)	120.000	01.04.20	10,12	40.000	80.000	01.02.22	73.334	Dez 22	22,82	73.334	1.599.903
Hans Pol Progr. 2018-2021	Gesamtprogramm	180.000			55.000	125.000						
	Tranche 1 (HP 4.1)	60.000	01.07.19	13,86	25.000	35.000	01.07.22	41.667	Dez 22	22,82	35.000	763.583
	Tranche 2 (HP 4.2)	60.000	01.07.20	12,64	30.000	30.000	01.07.23	41.667	-	-	-	-
	Tranche 3 (HP 4.3)	60.000	01.07.21	26,21	0	60.000	01.07.24	41.667	-	-	-	-

1 Durchschnittlicher Börsenkurs der SFC Aktien an den letzten 30 Handelstagen vor dem für die jeweilige Teil-Tranche massgeblichen Verfallsstichtag

2 Durchschnittlicher Börsenkurs der SFC Aktien an den letzten 30 Handelstagen vor dem für die jeweilige Teil-Tranche massgeblichen Ausübungstag

3 Ausübbar sind nach Ablauf der entsprechenden Wartezeit je ein Drittel der zum Stichtag gehaltenen SAR.

Erreicht der Referenzkurs zum Zeitpunkt der Ausübung der jeweiligen SAR Teil-Tranche des Programms Peter Podesser 3 nicht mindestens EUR 11,50, können nach Maßgabe des Referenzkurses nur ein Teil der SAR ausgeübt werden.

Erreicht der Referenzkurs zum Zeitpunkt der Ausübung der jeweiligen SAR Teil-Tranche des Programms Hans Pol 4 nicht mindestens EUR 16,50, können nach Maßgabe des Referenzkurses nur ein Teil der SAR ausgeübt werden. Des Weiteren setzt die Ausübung der SAR als Erfolgsziel voraus, dass der durchschnittliche Börsenkurs der Aktie an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ablauf der jeweiligen Wartezeit EUR 8,65 übersteigt.

Aktienoptionsprogramme

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat einzelnen Vorstandsmitgliedern in der Vergangenheit Aktienoptionen unter zwei verschiedenen Aktienoptions-Programmen eingeräumt: an Dr. Podesser unter dem AOP 2020-2024 sowie an Hans Pol unter dem AOP 2021-2025.

Die Mitglieder des Vorstands haben darunter eine vom Aufsichtsrat festgelegte Anzahl von Optionsrechten für die Laufzeit ihres Vorstandsdienstvertrages erhalten, wobei die Einräumung im ersten Jahr der Vertragslaufzeit erfolgte.

Optionsrechte dürfen von dem jeweiligen Mitglied des Vorstands nicht in von der Hauptversammlung festgelegten Zeiträumen sowie nicht in geschlossenen Zeiträumen im Sinne der Regelungen zu Handelsverboten (Closed Periods) gemäß der Marktmissbrauchsverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte ausgeübt werden.

Die Optionsrechte haben jeweils eine Laufzeit von maximal acht Jahren ab dem Tag des Entstehens bzw. dem Zuteilungstag des jeweiligen Optionsrechts. Die Wartezeit für die Ausübung ist nach ausgegebenen Tranchen gestaffelt, sodass Mitglieder des Vorstands je ein Viertel der Optionsrechte der jeweiligen Tranche (Teil-Tranche) ausüben können. Die Wartezeit für die Ausübung der Teil-Tranchen beläuft sich auf vier, fünf, sechs bzw. sieben Jahre, jeweils beginnend am Ausgabetag der Tranche.

Die Bezugsrechte können innerhalb eines Jahres nach Ablauf der Wartezeit für die jeweilige Teil-Tranche ausgeübt werden (Ziehungszeitraum). Jedes Optionsrecht berechtigt nach Maßgabe der festzulegenden Optionsbedingungen zum Bezug einer auf den Inhaber lautenden Stammaktie ohne Nennbetrag (Stückaktie) der Gesellschaft. Der Ausübungspreis entspricht unter dem neuen Aktienoptionsprogramm entsprechend dem Vorstandsvergütungssystem dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ausgabetag, während unter dem Programm für Dr. Peter Podesser (2020-2024) der Ausübungspreis 1 EUR beträgt.

Mitglieder des Vorstands können die ihnen gewährten Bezugsrechte im Ziehungszeitraum nur dann in vollem Umfang der jeweiligen Teil-Tranche ausüben, wenn der durchschnittliche Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem für die jeweilige Teil-Tranche maßgeblichen Stichtag (Stichtagskurs) ein bestimmtes Kursziel in Euro erreicht. Erreicht der Stichtagskurs nicht mindestens das Kursziel, kann von der Teil-Tranche nach Maßgabe des Stichtagskurses nur ein Teil der Optionen ausgeübt werden, für die die Hauptversammlung abhängig von Bandbreiten des Stichtagskurses eine bestimmte Anzahl von ausübenden Bezugsrechten festgelegt hat. Im Übrigen verfallen Bezugsrechte zum jeweiligen Stichtag ersatz- und entschädigungslos.

Die Ausübung von Aktienoptionen ist in Bezug auf jede Teil-Tranche ferner davon abhängig, dass der durchschnittliche Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem Tag, an dem das Mitglied des Vorstands eine Bezugserklärung in Hinblick auf gewährte Aktienoptionen abgibt, festgelegte Schwellenwerte erreicht oder übersteigt. Erreicht der Referenzkurs nicht mindestens das Kursziel, kann von der Teil-Tranche nach Maßgabe des Referenzkurses nur ein Teil der Optionen ausgeübt werden, für die die Hauptversammlung abhängig von Bandbreiten des Referenzkurses eine bestimmte Anzahl von ausübenden Bezugsrechten festgelegt hat. Bei jeder weiteren Ausübung von Optionsrechten der Teil-Tranche innerhalb des Ziehungszeitraums werden auf die Anzahl der Optionsrechte, wie sie nach der aktuellen Ausübungsvoraussetzung zu dem weiteren Ausübungstag ausübbar wären, die im Ziehungszeitraum bereits ausgeübten Optionsrechte angerechnet.

Das Aktienoptionsprogramm stellt sicher, dass für den jeweiligen Ziehungszeitraum eine Ausübung von Optionsrechten nur möglich ist, soweit die Summe aus der Anzahl der ausgeübten Optionsrechte multipliziert mit dem Schlusskurs im XETRA-Handel am Ausübungstag dieser Optionsrechte abzüglich des Ausübungspreises und der Anzahl der auszuübenden Optionsrechte multipliziert mit dem XETRA-Schlusskurs am Handelstag vor dem intendierten Tag der Ausübung der Optionsrechte abzüglich des Ausübungspreises einen Betrag von EUR 1 Mio. nicht überschreitet (Cap); dieser ist insofern abweichend bzw. geringer als das vom Vorstandsvergütungssystem vorgesehene Cap von EUR 1,75 Mio.

Die den Herren Dr. Podesser und Pol zugesagten Aktienoptionen werden in nachfolgender Tabelle im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG aufgeführt (soweit nicht bereits zuvor verfallen bzw. ausgeübt). In einem Geschäftsjahr eingeräumte Aktienoptionen, die ein direktes Recht auf Aktienerwerb einräumen, werden als gewährte Vergütung im jeweiligen Geschäftsjahr der Einräumung in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung des Geschäftsjahres“ erfasst.

Im Berichtszeitraum 2022 wurden den Mitgliedern des Vorstands keine neuen Aktienoptionen eingeräumt.

AKTIENOPTIONEN

	Peter Podesser		Hans Pol	
	Programm 2020		Programm 2021	
Zuteilungstag:	09.07.2020		01.03.2021	
Anzahl der AOP	504.000		500.000	
Maximale Laufzeit	8 Jahre		8 Jahre	
Anzahl Teil-Tranchen	4		4	
Leistungszentrum	09.07.2020	08.07.2024	01.03.2021	28.02.2025
Verfall / Wartefristende der Teil-Tranchen ¹	09.07.2021 09.07.2022 09.07.2023 09.07.2024	09.07.2024 09.07.2025 09.07.2026 09.07.2027	01.03.2022 01.03.2023 01.03.2024 01.03.2025	01.03.2025 01.03.2026 01.03.2027 01.03.2028
Ausübungspreis:	EUR 1,00		EUR 24,41	
Zum 01.01.2022 ausstehende AOPs	504.000		500.000	
in der Berichtsperiode verfallene AOPs	-		125.000	
in der Berichtsperiode ausgeübte AOPs	-		-	
Zum 31.12.2022 ausstehende AOPs	504.000		375.000	

1 Vier Teil-Tranchen; Die Bezugsrechte können innerhalb eines Jahres nach Ablauf der Wartezeit für die jeweilige Teil-Tranche ausgeübt werden

Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft durch die Gesellschaft

Mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die Geschäftsstrategie der SFC AG und deren Umsetzung gefördert werden. Darüber hinaus soll ein Beitrag zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung geleistet werden, indem auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert und diese mit anspruchsvollen jährlichen und mehrjährigen Zielvorgaben versehen werden. Herausragende Leistungen sollen durch eine angemessene Vergütung honoriert werden. Leistung, die hinter den festgelegten Zielen bleibt, soll zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen. Das Vergütungssystem setzt Anreize, die im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen und diese fördern.

Die kurzfristig variable Vergütung (Bonus) der Vorstandsmitglieder – sowohl für das Geschäftsjahr 2021 als auch für das Geschäftsjahr 2022 – ist an den wirtschaftlichen Erfolgszielen Umsatz, Bruttomarge und bereinigtes EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) ausgerichtet und sieht ein diskretionäres Element vor, welches für beide Geschäftsjahre an Nachhaltigkeitszielen ausgerichtet war. Der Bonus soll die Vorstandsmitglieder dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres anspruchsvolle und herausfor-

dernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf gerichtet, den Unternehmenswert zu steigern. Das Vergütungssystem gibt dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, individuelle Verantwortung einerseits und die Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium andererseits zu berücksichtigen.

Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristigen Entwicklung der SFC Energy AG auszurichten, nimmt die langfristige variable aktienbasierte Vergütung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung ein. Die langfristige variable Vergütung wird auf Basis von (nach dem neuen Vorstandsvergütungssystem physischen) Aktienoptionen mit vierjährigem Leistungszeitraum gewährt. Wirtschaftliches Erfolgsziel ist die Entwicklung des Aktienkurses der SFC Energy AG während des Leistungs- und Ausübungszeitraums. Der Unternehmenswert und der Wert für die Aktionäre wird langfristig gesteigert, indem ehrgeizige Ziele festgelegt werden, die mit der Aktienkursentwicklung verknüpft sind.

Einhaltung der Maximalvergütung gem. § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat im neuen Vergütungssystem eine Maximalvergütung einschließlich Nebenleistungen für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr wurde wie folgt festgelegt:

- Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für den Vorstandsvorsitzenden: EUR 2,5 Mio.
- Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für ordentliche Vorstandsmitglieder: EUR 1,5 Mio.

Die Maximalvergütung des Vorstandsvergütungssystems, wie es von der Hauptversammlung in 2021 gebilligt wurde, bezieht sich auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

Da die Vergütung aus den Aktienoptionsrechten von Herrn Pol für das Geschäftsjahr 2022 (aus dem Aktienoptionsprogramm 2021 – 2025) erst nach Ausübung ermittelt werden kann, kann über die für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung noch nicht abschließend berichtet werden.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für Herrn Pol im Geschäftsjahr 2022 wird voraussichtlich durch die im Grundsatz geltenden einzelnen Caps der variablen Vergütungsbestandteile von Herrn Pol für das Berichtsjahr 2022 (maximale Zielerreichung i.H.v. 125% für den erfolgsabhängigen Bonus, d.h. max. EUR 187.500 und das grundsätzliche Ausübungscap pro Teil-Tranche unter dem Aktienoptionsprogramm 2021-2025 von EUR 1 Mio.) gewährleistet.

Im Übrigen handelt es sich um Vorstandsdiensverträge unter dem Bestandssystem, welches noch keine Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG vorsah.

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sollen gegebenenfalls zu vereinbarende Zahlungen an die Vorstandsmitglieder einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von einer Jahresvergütung (Abfindungs-Cap) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsmitglieds

lungsvertrags überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Cap soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.

Endet der Anstellungsvertrag aufgrund einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft, haben die Vorstandsmitglieder keinen Anspruch auf Fortzahlung der variablen Vergütung („erfolgsabhängiger Bonus“).

Versterben die Vorstandsmitglieder während der Dauer ihres Anstellungsvertrages, so haben eine Witwe und Kinder, soweit diese das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und noch in der Berufsausbildung stehen, als Gesamtgläubiger Anspruch auf Fortzahlung der monatlichen Grundvergütung für den Sterbemonat und die sechs folgenden Monate.

Werden die Vorstandsmitglieder während der Laufzeit ihres Anstellungsvertrags dauernd arbeitsunfähig, so endet der jeweilige Anstellungsvertrag mit dem Tag des Quartalsendes, an dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird, frühestens jedoch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums (Dauer des laufenden und der folgenden sechs Monate, längstens bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags), spätestens bei Ablauf der Amtszeit des Vorstandsmitglieds.

Dr. Peter Podesser

Die Optionsrechte aus dem Aktienoptionsprogramm 2020-2024 verfallen bei einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft (Ausnahmen: Vertrauensentzug durch die HV oder Vertrauensfortfall durch den AR) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Dr. Podesser vor dem Verfalltag, die die Gesellschaft nicht zu vertreten hat, ersatzlos. Bei Ausscheiden aus anderem Grund verfallen die Optionsrechte anteilig auf die gesamte Vertragslaufzeit von 48 Monaten gerechnet (z.B. Ausscheiden nach 24 Monaten führt zu einem Verfall von 50% der zum Zeitpunkt des Ausscheidens gehaltenen Optionsrechte).

Die SAR aus dem Dr. Peter Podesser Programm 3 verfallen bei einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft (Ausnahme: Vertrauensentzug durch die HV oder Vertrauensfortfall durch den AR) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Dr. Podesser vor dem 1. April 2020, die die Gesellschaft nicht zu vertreten hat, ersatzlos. Bei Ausscheiden aus anderem Grund verfallen die SAR anteilig auf die gesamte Vertragslaufzeit von 36 Monaten gerechnet (z.B.: Ausscheiden nach 18 Monaten führt zu einem Verfall von 50 % der zum Zeitpunkt des Ausscheidens gehaltenen SAR).

Im Fall eines bis zum 30. September 2023 eintretenden Kontrollwechsels (verstanden als die Übernahme der Mehrheit der Stimmrechte an der Gesellschaft durch einen Dritten) kann Herr Dr. Podesser die Kündigung aus wichtigem Grund auf Wunsch des Aufsichtsrats der Gesellschaft und/oder des Erwerbers der Kontrollmehrheit nur mit einer Frist von sechs Monaten ab dem Datum, an dem der Kontrollwechsel rechtlich eintritt, ausüben. Herr Dr. Podesser hat im Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels bis zum 30. September 2023 grundsätzlich einen maximalen Anspruch auf Auszahlung des Werts der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags zum Zeitpunkt des Ausscheidens. Im Falle eines Kontrollwechsels nach dem 30. September 2023 ist das außerordentliche Kündigungsrecht von Herr Dr. Podesser für den Fall eines Kontrollwechsels hingegen ausgeschlossen; eine Abfindungszahlung erfolgt nicht.

Bei Kontrollerverwerb an der Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG und der Ausübung des für diesen Fall vorgesehenen außerordentlichen Kündigungsrechtes durch Herr Dr. Podesser sind die Optionsrechte aus dem Aktienoptionsprogramm 2020-2024, die zum Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots noch nicht verfallen waren, wie folgt zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages als Barausgleich auszuzahlen (Anzahl auszuzahlender Optionsrechte x (Referenzkurs - Ausübungspreis)), wobei in diesem Fall der Referenzkurs dem Angebotspreis iSd § 31 Abs. 1 WpÜG entspricht. Hinsichtlich des Barausgleichs gilt kein Höchstbetrag.

Bei Kontrollerverwerb an der Gesellschaft und der Ausübung des für diesen Fall vorgesehenen außerordentlichen Kündigungsrechtes durch Herr Dr. Podesser sind die SAR aus dem Dr. Peter Podesser Programm 3, die zum Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots noch nicht verfallen waren, wie folgt zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages auszuzahlen (Anzahl auszuzahlender SAR x (Referenzkurs - Ausübungspreis)), wobei in diesem Fall der Referenzkurs dem Angebotspreis iSd § 31 Abs. 1 WpÜG entspricht.

Für die zugunsten von Herrn Dr. Podesser bestehende beitragsorientierte Leistungszusage gilt, dass die Versorgungsanswartschaft in Höhe der Leistung erhalten bleibt, die aus dem für ihn gebildeten Teil des Kassenvermögens der Unterstützungskasse finanziert werden kann, wenn Herr Dr. Podesser vor Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten der Gesellschaft ausscheidet. Wird Herr Dr. Podesser vor Eintritt des Versorgungsfalles berufsunfähig und dauert die Berufslosigkeit bis zu seinem Ableben bzw. bis zum Eintritt des Versorgungsfalles, dann bleiben die Versorgungsansprüche in voller Höhe erhalten. Im Falle des Wegfalls der Berufslosigkeit gilt dieser Zeitpunkt als Ausscheidezeitpunkt.

Hans Pol

Die Optionsrechte aus dem Aktienoptionsprogramm 2021-2025 verfallen bei einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft (Ausnahmen: Vertrauensentzug durch die HV oder Vertrauensfortfall durch den AR) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Hans Pol vor dem Verfalltag, die die Gesellschaft nicht zu vertreten hat, ersatzlos. Bei Ausscheiden aus anderem Grund verfallen die Optionsrechte anteilig auf die gesamte Vertragslaufzeit von 48 Monaten gerechnet (z. B. Ausscheiden nach 24 Monaten führt zu einem Verfall von 50% der zum Zeitpunkt des Ausscheidens gehaltenen Optionsrechte).

Die SAR aus dem Hans Pol Programm 4 verfallen bei einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft (Ausnahmen: Vertrauensentzug durch die HV) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Hans Pol vor dem 30. Juni 2021, die die Gesellschaft nicht zu vertreten hat, ersatzlos. Bei Ausscheiden aus anderem Grund verfallen die SAR anteilig auf die gesamte Vertragslaufzeit von 36 Monaten gerechnet (z. B. Ausscheiden nach 18 Monaten führt zu einem Verfall von 50% der zum Zeitpunkt des Ausscheidens gehaltenen SAR).

Im Fall eines Kontrollerverwerbs an der Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG ist Herr Pol berechtigt, den Anstellungsvertrag innerhalb von drei Monaten ab dem rechtlichen Eintritt des Kontrollwechsels mit einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten zu kündigen.

Bei Kontrollerverwerb an der Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG und der Ausübung des für diesen Fall vorgesehenen außerordentlichen Kündigungsrechtes durch Herrn Pol sind die Optionsrechte aus dem Aktienoptionsprogramm 2021-2025, die zum Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots noch nicht verfallen waren, zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages als Barausgleich auszuzahlen, wobei in diesem Fall der Referenzkurs dem Angebotspreis iSd § 31 Abs. 1 WpÜG oder des nach § 7 WpÜG-Angebotsverordnung berechneten Werts der möglicherweise als Wahlgegenleistung gebotenen Aktien des Bieters, die nicht an einem organisierten Markt iSd § 2 Abs. 7 WpÜG, sondern nur außerhalb des EWR zum

Handel zugelassen sind, oder einer Kombination aus beiden Werten entspricht. Hinsichtlich des Barausgleichs gilt kein Höchstbetrag.

Bei Kontrollerwerb an der Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG und der Ausübung des für diesen Fall vorgesehenen Sonderkündigungsrechts durch Herrn Pol sind die SAR aus dem Hans Pol Programm 4, die zum Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots noch nicht verfallen waren, wie folgt zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages auszuführen: (Anzahl auszuführender SAR x (Referenzkurs – Ausübungspreis)). In diesem Fall entspricht der Referenzkurs dem höheren der beiden Werte aus (i) Angebotspreis iSd § 31 Abs. 1 WpÜG und (ii) dem nach § 7 WpÜG-Angebotsverordnung berechneten Wert der möglicherweise als Wahlgegenleistung gebotenen Aktien des Bieters, die nicht an einem organisierten Markt iSd § 2 Abs. 7 WpÜG, sondern nur außerhalb des EWR zum Handel zugelassen sind. Bei Kontrollerwerb nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses gelten die gleichen Auszahlungsgrundsätze mit der Abweichung, dass die Auszahlung unmittelbar nach Kontrollerwerb erfolgt.

Daniel Saxena

Die SAR aus dem Daniel Saxena Programm 5 verfallen bei einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft (Ausnahmen: Vertrauensentzug durch die HV oder Vertrauensfortfall durch den AR) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Herrn Saxena vor dem 1. Juli 2024, die die Gesellschaft nicht zu vertreten hat, ersatzlos. Bei Ausscheiden aus anderem Grund verfallen die SAR anteilig auf die gesamte Vertragslaufzeit von 48 Monaten gerechnet (z.B. Ausscheiden nach 24 Monaten führt zu einem Verfall von 50% der zum Zeitpunkt des Ausscheidens gehaltenen SAR).

Im Fall eines bis zum 30. September 2023 eintretenden Kontrollwechsels (verstanden als die Übernahme der Mehrheit der Stimmrechte an der Gesellschaft durch einen Dritten) kann Herr Saxena die Kündigung aus wichtigem Grund auf Wunsch des Aufsichtsrats der Gesellschaft und/oder des Erwerbers der Kontrollmehrheit nur mit einer Frist von zwölf Monaten ab dem Datum, an dem der Kontrollwechsel rechtlich eintritt, ausüben. Herr Saxena hat im Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels bis zum 30. September 2023 grundsätzlich einen maximalen Anspruch auf Auszahlung des Werts von zwei Jahresvergütungen, welcher nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrages überschreiten darf. Im Falle eines Kontrollwechsels nach dem 30. September 2023 ist das außerordentliche Kündigungsrecht von Herrn Saxena für den Fall eines Kontrollwechsels hingegen ausgeschlossen; eine Abfindungszahlung erfolgt nicht.

Bei Kontrollerwerb an der Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG und der Ausübung des für diesen Fall vorgesehenen außerordentlichen Kündigungsrechtes durch Herrn Saxena sind die SAR aus dem Daniel Saxena Programm 5, die zum Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots noch nicht verfallen waren, wie folgt zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages als Barausgleich auszuführen (Anzahl auszuführender SAR x (Referenzkurs - Ausübungspreis)), wobei in diesem Fall der Referenzkurs dem Angebotspreis iSd § 31 Abs. 1 WpÜG oder des nach § 7 WpÜG-Angebotsverordnung berechneten Werts der möglicherweise als Wahlgegenleistung gebotenen Aktien des Bieters, die nicht an einem organisierten Markt iSd § 2 Abs. 7 WpÜG, sondern nur außerhalb des EWR zum Handel zugelassen sind, oder einer Kombination aus beiden Werten entspricht. Hinsichtlich des Barausgleichs gilt kein Höchstbetrag.

Zusagen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds

Wie bereits oben beschrieben, besteht für Herrn Dr. Podesser eine beitragsorientierte Leistungszusage über eine Unterstützungskasse. Die Unterstützungskasse erbringt gegenüber Herrn Dr. Podesser im Versorgungs-

fall die vereinbarten Versorgungsleistungen. Die Gesellschaft wendet der Unterstützungskasse die erforderlichen Mittel in Höhe von EUR 10.000 p.a. zu (siehe hierzu auch unten in der Tabelle Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022).

Für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds (i.S.v. § 162 Abs. 2 Nr. 2 und 3 AktG) wurden darüber hinaus keine Leistungszusagen gemacht.

Zusagen und Gewährungen an im Berichtsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Kein Vorstandsmitglied hat im Berichtsjahr seine Tätigkeit beendet.

Leistungen Dritter

Im Berichtszeitraum wurden keinem Vorstandsmitglied seitens eines Dritten Leistungen im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Malus- und Clawback-Regelungen für die kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

Der Aufsichtsrat hat sowohl nach dem Bestandsvergütungssystem als auch auf der Grundlage des in 2021 beschlossenen Vergütungssystems die Möglichkeit, die kurzfristig variable Vergütung (Bonus) nach billigem Ermessen einzubehalten oder zurückzufordern, wenn ein Mitglied des Vorstands in schwerwiegender Weise vorsätzlich die Sorgfaltspflichten aus § 93 AktG, eine Pflicht aus dem Vorstandsstellungsvertrag, oder ein anderes wesentliches Handlungsprinzip der Gesellschaft, z.B. aus den Compliance-Richtlinien verletzt.

Bei der Ausübung des billigen Ermessens berücksichtigt der Aufsichtsrat nach sorgfältiger Aufklärung des Sachverhalts die Schwere des Verstoßes, den Grad des Verschuldens des Mitglieds des Vorstands und den der Gesellschaft gegebenenfalls entstandenen materiellen und immateriellen Schaden. Vor seiner Entscheidung gibt der Aufsichtsrat der Gesellschaft dem Mitglied des Vorstands Gelegenheit, innerhalb einer angemessenen Frist Stellung zu nehmen. Der Zeitpunkt der Rückzahlung wird vom Aufsichtsrat der Gesellschaft nach Rücksprache mit dem Mitglied des Vorstands festgelegt, wobei eine angemessene Laufzeit und ggf. Teilzahlungen unter Berücksichtigung bestehender Härtefälle gewährt werden. Eine Rückforderung bereits gezahlter Vergütungen ist nicht zulässig, wenn der betreffende Verstoß mehr als fünf Jahre zurückliegt. In Fällen kontinuierlicher Verstöße ist das Ende der kontinuierlichen Verstöße maßgeblich. Schadenersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

Im Berichtsjahr 2022 wurden mangels Vorliegens der eingangs genannten Voraussetzungen für eine Rückforderung keine variablen Vergütungsbestandteile von Vorstandsmitgliedern zurückgefordert.

Abweichungen vom Vergütungssystem

Im Berichtsjahr 2022 fand das durch die Hauptversammlung 2021 gebilligte Vergütungssystem auf die Vorstandsmitglieder Dr. Podesser und Saxena noch keine Anwendung, so dass es auch keine zu berichtenden Abweichungen gab. Die im Berichtsjahr gewährte Vergütung von Herrn Pol für das Geschäftsjahr 2022 erfolgte im Einklang mit dem Vergütungssystem.

Individualisierte Vorstandsvergütung im Berichtsjahr 2022

In der im Berichtsjahr 2022 gewährten/geschuldeten Vergütung sind die im Berichtsjahr gewährte jährliche feste Vergütung, der Wert der im Berichtsjahr gewährten Nebenleistungen, die im Berichtsjahr gewährte kurzfristige variable Vergütung (Bonus für 2021), sowie die langfristige variable Vergütung in Form von in 2022 gewährten Auszahlungsbeträgen aus den SARs-Programmen sowie der Fair Market Value der im Berichtsjahr gewährten Optionen aus dem Aktienoptionsprogramm enthalten. Diese Summe enthält sämtliche Vergütungsleistungen, die im Jahr 2022 gewährt (d.h. ausgezahlt) und geschuldet wurden. Dabei werden als gewährt diejenigen Vergütungsbestandteile oder sonstige Leistungen verstanden, die im Berichtszeitraum tatsächlich zugeteilt sind; als geschuldet werden Vergütungsbestandteile verstanden, die rechtlich fällig, aber noch nicht erfüllt sind. Die gewährte und geschuldete Vergütung gibt die nachfolgende Tabelle wieder:

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG DER GESCHÄFTSJAHRE 2021 UND 2022

in EUR

zum 31.12.2022 amtierendes Vorstandsmitglied

Peter Podesser Vorstandsvorsitzender seit 01.11.2006

		2022	in % GV	2021	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	370.000	9,5%	370.000	16,5%
	+ Nebenleistungen	14.490	0,4%	14.113	0,6%
	+ Beitrag Unterstützungskasse ¹	10.000	0,3%	10.000	0,4%
	Summe⁵	394.490	10,1%	394.113	17,6%
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung				
	Bonus ²	236.305	6,1%	138.042	6,2%
	+ Langfristige variable Vergütung				
	SARs („SARS“) ³	1.663.352	42,7%	1.704.992	76,2%
	SARs geschuldet ⁷	1.599.903	41,1%	-	0,0%
	Aktienoptionen („AOP“) ⁴	0	0,0%	-	0,0%
Summe⁵	3.499.560	89,9%	1.843.034	82,4%	
Gesamtvergütung	= Gesamtvergütung („GV“)	3.894.050	100,0%	2.237.147	100,0%

FUSSNOTEN AUF SEITE 216

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG DER GESCHÄFTSJAHRE 2021 UND 2022

in EUR

zum 31.12.2022 amtierendes Vorstandsmitglied

Daniel Saxena Vorstandsmitglied seit 01.07.2020

		2021	in % GV	2021	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	240.000	62,8%	240.000	75,2%
	+ Nebenleistungen	24.000	6,3%	24.000	7,5%
	+ Beitrag Unterstützungskasse ¹	-	0,0%	-	0,0%
	Summe⁵	264.000	69,1%	264.000	82,8%
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung				
	Bonus ²	118.153	30,9%	55.000	17,2%
	+ Langfristige variable Vergütung				
	SARs („SARS“) ³	-	0,0%	-	0,0%
	SARs geschuldet ⁷	-	0,0%	-	0,0%
	Aktienoptionen („AOP“) ⁴	-	0,0%	-	0,0%
Summe⁶	118.153	30,9%	55.000	17,2%	
Gesamtvergütung	= Ziel-Gesamtvergütung („GV“)	382.153	100,0%	319.000	100,0%

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG DER GESCHÄFTSJAHRE 2021 UND 2022

in EUR

zum 31.12.2021 amtierendes Vorstandsmitglied

Hans Pol seit 01.01.2014

		2022	in % GV	2021	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	249.996	21,0%	241.663	22,1%
	+ Nebenleistungen ¹	27.970	2,4%	30.174	2,8%
	+ Beitrag Unterstützungskasse ¹	0	0,0%	0	0,0%
	Summe⁵	277.966	23,4%	271.837	24,9%
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung				
	Bonus ²	148.586	12,5%	50.197	4,6%
	+ Langfristige variable Vergütung				
	SARs („SARS“) ³	–	0,0%	600.033	55,0%
	SARs geschuldet ⁷	763.583	64,2%	–	–
	Aktioptionen („AOP“) ⁴	–	0,0%	169.555	15,5%
Summe⁶	912.169	76,6%	819.785	75,1%	
Gesamtvergütung	= Ziel-Gesamtvergütung („GV“)	1.190.135	100,0%	1.091.622	100,0%

1 Verwaltungskosten und PSV-Beitrag sind als Verpflichtungen der Gesellschaft hier nicht erfasst.

2 Die im Geschäftsjahr zugeflossene kurzfristige variable Vergütung für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr

3 Der Wert entspricht dem aus den im Geschäftsjahr ausgeübten SARs zugeflossenen Betrag.

4 Der Wert entspricht dem Fair Market Value für im Geschäftsjahr gewährte Optionsrechte zum Bezug der Stammaktien der Gesellschaft („Aktioptions-Programm“ oder „MSOP“). Dies entspricht dem Wert der insgesamt zugeteilten Optionsrechten.

5 Diese Angaben stellen die Summe der gewährten und geschuldeten festen Vergütung dar.

6 Diese Angaben stellen die Summe der gewährten und geschuldeten variablen Vergütung dar.

7 Der Wert entspricht dem geschuldeten Betrag aus den im Geschäftsjahr 2022 ausgeübten SARs. Die Ausübung erfolgte im Dezember 2022 mit der Folge der sofortigen Fälligkeit. Die entsprechende Zahlung und damit der Zufluss werden aber erst in 2023 erfolgen. Der entsprechende Betrag wird zur Vermeidung einer Doppelberichterstattung nicht mehr im Vergütungsbericht für 2023 als gewährte Vergütung ausgewiesen. Der Wert entspricht den im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossenen Beträgen, die sich auf den Bonus für das Geschäftsjahr 2019 beziehen. Im Geschäftsjahr 2021 beruht der Wert der Zahlung auf einer nach Ausscheiden aus dem Vorstand getroffenen Vergleichsvereinbarung zwischen Herrn Markus Binder und der Gesellschaft vom 4. Februar 2021 als umfassende Abgeltung für die Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2019.

Individualisierte Vergütung des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine rein jährliche Festvergütung in Höhe von jeweils EUR 25.000, wobei der Aufsichtsratsvorsitzende EUR 50.000 und sein Stellvertreter EUR 37.500 erhalten. Bei unterjährig-Veränderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats werden die Bezüge pro rata temporis gewährt. Zusätzlich erhält der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine jährliche feste Vergütung in Höhe von EUR 10.000, sein Stellvertreter in Höhe von EUR 5.000 und jedes Mitglied des Ausschusses in Höhe von EUR 2.500.

Die maximale jährliche Grundvergütungen für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates ist auf EUR 50.000 und für seinen Stellvertreter auf EUR 37.500 begrenzt. Damit ist auch die Übernahme von Mitgliedschaften und Vorsitzen in Ausschüssen abgegolten.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben zudem Anspruch auf Ersatz der ihnen in Ausübung ihrer Aufsichtsrats-tätigkeit entstandenen baren Auslagen, zu denen auch die auf ihre Auslagen entfallende Umsatzsteuer zu rechnen ist, sowie auf Einbeziehung in die von der Gesellschaft für ihre Organe abgeschlossene D&O-Versicherung.

Die Bezüge des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 verteilen sich auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder wie folgt:

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

für die Geschäftsjahre 2021 und 2022

in EUR

Aufsichtsratsmitglieder		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
		in EUR	in % GV	in EUR	in % GV	in EUR
Hubertus Krossa (seit 05/2014, Vorsitzender seit 05/2021)	2022	50.000	100,0%	-	0,0%	50.000
	2021	45.263	100,0%	-	0,0%	45.263
Henning Gebhardt (seit 05/2021, stellvertr. Vorsitzender)	2022	37.500	100,0%	-	0,0%	37.500
	2021	23.108	100,0%	-	0,0%	23.108
Gerhard Schempp (seit 06/2020)	2022	25.000	83,3%	5.000	16,7%	30.000
	2021	25.000	92,3%	2.083	7,7%	27.083
Sunaina Sinha (seit 08/2021)	2022	25.000	100,0%	-	0,0%	25.000
	2021	9.658	100,0%	-	0,0%	9.658
Tim van Delden (bis 05/2021, Vorsitz)	2022	-	0,0%	-	0,0%	-
	2021	20.833	100,0%	-	0,0%	20.833
Summe	2022	137.500	96,5%	5.000	3,5%	142.500
	2021	123.861	98,3%	2.083	1,7%	125.945

Das festgelegte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat sieht keine Malus- und Clawback-Regelungen vor. Es wurden daher im Berichtsjahr 2022 keine variablen Vergütungsbestandteile von Mitgliedern des Aufsichtsrates zurückgefordert.

Vergleichende Darstellung i.S.v. § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG (vertikaler Vergleich)

In der nachfolgenden Tabelle wird im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG die zeitliche Entwicklung (über die letzten fünf Geschäftsjahre) der Vergütung der Organmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Gesamtbelegschaft der SFC Energy AG in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt. Des Weiteren wird die Ertragsentwicklung der SFC Energy AG und des Gesamtkonzerns dargestellt. Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahlen Umsatzerlöse und EBITDA adjusted abgebildet. Beide sind als wesentliche Steuerungsgrößen auch Teil der finanziellen Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) des Vorstands und haben damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Ergänzend dazu wird die Entwicklung des Jahresüberschusses der SFC AG gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt.

Für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Gesamtbelegschaft der SFC AG in Deutschland abgestellt. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für

jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile. Ferner werden für Vergütungen im Zusammenhang mit Aktienplänen die im Geschäftsjahr zugeflossenen Beträge berücksichtigt. Somit entspricht, im Einklang mit der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats, auch die Vergütung der Arbeitnehmer im Grundsatz der Definition von gewährter und geschuldeter Vergütung.

5-JAHRES-RÜCKBLICK IM VERGLEICH (GEM. § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 2 AKTG)

in TEUR

Geschäftsjahr	2018		2019		2020		2021		2022	
				Veränderung		Veränderung		Veränderung		Veränderung
Ertragsentwicklung										
AG Jahresergebnis (HGB)	-1.892	-7.814	n/m	-8.418	-8%	-6.636	21%	-3.399	-49%	
Konzern Umsatzerlöse	61.704	58.538	-5%	53.223	-9%	64.320	21%	85.229	33%	
Konzern EBITDA adj.	3.705	3.614	-2%	2.936	-19%	6.233	112%	8.150	n/a	
Konzernperiodenergebnis	-1	-1.927	n/m	-5.184	-169%	-5.829	-12%	2.020	n/a	
Konzerneigenkapital	18.204	40.260	121%	54.838	36%	50.019	-9%	103.437	107%	
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer										
SFC AG - Mitarbeiter	-	-	-	64	n/a	65	2%	68	4%	
Vorstandsvergütung										
Dr. Peter Podesser	543	697	28%	524	-25%	2.237	327%	3.894	74%	
Hans Pol	271	369	36%	277	-25%	1.092	294%	1.190	9%	
Daniel Saxena	-	-	-	132	n/a	319	142%	382	20%	
ausgeschiedene Vorstandsmitglieder										
Markus Binder (von 01.03.2014 - 28.02.2020)	259	269	4%	33	-88%	0	n/m	0	n/m	
Aufsichtsratsvergütung										
Hubert Krossa (seit 05/2014, Vorsitzender seit 05/2021)	25	26	3%	38	48%	45	19%	50	10%	
Henning Gebhardt (seit 05/2021, stellvertr. Vorsitzender)	0	0	-	0	-	23	-	38	62%	
Gerhard Schempp (seit 06/2020)	0	0	-	15	-	27	86%	30	11%	
Sunaina Sinha (seit 08/2021)	0	0	-	0	-	10	n/m	25	159%	
ausgeschiedene und frühere Aufsichtsratsmitglieder										
Tim van Delden	50	50	0,0%	50	0,0%	21	-58%	0	n/m	
David Morgan	38	39	3%	0	n/m	0	-	0	-	

Billigung durch die Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung 2023 zur Billigung vorgelegt (§ 120a Abs. 4 AktG).

Aufgrund der Billigung des Vergütungsberichts 2021 durch die Hauptversammlung mit einer Zustimmungquote von 80% besteht nach Auffassung der Gesellschaft keine Veranlassung, die grundsätzliche Herangehensweise im Zusammenhang mit der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat zu hinterfragen und die Art und Weise der Berichterstattung darüber zu verändern.