

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG NACH § 289F HGB BZW. § 315D I.V.M. § 289F HGB.

In dieser Erklärung zur Unternehmensführung berichten der Vorstand und der Aufsichtsrat nach § 289f HGB bzw. § 315d i.V.m. § 289f HGB und nach Grundsatz 23 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022; „DCGK“) über die Corporate Governance bei der SFC Energy AG.

Der Begriff Corporate Governance steht für eine verantwortungsbewusste, transparente und an einer nachhaltigen Wertschaffung orientierten Unternehmensführung und umfasst das gesamte Leitungs- und Überwachungssystem eines Unternehmens einschließlich seiner Organisation, geschäftspolitischen Grundsätze und Leitlinien sowie der internen und externen Steuerungs- und Überwachungsmechanismen. Corporate Governance fördert das Vertrauen der nationalen und internationalen Anleger, der Geschäftspartner, der Finanzmärkte, der Mitarbeiter sowie der Öffentlichkeit in die Führung und Überwachung der SFC Energy AG. Mittel einer effektiven Corporate Governance sind die vertrauensvolle und effiziente Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, die Achtung der Aktionärsinteressen sowie eine offene und aktuelle Unternehmenskommunikation. Vorstand und Aufsichtsrat der SFC Energy AG fühlen sich den Grundsätzen einer guten Corporate Governance verpflichtet und sind davon überzeugt, dass diese eine wesentliche Grundlage für den Erfolg des Unternehmens ist. Die Corporate Governance wird bei der SFC Energy AG in regelmäßigen Abständen überprüft und weiterentwickelt.

Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (Erklärung gemäß § 161 Aktiengesetz)

Nach § 161 Aktiengesetz („AktG“) haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht. Die Erklärung ist auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft öffentlich zugänglich zu machen.

Die betroffenen Gesellschaften können von den Empfehlungen des DCGK abweichen, sind dann aber verpflichtet, dies jährlich offenzulegen und zu begründen. Dies ermöglicht den Gesellschaften die Berücksichtigung branchen- oder unternehmensspezifischer Bedürfnisse. So trägt der DCGK zur Flexibilisierung und Selbstregulierung der deutschen Unternehmensverfassung bei. Die SFC Energy AG folgt den Empfehlungen des DCGK mit nur wenigen Ausnahmen, die der folgenden Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG entnommen werden können.

Vorstand und Aufsichtsrat der SFC Energy AG haben am 21. März 2024 die folgende gemeinsame Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG abgegeben:

„Vorstand und Aufsichtsrat der SFC Energy AG erklären nach pflichtgemäßer Prüfung, dass seit dem 23. März 2023 (Zeitpunkt der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung) bzw. dem 28. April 2023 (Zeitpunkt der Aktualisierung der letzten Entsprechenserklärung) den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022) („DCGK“) mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde sowie derzeit und zukünftig mit folgenden Ausnahmen entsprochen wird:

- Gemäß Empfehlung B.3 des DCGK soll die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens drei Jahre erfolgen. Von dieser Empfehlung wird abgewichen, und zwar insoweit der Aufsichtsrat die konkrete Dauer der Erstbestellung im Einzelfall beschließt, um hinreichende Flexibilität bei der Gewinnung be-

sonders qualifizierter Kandidaten für ein Vorstandsamt zu bewahren, wobei er auch das Interesse an einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensführung berücksichtigt.

- Gemäß Empfehlung C.1 des DCGK soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats soll seit Geltung des DCGK in aktueller Fassung auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden, seit Geltung des DCGK in aktueller Fassung in Form einer Qualifikationsmatrix. Die Erklärung zur Unternehmensführung soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren. Von der Empfehlung zur Benennung konkreter Ziele, der Erarbeitung eines Kompetenzprofils für das Gesamtgremium sowie der Information über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder wird abgewichen. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats muss eine am Unternehmensinteresse ausgerichtete effektive Beratung und Überwachung des Vorstands gewährleisten. Um eine pflichtgemäße Wahrnehmung dieser gesetzlichen Aufgaben sicherzustellen, wird sich der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen auch zukünftig in erster Linie von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der in Betracht kommenden Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen. Dabei wird der Aufsichtsrat auf Diversität und Nachhaltigkeitskompetenz achten. Die vorherige Festlegung von über die gesetzlich geforderte Festsetzung einer Frauenzielquote für den Aufsichtsrat nach § 111 Abs. 5 AktG hinausgehenden konkreten Zielen oder Quoten erachtet der Aufsichtsrat indes weder für erforderlich noch für angemessen, da hierdurch die Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten gerade für die SFC Energy AG als kleinerer börsennotierter Aktiengesellschaft mit einem aus vier Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat pauschal eingeschränkt würde. Dementsprechend erfolgt in der Erklärung zur Unternehmensführung auch keine Berichterstattung über eine diesbezügliche Zielsetzung und Umsetzung. Nähere Angaben zur Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder sind aus Sicht des Aufsichtsrats nicht geboten. Insoweit besteht eine Abweichung von Empfehlung C.1 des DCGK.
- Gemäß Empfehlung D.2 Satz 1 des DCGK soll der Aufsichtsrat abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Der Aufsichtsrat hat einen Prüfungsausschuss eingerichtet. Der Aufsichtsrat erachtet die Bildung weiterer Ausschüsse, insbesondere auch eines mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses, für nicht nötig, um eine effiziente Beratungs- und Kontrolltätigkeit auszuüben. Vorsorglich wird deswegen eine Abweichung von Empfehlungen C.10 Satz 1 und D.2 Satz 1 DCGK erklärt.
- Gemäß Empfehlung D.4 des DCGK soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung benennt. Der Aufsichtsrat hat keinen Nominierungsausschuss gebildet. Der Aufsichtsrat vertritt im Einklang mit dem juristischen Schrifttum die Ansicht, dass die Bildung eines Nominierungsausschusses im Fall eines Aufsichtsrats in der Größe des Aufsichtsrats der SFC Energy AG, der aus lediglich vier Mitgliedern besteht, obsolet ist. Bisweilen wird angenommen, unter diesen Voraussetzungen sei keine Einschränkung der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG erforderlich. Insoweit wird vorsorglich eine Abweichung von Empfehlung D.4 des DCGK erklärt.

- Gemäß Empfehlung G.1 des DCGK soll im Vergütungssystem insbesondere auch festgelegt werden, wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung). Das am 5. Juni 2023 beschlossene Vergütungssystem entspricht dieser Empfehlung. Vorsorglich teilen wir mit, dass in geltenden Verträgen mit Vorstandsmitgliedern, die im Zeitraum seit Inkrafttreten des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 und vor dem Beschluss des Vergütungssystems abgeschlossen worden sind, keine Gesamt-Maximalvergütung geregelt ist. Durch mit den Vorstandsmitgliedern seit Inkrafttreten des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 vereinbarten betragsmäßigen Begrenzungen der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile wird die Einhaltung der Maximalvergütung entsprechend dem Vergütungssystem aber weitgehend (bis auf bestimmte Sondersituationen) sichergestellt. Die noch laufenden virtuellen Aktienoptionsprogramme aus der Zeit vor Inkrafttreten des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 sahen noch keine Auszahlungsbegrenzungen vor
- Gemäß Empfehlung G.12 des DCGK soll im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen. Gemäß dem durch die Hauptversammlung vom 5. Juni 2023 gebilligten Vorstandsvergütungssystem kann der Aufsichtsrat abweichend hiervon hinsichtlich der ursprünglich ab dem Jahr 2021 geltenden langfristig variablen Vergütung (LTI 2021) für den Fall der Vertragsbeendigung bei einem Kontrollwechsel eine sofortige Auszahlung auch noch nicht fälliger Anteile des LTI 2021 vorsehen. Aus Sicht des Aufsichtsrats handelt es sich hierbei um eine praxisübliche Regelung und ist eine vorzeitige vollständige Abwicklung der langfristigen Vergütungsansprüche situationsangemessen. In anderen Fällen bleiben die Fälligkeitszeitpunkte und Haltedauern für alle übrigen variablen Vergütungsbestandteile im Einklang mit Empfehlung G.12 des DCGK von der vorzeitigen Beendigung seines Vorstandsanstellungsvertrags unberührt. Von der Empfehlung G.12 des DCGK wird daher hinsichtlich der Einhaltung der Fälligkeitszeitpunkte abgewichen.

Brunnthal, 21. März 2024
SFC Energy AG

Für den Vorstand	Für den Aufsichtsrat
Dr. Peter Podesser	Hubertus Krossa
Vorsitzender	Vorsitzender“

Die aktuelle Entsprechenserklärung ist auf der Internetseite der SFC Energy AG (<https://www.sfc.com/investoren/corporate-governance/#s2>) dauerhaft öffentlich zugänglich gemacht, ebenso die Entsprechenserklärungen der vergangenen Jahre.

Vergütungsbericht / Vergütungssystem

Auf der Internetseite der SFC Energy AG (<https://www.sfc.com/investoren/corporate-governance/>) sind der Vergütungsbericht über das Berichtsjahr 2023 und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 Abs. 3 AktG, das geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 AktG, das von der Hauptversammlung am 5. Juni 2023 gebilligt wurde, sowie der von der Hauptversammlung am 5. Juni 2023 gefasste Beschluss gemäß § 113 Abs. 3 AktG über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats öffentlich zugänglich gemacht.

Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Es werden bei der SFC Energy AG keine Unternehmensführungspraktiken angewandt, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

Struktur und Arbeitsweise der Leitungs- und Kontrollorgane; Diversität

Eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung und Kontrollstruktur ist für die SFC Energy AG die zentrale Grundlage zur Schaffung von Werten und Vertrauen. Die SFC Energy AG unterliegt dem deutschen Aktienrecht und verfügt daher über ein duales Führungssystem, bestehend aus dem Vorstand als Leitungs- und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan. Deren Aufgaben und Befugnisse sowie die Vorgaben für ihre Arbeitsweise und Zusammensetzung ergeben sich im Wesentlichen aus dem Aktiengesetz und der Satzung der SFC Energy AG sowie aus den Geschäftsordnungen. Die Struktur der Leitungs- und Kontrollorgane innerhalb der Gesellschaft stellt sich wie folgt dar:

Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre der SFC Energy AG üben ihre Mitbestimmungs- und Kontrollrechte auf der mindestens einmal jährlich stattfindenden Hauptversammlung aus. Die SFC Energy AG unterrichtet ihre Aktionäre wie auch Analysten, Aktionärsvereinigungen, Medien sowie die interessierte Öffentlichkeit regelmäßig in einem Finanzkalender, der im Geschäftsbericht, in den Quartalsmitteilungen sowie auf der Webseite der Gesellschaft veröffentlicht ist. Im Rahmen der Investor Relations-Tätigkeit der SFC Energy AG finden zudem regelmäßige Treffen der Gesellschaft mit Analysten und institutionellen Anlegern statt. Zudem hält die Gesellschaft jährlich mindestens eine Analystenkonferenz ab, zuletzt am 27./28. November 2023 auf dem Deutschen Eigenkapitalforum.

Die Hauptversammlung der SFC Energy AG findet jährlich in den ersten acht Monaten des Geschäftsjahres statt und entscheidet über sämtliche ihr durch das Gesetz zugewiesenen Aufgaben wie z.B. die Gewinnverwendung, Wahl und Entlastung der Aufsichtsrats- sowie Entlastung der Vorstandsmitglieder, Wahl des Abschlussprüfers oder Änderung der Satzung der Gesellschaft. Die Aktionäre nehmen ihre Rechte in der Hauptversammlung wahr und üben dort ihr Stimmrecht aus. Bei den Abstimmungen gewährt jede Aktie eine Stimme.

Zur Erleichterung der Wahrnehmung ihrer Rechte und zur Vorbereitung der Aktionäre auf die Hauptversammlung werden diese bereits im Vorfeld der Hauptversammlung durch den Geschäftsbericht und die Einladung zur Versammlung umfassend über das abgelaufene Geschäftsjahr sowie die anstehenden Tagesordnungspunkte unterrichtet. Sämtliche Dokumente und Informationen zur Hauptversammlung, einschließlich des Geschäftsberichts, werden auch auf der Webseite der Gesellschaft veröffentlicht. Um die Wahrnehmung der Aktionärsrechte zu erleichtern, bietet die SFC Energy AG allen Aktionären, die ihre Stimmrechte nicht selbst oder durch eigene Bevollmächtigte ausüben können oder wollen, an, über einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter in der Hauptversammlung abzustimmen.

Vorstand

Der Vorstand der SFC Energy AG leitet das Unternehmen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse, also unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen. Der Vorstand handelt da-

bei frei von Weisungen Dritter und nach Maßgabe des Gesetzes, der Satzung und der vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung für den Vorstand sowie unter Beachtung der Beschlüsse der Hauptversammlung. Bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen achtet der Vorstand der SFC Energy AG zudem auf Vielfalt (Diversity) und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an (weiterführend hierzu sogleich die Angaben nach § 289f Abs. 2 Nr. 4 HGB, S. 202 ff).

Unbeschadet des Grundsatzes der Gesamtverantwortung, wonach alle Mitglieder des Vorstands die Verantwortung für die Geschäftsführung gemeinsam tragen, führt jedes Mitglied des Vorstands das ihm übertragene Ressort in eigener Verantwortung. Die Mitglieder arbeiten kollegial zusammen und unterrichten sich gegenseitig laufend über wichtige Maßnahmen und Vorgänge in ihren Ressorts. Der Vorstandsvorsitzende hat die Federführung in der Gesamtleitung und der Geschäftspolitik des Unternehmens. Er sorgt für die Koordination und Einheitlichkeit der Geschäftsführung im Vorstand und vertritt die Gesellschaft gegenüber der Öffentlichkeit.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der SFC Energy AG arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng und vertrauensvoll zusammen. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Strategie, der Risikolage, einschließlich des Kontroll- und Risikomanagementsystems (inklusive der nachhaltigkeitsbezogenen Ziele) und der Compliance, sowie über alle sonstigen wichtigen Ereignisse, die für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind; auch die strategische Ausrichtung und Nachhaltigkeitsfragen der SFC Energy AG, insbesondere auch die ökologischen und sozialen Ziele der Unternehmensstrategie und -planung, werden regelmäßig mit dem Aufsichtsrat abgestimmt. Der Aufsichtsratsvorsitzende steht auch zwischen den Sitzungen mit dem Vorstand, insbesondere dem Vorstandsvorsitzenden, regelmäßig in Kontakt zu wichtigen Themen und aktuellen Vorgängen, insbesondere zu Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Kontroll- und Risikomanagementsystems und der Compliance des Unternehmens.

Bestimmte wesentliche Entscheidungen des Vorstands sind nach Gesetz und der vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung für den Vorstand zudem an die Zustimmung des Aufsichtsrats gebunden. Wesentliche Geschäfte zwischen den Konzernunternehmen der SFC Energy AG einerseits und den Vorstandsmitgliedern sowie ihnen nahestehenden Personen oder Unternehmungen andererseits bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats; entsprechende Geschäfte erfolgten im Berichtszeitraum nicht.

Interessenkonflikte von Vorstandsmitgliedern sind unverzüglich dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen; die anderen Vorstandsmitglieder sind darüber zu informieren. Entsprechende Geschäfte oder Interessenkonflikte sind im Berichtsjahr nicht aufgetreten. Nebentätigkeiten, insbesondere Aufsichtsratsmandate in konzernfremden Gesellschaften, dürfen von Vorstandsmitgliedern nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats übernommen werden. Im vergangenen Geschäftsjahr war kein Vorstandsmitglied Mitglied des Aufsichtsrats bei nicht zum Konzern gehörenden Handelsgesellschaften.

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Im vergangenen Jahr hat der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand über die über langfristige Personalplanung beraten. Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern achtet der Aufsichtsrat auf eine für die Gesellschaft bestmögliche, vielfältige und sich gegenseitig ergänzende Zusammensetzung des Vorstandsgremiums und auf eine langfristige Nachfolgeplanung. Bei der Sichtung von Kandidaten und Kandidatinnen für eine Vorstandsposition stellen deren fachliche Qualifikation für das zu übernehmende Ressort, überzeugende Füh-

rungsqualitäten, bisherige Leistungen, Erfahrung und Branchenkenntnisse sowie Kenntnisse über das Unternehmen aus Sicht des Aufsichtsrats die grundlegenden Eignungskriterien dar. Der Aufsichtsrat wird kein Vorstandsmitglied bestellen, das zum Zeitpunkt der Bestellung das 65. Lebensjahr vollendet hat. Maßgeblich für die Entscheidung über die Besetzung einer konkreten Vorstandsposition ist stets das Unternehmensinteresse unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls. Die drei Vorstandsmitglieder verfügen über unterschiedliche berufliche Werdegänge, Erfahrungshorizonte und Expertise zusammen, darunter auch nennenswerte internationale Erfahrung. Diversität ist eine wichtige und gelebte Zielsetzung der SFC Energy AG; die Gesellschaft hat aber kein formales Diversitätskonzept für den Vorstand im Sinne des § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB, um hinreichende Flexibilität zu bewahren.

Der Vorstand der SFC Energy AG bestand im Berichtsjahr 2023 und besteht aktuell aus drei Mitgliedern, nämlich Herrn Dr. Peter Podesser als Vorstandsvorsitzender/Chief Executive Officer (CEO), Herrn Daniel Saxena als Chief Financial Officer (CFO) sowie Herrn Hans Pol als Chief Operating Officer (COO). Nähere Angaben zu den Mitgliedern des Vorstands sowie ihren nach § 285 Nr. 10 HGB anzugebenden Mitgliedschaften finden sich im Konzernanhang unter [(35) Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen]; nähere Informationen über Aufgabenbereiche sowie Lebensläufe der Vorstandsmitglieder sind auf der Internetseite des Unternehmens unter <https://www.sfc.com/sfc-energy/management-aufsichtsrat/> verfügbar.

Für die Mitglieder des Vorstands besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), die den Vorgaben des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand und überwacht diesen bei der Leitung der SFC Energy AG. In Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, ist der Aufsichtsrat unmittelbar eingebunden. Bestimmte Angelegenheiten der Geschäftsführung bedürfen nach Maßgabe von Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung des Vorstands oder Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat begleitet den Vorstand aktiv durch Beratungen und Diskussionen, nimmt die ihm nach Gesetz und Satzung obliegenden Aufgaben wahr und überwacht die Geschäftsführung auf der Grundlage von Vorstandsberichten und gemeinsamen Sitzungen laufend (siehe hierzu auch den Bericht des Aufsichtsrats auf Seite [] ff. Weitere wesentliche Aufgaben des Aufsichtsrats sind die Prüfung und Feststellung des Jahresabschlusses und die Billigung des Konzernabschlusses. Die Aufgaben und die interne Organisation des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ergeben sich aus dem Gesetz sowie der Satzung und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, die auf der Internetseite der SFC Energy AG unter <https://www.sfc.com/wp-content/uploads/sites/4/geschäftsordnung-aufsichtsrat-de.pdf> zugänglich ist. Darüber hinaus enthält der DCGK Empfehlungen zur Arbeit des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet die Aufsichtsratssitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Mit dem Vorstand, insbesondere dem Vorstandsvorsitzenden, steht er in regelmäßigem Kontakt und berät mit ihm insbesondere die Strategie, die Geschäftsentwicklung, wesentliche Geschäftsvorfälle, das Risikomanagement, die Risikolage und die Compliance des Unternehmens sowie Nachhaltigkeitsfragen. Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, die im Rahmen von Gesetz und Satzung u.a. Regelungen zu den Aufsichtsratssitzungen und Beschlussfassungen, zur Verschwiegenheitspflicht und zum Umgang mit Interessenkonflikten enthält.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat bestand im Geschäftsjahr 2023 und besteht aktuell aus (i) Herrn Hubertus Krossa (Vorsitzender), (ii) Herrn Henning Gebhardt (stellvertretender Vorsitzender), (iii) Herrn Gerhard Schempp (Wiederwahl am 5. Juni 2023) sowie (iv) Frau Sunaina Sinha Haldea (Wiederwahl am 5. Juni 2023). Herr Hubertus Krossa ist seit dem 16. Mai 2014 Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft, Herr Henning Gebhardt seit dem 19. Mai 2021, Herr Gerhard Schempp seit dem 1. Juni 2020 und Frau Sunaina Sinha Haldea seit dem 12. August 2021.

Die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder ist gestaffelt (sog. „Staggered Board“). Es ist grundsätzlich vorgesehen, dass Aufsichtsratsmitglieder in der Regel für die Dauer von vier Jahren gewählt und alle zwei Jahre zwei Aufsichtsratsmitglieder aus dem Aufsichtsrat ausscheiden. Weitere Informationen zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Berichtsjahr finden sich im Bericht des Aufsichtsrats ab Seite [] ff. Nähere Angaben zu den Mitgliedern des Aufsichtsrats sowie ihren nach § 285 Nr. 10 HGB anzugebenden Mitgliedschaften finden sich im Konzernanhang unter [(35) Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen]; nähere Informationen über Aufgabenbereiche sowie Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder sind auf der Internetseite des Unternehmens unter <https://www.sfc.com/sfc-energy/management-aufsichtsrat/> verfügbar.

Von den amtierenden Aufsichtsratsmitgliedern haben insbesondere Herr Krossa und Herr Gebhardt Sachverstand in den Bereichen der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung, jeweils einschließlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung, dabei Herr Krossa hinsichtlich Rechnungslegung und Herr Gebhardt in der Abschlussprüfung. Herr Krossa verfügt über die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen aufgrund seiner langjährigen Berufserfahrung insbesondere als Mitglied des Vorstands der Linde AG und CEO der KION Group; Herr Gebhardt hat diese Kenntnisse und Erfahrungen insbesondere als Leiter des globalen Aktienfondsmanagements der DWS Investment, Mitglied des Arbeitskreises externe Unternehmensrechnung (AKEU) und als Vorstand des Deutschen Aktieninstituts sowie durch Weiterbildung, erlangt.

Der Aufsichtsrat hat für seine Zusammensetzung keine konkreten Ziele mit Ausnahme der gesetzlich notwendigen Festlegung einer Zielquote für den Frauenanteil im Aufsichtsrat benannt (dazu sogleich die Angaben nach § 289f Abs. 2 Nr. 4 HGB) und zur Erhaltung hinreichender Flexibilität auch kein Diversitätskonzept im Sinne des § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB verabschiedet. Um eine pflichtgemäße Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben sicherzustellen, wird sich der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung auch zukünftig in erster Linie von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der in Betracht kommenden Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen. Dabei wird der Aufsichtsrat auch die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder, eine in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats niedergelegte Altersgrenze sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Die vorherige Festlegung von über die gesetzlich geforderte Festsetzung einer Frauenzielquote für den Aufsichtsrat nach § 111 Abs. 5 AktG hinausgehenden konkreten Zielen oder geschlechtsspezifischen Quoten erachtet der Aufsichtsrat indes weder für erforderlich noch für angemessen, da hierdurch die Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten gerade für die SFC Energy AG als kleinere börsennotierte Aktiengesellschaft eingeschränkt würde. Der Aufsichtsrat wird bei Wahlvorschlägen keine Personen berücksichtigen, die zum Zeitpunkt der Wahl das 75. Lebensjahr vollendet haben. Die Amtsperiode der Aufsichtsratsmitglieder variiert aktuell zwischen einem Jahr und vier Jahren und wird nach der vollständigen Umsetzung der Staffelstruktur künftig regelmäßig vier Jahre betragen.

Dem Aufsichtsrat gehören keine ehemaligen Mitglieder des Vorstands der SFC Energy AG an. Dem Aufsichtsrat gehört nach Einschätzung des Vorstands und des Aufsichtsrats eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder an.

Potenzielle Interessenkonflikte von Aufsichtsratsmitgliedern

Regelungen zur Vermeidung und Behandlung von potenziellen Interessenkonflikten sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats niedergelegt. Jedes Aufsichtsratsmitglied soll Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden gegenüber offenlegen. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats ist dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandates führen. Berater- und sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge eines Aufsichtsratsmitglieds mit der Gesellschaft bedürfen eines mit qualifizierter Mehrheit zu fassenden Beschlusses des Aufsichtsrats. Über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informiert der Aufsichtsrat in seinem Bericht an die Hauptversammlung; der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr keine potenziellen Interessenkonflikte in Bezug auf ein Aufsichtsratsmitglied festgestellt.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Die Arbeit des Aufsichtsrats findet sowohl im Plenum als auch im Prüfungsausschuss statt. Der Aufsichtsrat hat einen Prüfungsausschuss, dessen Zuständigkeit sich aus der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ergibt, die auf der Internetseite der SFC Energy AG unter <https://www.sfc.com/wp-content/uploads/sites/4/geschäftsordnung-aufsichtsrat-de.pdf> zugänglich ist. Der Ausschussvorsitzende berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über die Ausschussarbeit.

Dem Prüfungsausschuss gehören drei Aufsichtsratsmitglieder an. Mitglieder des Prüfungsausschusses sind Herr Henning Gebhardt (Vorsitzender), Herr Gerhard Schempp (stellvertretender Vorsitzender) und Herr Hubertus Krossa. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Anforderungen sowie Empfehlung D.3 des DCGK verfügt der Vorsitzende Henning Gebhardt über besonderen Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung und Herr Hubertus Krossa über besonderen Sachverstand im Bereich der Rechnungslegung jeweils einschließlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung bzw. deren Prüfung. Herr Krossa verfügt über die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen aufgrund seiner langjährigen Berufserfahrung insbesondere als Mitglied des Vorstands der Linde AG und CEO der KION Group. Herr Gebhardt hat diese Kenntnisse und Erfahrungen insbesondere als langjähriger Fondsmanager bei der DWS Investment und als Vorstand des Deutschen Aktieninstituts sowie durch Weiterbildung.

Der Prüfungsausschuss befasst sich vor allem mit der Überwachung der Abschlussprüfung und der Auswahl des Abschlussprüfers, einschließlich der Erteilung des Prüfungsauftrags sowie der Festlegung von Prüfungsschwerpunkten, der Vorbereitung der Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses, der Erörterung von Halbjahres- und Quartalsfinanzberichten mit dem Vorstand, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses und der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionsystems und der Compliance.

Die Bildung eines Nominierungsausschusses ist nach Ansicht des Aufsichtsrats obsolet, da im Aufsichtsrat der Gesellschaft keine Arbeitnehmervertreter vertreten sind.

Aus- und Fortbildung; Selbstbeurteilung

Gemäß Empfehlung D.11 des DCGK soll die Gesellschaft die Mitglieder des Aufsichtsrats bei ihrer Amtseinführung sowie den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützen. Da die im Berichtsjahr erneut zum Aufsichtsrat gewählten Aufsichtsratsmitglieder, Herr Gerhard Schempp und Frau Sunaina Sinha Haldea, bereits seit ursprünglich 2020 bzw. 2021 Mitglieder des Aufsichtsrats sind und im Berichtsjahr im Übrigen keine neuen Aufsichtsratsmitglieder gewählt wurden, bedurfte es keiner Unterstützung eines Aufsichtsratsmitglieds bei dessen Amtseinführung. Die Aufsichtsratsmitglieder waren daher nur bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen zu unterstützen.

Gemäß Empfehlung D.12 des DCGK soll der Aufsichtsrat regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Der Aufsichtsrat der SFC Energy AG evaluiert regelmäßig, wie wirksam er seine Aufgaben erfüllt und beschließt Verbesserungsmaßnahmen. Es erfolgte eine Selbstbeurteilung im September 2023 unter Hinzuziehung externer Experten unter Verwendung ausführlicher Fragebögen, u.a. zu den Themen Organisation und Sitzungsvorbereitung, Informationsversorgung, Offenheit und Diskussionskultur. Nach Auswertung wurden die wesentlichen Ergebnisse in der Sitzung des Aufsichtsrats am 25. Oktober erörtert.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), die keinen Selbstbehalt vorsieht.

Risikomanagement und Compliance

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken zählt zu den Aufgaben einer guten Corporate Governance. Der Vorstand der SFC Energy AG stellt ein angemessenes Kontroll- und Risikomanagementsystem und Risikocontrolling im Unternehmen sicher (einschließlich Compliance Management System). Hierdurch ist gewährleistet, dass Risiken rechtzeitig erkannt und Risikopotenziale minimiert werden. Einzelheiten zum Risikomanagement sind im Chancen- und Risikobericht des Konzernlageberichts auf Seite 68 ff. dargestellt.

Eine Einhaltung der für die Unternehmenstätigkeit relevanten gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien (nachfolgend auch „Compliance“) wird bei der SFC Energy AG als wesentlicher Teil der Corporate Governance verstanden. Zur Führungsaufgabe in allen Konzerneinheiten gehört daher auch die Pflicht, auf die Einhaltung der in jedem Aufgaben- und Verantwortungsbereich einschlägigen Vorschriften hinzuwirken. Arbeitsabläufe und Prozesse sind im Einklang mit diesen Regelungen zu gestalten. Um dies zu gewährleisten, finden bei der SFC Energy AG regelmäßig Business und Finance Reviews im Unternehmen statt. Im Unternehmen wird zudem allen Mitarbeitern die Möglichkeit gewährt, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben („Whistleblowing“). Der Prüfungsausschuss hat im Berichtszeitraum seit seiner Einsetzung durch entsprechende regelmäßige Berichterstattung des Vorstands die Wirksamkeit des Compliance Management Systems überwacht.

Transparenz

Es ist das Ziel der SFC Energy AG, eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten und allen Zielgruppen die gleichen Informationen zum gleichen Zeitpunkt zur Verfügung zu stellen. Über das Internet können sich alle Zielgruppen über aktuelle Entwicklungen bei der Gesellschaft informieren. Informationen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens erfolgen auch durch die Finanzberichte (Geschäftsbericht, Halbjahresfi-

nanzbericht und Quartalsmitteilungen). Ad-hoc-Mitteilungen der Gesellschaft sind auf der Webseite der SFC Energy AG veröffentlicht. Auch Pressemitteilungen sowie sonstige Unternehmensnachrichten werden hier zur Verfügung gestellt. Die aktuelle Entsprechenserklärung zum DCGK und die Entsprechenserklärungen aus den vergangenen Jahren sind auf der Internetseite der Gesellschaft ebenfalls zugänglich gemacht.

Nach Art. 19 der Marktmissbrauchsverordnung (VO (EU) Nr. 596/2014, MAR) müssen die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat der SFC Energy AG und bestimmte Mitarbeiter in Führungspositionen sowie die mit ihnen in enger Beziehung stehenden Personen den Erwerb und die Veräußerung von Aktien der Gesellschaft und sich darauf beziehender Finanzinstrumente offenlegen, wenn der Wert der Geschäfte innerhalb eines Kalenderjahres die Summe von EUR 20.000 erreicht oder übersteigt.

Sämtliche Geschäfte von Führungspersonen nach Art. 19 MAR sind über EQS News (EQS Group AG) veröffentlicht und können über die Webseite der Gesellschaft unter <https://www.sfc.com/investoren/corporate-governance/directors-dealings/> abgerufen werden.

Der Gesamtbesitz aller Vorstandsmitglieder an Aktien der SFC Energy AG betrug zum 31. Dezember 2023 1,65%, wobei auf den Vorstandsvorsitzenden Dr. Peter Podesser 0,77%, auf das Vorstandsmitglied Hans Pol 0,76% und auf das Vorstandsmitglied Daniel Saxena 0,02% entfielen. Von den Aufsichtsratsmitgliedern besaß zu diesem Stichtag Hubertus Krossa 0,06% und Henning Gebhardt 0,04% der von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Der Konzernabschluss der SFC Energy AG sowie die Zwischenberichte erfolgen nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) gemäß den Vorgaben des International Accounting Standards Board. Der Jahresabschluss der SFC Energy AG wird nach deutschem Handelsrecht (HGB) und Aktiengesetz (AktG) aufgestellt. Der Jahres- und der Konzernabschluss werden vom Vorstand aufgestellt und vom Abschlussprüfer und vom Aufsichtsrat geprüft.

Zum Abschlussprüfer für das Berichtsjahr 2023 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München, gewählt und vom Aufsichtsrat beauftragt. Der Abschlussprüfer hat an den Beratungen des Aufsichtsrats teilgenommen und über die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung berichtet. Anteilseignern und Interessenten stehen der Abschluss und die Zwischenberichte auf der Webseite der Gesellschaft zur Verfügung.

Angaben nach § 289f Abs. 2 Nr. 4 HGB

Der Aufsichtsrat ist verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand sowie Fristen zum Erreichen dieses Zieles festzulegen. Der Vorstand ist verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands und Fristen für deren Erreichung festzulegen.

Um einen Gleichlauf mit dem kalendergleichen Geschäftsjahr der Gesellschaft zu erreichen, setzte der Aufsichtsrat Zielquoten in Aufsichtsrat und Vorstand und setzte der Vorstand eine Zielquote für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands, jeweils zum Ablauf des 31. Dezember 2025 als Ende der Zielerreichungsfristen, fest.

Frauenzielquote für den Aufsichtsrat

Am 16. März 2022 hat der aus vier Mitgliedern bestehende Aufsichtsrat für den Zeitraum bis zum Ablauf des 31. Dezember 2025 als Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat eine Höhe von 25% festgesetzt. Maßgebliche Erwägung war hierbei die Stärkung geschlechterspezifischer Vielfalt (Diversity) im Aufsichtsrat unter Beibehaltung hinreichender Flexibilität bei der Nachfolge für Aufsichtsratsämter. Zum 31. Dezember 2023 bestand der Aufsichtsrat aus vier Mitgliedern, davon eine Frau (Frauenanteil in Höhe von 25%), sodass die gesetzte Zielgröße von 25% erreicht wurde.

Frauenzielquote für den Vorstand

Der Aufsichtsrat hat am 16. März 2022 für den Zeitraum bis zum Ablauf des 31. Dezember 2025 die Zielgröße für Frauen im Vorstand der Gesellschaft auf 25% festgesetzt. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, den Vorstand um ein Mitglied zu erweitern und hierzu eine Frau in den Vorstand zu bestellen. Maßgebliche Erwägung für die Festlegung der Zielgröße war die Stärkung geschlechterspezifischer Vielfalt (Diversity) im Vorstand unter Beibehaltung hinreichender Flexibilität bei der Besetzung von Vorstandsämtern. Zum 31. Dezember 2023 bestand der Vorstand aus drei Mitgliedern, davon keine Frau (Frauenanteil in Höhe von 0%), sodass die gesetzte Zielgröße von 25% noch nicht erreicht wurde.

Frauenzielquoten für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Im Hinblick auf die Zielvorgaben für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands legte der Vorstand in seiner Sitzung am 16. März 2022 für die Führungsebene unterhalb des Vorstands für den Zeitraum bis zum Ablauf des 31. Dezember 2025 die Zielgröße für den Frauenanteil auf 40% fest. Der Vorstand stellte zugleich fest, dass bei der Gesellschaft nur eine Führungsebene unterhalb des Vorstands besteht. Diese Feststellung und Festlegung traf der Vorstand auf Basis der folgenden Definition: Der Vorstand bestimmt die Führungsebenen der Gesellschaft anhand ihrer direkten Berichtslinien zum Vorstand und der Disziplinarhoheit. Alle Führungskräfte sind Mitglied des Managementteams und haben die Berechtigung zur Verhaltenssteuerung anderer Personen qua Weisung. Es werden nur solche Personen berücksichtigt, die in einem Anstellungsverhältnis zur Gesellschaft stehen. Personelle Vielfalt (Diversity) des Führungspersonals ist ein Grundpfeiler der Unternehmenskultur der SFC Energy AG. Der Vorstand ist bestrebt, den Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands weiter zu stärken. Daher hat der Vorstand die Quote gegenüber der zuvor geltenden Festlegung von 30% auf 40% in der ersten Führungsebene unter dem Vorstand erhöht, um die Ambitionen des Vorstands im Bereich Diversity widerzuspiegeln.

Im Hinblick auf die Zielvorgaben hat der Vorstand zunächst erneut die bisherige Definition überprüft und erachtet es für zweckmäßig, an dieser festzuhalten. Auf der Basis dieser Kriterien besteht bei der Gesellschaft zum 31. Dezember 2023 weiterhin nur eine Führungsebene unterhalb des Vorstands, die zu diesem Zeitpunkt 9 Personen umfasste, von denen 4 weibliche Personen und 5 männliche Personen sind. Zum Ablauf des 31. Dezember 2023 betrug der Frauenanteil in der (ersten) Führungsebene unterhalb des Vorstands 44%, sodass die gesetzte Zielgröße von 40% erreicht wurde. Mangels einer zweiten Führungsebene in der Gesellschaft, war ein entsprechender Frauenanteil nicht festzustellen.

VERGÜTUNGSBERICHT DES VORSTANDS UND AUFSICHTSRATS DER SFC ENERGY AG

Dieser vom Aufsichtsrat und Vorstand erstellte Vergütungsbericht stellt gem. § 162 Aktiengesetz (AktG) die Vergütung der gegenwärtigen und ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats der SFC Energy AG im Geschäftsjahr 2023 dar und erläutert diese.

Der Vergütungsbericht ist nach § 162 Abs. 3 AktG vom Abschlussprüfer der SFC Energy AG, PricewaterhouseCoopers 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 erstmals im Geschäftsjahr 2021 ein Vergütungssystem für den Vorstand gemäß den Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG beschlossen und dieses der ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2021 zur Billigung vorgelegt (im Folgenden „Vorstandsvergütungssystem 2021“). Das vorgelegte Vorstandsvergütungssystem 2021 wurde mit einer Zustimmungsquote von 80 % von der Hauptversammlung gebilligt. Das von der Hauptversammlung 2021 gebilligte Vorstandsvergütungssystem 2021 für Vorstand und Aufsichtsrat kann unter: <https://www.sfc.com/investoren/corporate-governance/> abgerufen werden.

Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat aufgrund geänderter wirtschaftlicher Parameter der Gesellschaft entschieden, das bestehende Vergütungssystem anzupassen und entsprechend ein geändertes Vergütungssystem für den Vorstand gemäß den Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Dieses wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 5. Juni 2023 zur Billigung vorgelegt (im Folgenden „Vorstandsvergütungssystem 2023“). Das vorgelegte Vorstandsvergütungssystem 2023 wurde mit einer Zustimmungsquote von 85,66 % von der Hauptversammlung gebilligt.

Das angepasste Vorstandsvergütungssystem 2023 sieht insbesondere neu vor:

- Für Vergütungsperioden beginnend mit einer Vorstandsneubestellung bzw. -wiederbestellung ab 1. Januar 2024 wird eine neue Maximalvergütung gem. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für ein Geschäftsjahr für den CEO i.H.v. EUR 4 Mio. und für ordentliche Vorstandsmitglieder i.H.v. EUR 2 Mio. festgelegt. Im Fall von Sonderleistungen, die nicht als unmittelbare Gegenleistung für die Dienste des Vorstandsmitglieds dienen, aber vom Aufsichtsrat im Einzelfall anlassbezogen gewährt werden können (z.B. Umzugskosten, Ausgleichszahlungen für Bonusverluste beim Vorarbeitgeber) kann der Aufsichtsrat die geltende Maximalvergütung für das entsprechende Geschäftsjahr um maximal 20% erhöhen. Außerdem kann der Aufsichtsrat im Falle des Eintritts eines Kontrollwechsels die geltende Maximalvergütung für das Jahr des Kontrollwechsels um maximal 20% erhöhen.
- Für Vergütungsperioden ab einer Vorstandsneubestellung bzw. -wiederbestellung, die ab dem 1. Januar 2024 erfolgt, werden – bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung, der eine 100 %-ige Zielerreichung zugrunde liegt – neue Bandbreiten der Vergütungsbestandteile (jeweils ca.-Angaben) festgelegt: Grundvergütung: ca. 18-25%, Nebenleistungen: ca. 0,5-3%, Beiträge zur Altersversorgung / Versorgungsentgelt: ca. 0,5-5%, Kurzfristige variable Vergütung (Bonus): ca. 10-20%, Langfristige aktienbasierte variable Vergütung (LTI): ca. 60-70%.

- Für Vergütungsperioden beginnend mit einer Vorstandsneubestellung bzw. -wiederbestellung ab 1. Januar 2024 wird nur noch ein Versorgungsentgelt anstelle einer betrieblichen Altersversorgung gewährt. Lediglich in einem Einzelfall kann aus Bestandsschutzgründen eine Versorgungszusage über eine bestehende rückgedeckte Unterstützungskasse im Falle einer Wiederbestellung ab 1. Januar 2024 fortgeführt werden.
- Für Vergütungsperioden beginnend mit einer Vorstandsneubestellung bzw. -wiederbestellung ab 1. Januar 2024 wird die langfristige variable Vergütung (LTI) auf Basis eines rollierenden vierjährigen Performance-Share-Plans („PSP“) und näher definierter Leistungskriterien ermittelt, wobei die Erfüllung in bar (oder nach freier Wahl der Gesellschaft in Aktien) erfolgt (LTI 2024). Die bereits unter dem Vorstandsvergütungssystem 2021 vorgesehenen Malus / Clawback-Regelungen werden auf den LTI 2024 erstreckt.
- Die langfristige variable Vergütung wird für Vergütungsperioden bis zu einer Vorstandsneubestellung bzw. -wiederbestellung, die ab dem 1. Januar 2024 erfolgt, auf Basis von Aktienoptionen (entsprechend dem Vorstandsvergütungssystem 2021) mit vierjährigem Leistungszeitraum gewährt (LTI-Modell 2021). Dafür gelten auf der Grundlage des Vergütungssystems 2023 geänderte Caps: Für den CEO gilt ein Cap i.H.v. EUR 2,75 Mio., für den CFO i.H.v. EUR 1,5 Mio. und für den COO i.H.v. EUR 1 Mio.. Der Gesamtbetrag der Betragshöchstgrenzen (ursprünglich einheitlich EUR 1,75 Mio. je Vorstandsmitglied) wird damit (bei der derzeit bestehenden Vorstandszusammensetzung) nicht geändert. Das jeweilige Cap findet im Falle eines Kontrollwechsels und bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts keine Anwendung. Noch laufende langfristig variable Vergütungszusagen aus der Zeit vor Vorlage dieses geänderten Vorstandsvergütungssystems 2023 an die Hauptversammlung können nach Maßgabe des Vorstandsvergütungssystems 2023 an die vorgenannten geänderten Cap-Regelungen angepasst werden, soweit die jeweils einschlägige Wartezeit unter dem Programm noch nicht abgelaufen ist.
- Bei einer Vorstandsneubestellung bzw. -wiederbestellung, die ab 1. Januar 2024 erfolgt, sind die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, ein Eigeninvestment in SFC-Aktien vorzunehmen (Aktieninvestitionsverpflichtung). Der zu investierende Betrag (Investitionsbetrag) entspricht einem Betrag in Höhe von 150% der Jahresfestvergütung (brutto) (für den CEO) bzw. 100% der Jahresfestvergütung (brutto) (für den CFO und den COO). Der Aktienbestand ist über einen Zeitraum von vier Jahren ab einer Erstbestellung bzw. im Falle einer Wiederbestellung (und dem erstmaligen Eingreifen der Aktieninvestitionsverpflichtung) über einen Zeitraum von zwei Jahren aufzubauen (Aufbauphase), bis der Investitionsbetrag – unter Anrechnung bereits vorhandener Aktienbestände – erreicht ist. Die erworbenen Aktien sind während der Dauer der Vorstandstätigkeit und für ein weiteres Jahr nach Beendigung der Vorstandstätigkeit zu halten (Aktienhalteverpflichtung). Mit der Aktieninvestitionsverpflichtung und Aktienhalteverpflichtung der Vorstandsmitglieder werden die Interessen des Vorstands und der Aktionäre noch weiter angeglichen und wird außerdem die langfristig erfolgreiche Entwicklung der Gesellschaft incentiviert. Die Aktieninvestitionsverpflichtung / Aktienhalteverpflichtung endet im Zusammenhang mit dem Vollzug eines Kontrollwechsels oder – nach dem Ermessen des Aufsichtsrats – bereits bei Abgabe des Übernahmeangebots. Der Aufsichtsrat kann zudem im Einzelfall nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der individuellen Umstände eine Abweichung von der Aktieninvestitionsverpflichtung / Aktienhalteverpflichtung beschließen.

Das von der Hauptversammlung 2023 gebilligte Vorstandsvergütungssystem 2023 für Vorstand und Aufsichtsrat kann im Detail unter: <https://www.sfc.com/investoren/corporate-governance/> abgerufen werden.

Vergütungszufluss im Berichtsjahr 2023 teilweise auf Basis des Bestandsvergütungssystems

Die im Berichtsjahr 2023 gewährte Vergütung erfolgte teilweise auf der Basis der nach § 26j Abs. 1 S. 3 EGAktG bestandsgeschützten Vorstandsdienstverträge aus der Zeit vor Vorlage des Vorstandsvergütungssystems 2021 bzw. 2023 (im Folgenden „Bestandsvergütungssystem“), welche jedoch in Teilen bereits dem Vorstandsvergütungssystem 2021 bzw. dem Vorstandsvergütungssystem 2023 entsprechen. Dieses Bestandsvergütungssystem galt für die gewährte Vergütung der Vorstandsmitglieder Herr Dr. Podesser und Herr Saxena im Berichtsjahr.

Die gewährte Vergütung von Herrn Pol im Berichtsjahr erfolgte auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2021 (und teilweise auf Basis von Auszahlungen aus einem früheren Long-Term Incentive Programm, siehe hierzu unten zu den SARs-Programmen aus der Zeit vor Einführung des Vorstandsvergütungssystems 2021).

Im Berichtsjahr wurde die vorzeitige Wiederbestellung von Herrn Dr. Podesser mit Wirkung zum 1. Januar 2024 beschlossen und ein entsprechender neuer Dienstvertrag mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2023 mit Herrn Dr. Podesser geschlossen.

Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023

In Übereinstimmung mit den jeweils einschlägigen Vorstandsdienstverträgen hat der Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Zur Förderung der Transparenz dieses Berichts sind in der nachfolgenden Tabelle die individuelle Ziel-Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt. Es handelt sich also nicht um die Vergütungsbeträge, die in dem Geschäftsjahr 2023 gewährt und geschuldet wurden (hierzu siehe unten unter „Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung“), sondern um eine Darstellung der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds für das Berichtsjahr 2023, welche sich aus der Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile für das Berichtsjahr zusammensetzt.

ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG FÜR DEN VORSTAND ^{2,3}

in EUR

zum 31.12.2023 amtierende Vorstandsmitglieder

		Peter Podesser		Daniel Saxena		Hans Pol ¹	
		2023	in % ZGV	2023	in % ZGV	2022	in % ZGV
Feste Vergütung	Grundvergütung	370.000	44,3%	240.000	34,6%	249.996	45,1%
	+ Nebenleistungen	14.190	1,7%	24.000	3,5%	29.064	5,2%
	Beitrag Unterstützungskasse	10.000	1,2%	0	0,0%	0	0,0%
	Summe	394.190	47,3%	264.000	38,1%	279.060	50,4%
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung						
(exkl. Sonderbonus)	Zielbonus für das Geschäftsjahr	220.000	28,4%	110.000	15,0%	150.000	27,1%
	+ Langfristige variable Vergütung						
	SARs ³	0	0,0%	358.831	49,0%	0	0,0%
	Aktienoptionen („AOP“) ⁴	160.506	20,7%	0	0,0%	124.800	22,5%
	Summe	380.506	49,1%	468.831	64,0%	274.800	49,6%
Gesamtvergütung	= Ziel-Gesamtvergütung („ZGV“)	774.696	100,0%	732.831	100,0%	553.860	100,0%

¹ Vergütungsangaben für Herrn Pol einschließlich fester Vergütung und Nebenleistungen durch die SFC Energy B.V. in Höhe von 99,99% EUR bzw. 11.724 EUR

² Der Wert entspricht dem variablen Bonus für das Berichtsjahr 2023 bei einer Zielerreichung von 100%.

³ Für die nach dem Daniel Saxena Programm 5 (2020-2024) zugeteilten SARs, die auch als langfristig variable Vergütung für das Berichtsjahr 2023 dienen, wird für Zwecke der Darstellung der Zielvergütung in dieser Tabelle der Wert der SARs aus diesem Programm gemäß dem beizulegenden Zeitwert zum Stichtag 31.12.2023 für die entsprechende Tranche für das Jahr 2023 angesetzt.

⁴ Die unter dem Dr. Podesser Aktienoptionsprogramm 2020-2024 in 2020 und unter dem Hans Pol Aktienoptionsprogramm 2021-2025 in 2021 eingeräumten Aktienoptionen dienen anteilig auch als langfristig variable Vergütung für das Berichtsjahr 2023. Für Zwecke der Darstellung der Zielvergütung in dieser Tabelle wird der Wert der eingeräumten Aktienoptionen aus diesen Programmen gemäß ihren beizulegenden Zeitwerten zum Stichtag 31.12.2023 für die entsprechenden Tranchen für das Jahr 2023 angesetzt. Infolgedessen weichen die hier dargestellten relativen Anteile der Vergütungskomponenten etwas von den im Vorstandsvergütungssystem 2021 vorgesehenen relativen Anteilen ab, die sich auf den Zeitpunkt bei der Erteilung der Vergütungszusage beziehen und naturgemäß die Wertentwicklung nicht im Detail antizipieren konnten.

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 2023 anlässlich des neuen Vertragsschlusses mit Herrn Dr. Podesser betreffend die Vergütung mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 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 2023

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands bestand im Berichtsjahr 2023 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 z.B. jeweils einen Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung oder leistet eine Fahrzeugzulage, sofern der Vorstand keinen Dienstwagen in Anspruch nimmt. Zudem sind in den Nebenleistungen Prämienzuschüsse für private Pensions-, Unfall- und Lebensversicherungen der Vorstände sowie Zuschüsse zu Krankenversicherungen enthalten.

Versorgungsleistungen

Die Vorstände konnten die im Berichtsjahr 2023 laufende Grundvergütung in Höhe von bis zu EUR 25.000 durch Beitragszahlungen an externe Versorgungsträger in eine betriebliche Altersversorgung umwandeln. Von dieser Option wurde 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 2023

Die Vorstandsmitglieder haben die Möglichkeit, im Falle des Erreichens bestimmter Erfolgsziele eine variable Vergütung, die den Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie während eines Geschäftsjahrs honoriert, zu erhalten (im Folgenden „Bonus“ oder „STI“). Der Bonus für das jeweilige Geschäftsjahr wird erst im darauffolgenden Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat festgestellt und fällig. Der Bonus für das Berichtsjahr 2023 wird daher erst im Berichtsjahr 2024 als gewährte (also als im Geschäftsjahr 2024 tatsächlich zugeflossene) Vergütung berichtet.

Der Bonus für das Berichtsjahr 2023 bemisst sich nach vier mit 25 % gleichgewichteten Leistungskriterien.

In Bezug auf das Berichtsjahr wurden die folgenden vier gleichgewichteten Leistungskriterien festgelegt: (i) Budgetzielerreichung betreffend Konzernumsatz (basierend auf dem budgetierten Umrechnungskurs des kanadischen Dollars zum Euro), (ii) Bruttomarge, (iii) bereinigtes EBITDA und (iv) Ermessenskomponente. Im Rahmen der Ermessenskomponente 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 2023 angewendet und in einer qualitativen Gesamt-

schau gewürdigt: (i) Die Umsetzung langfristiger Geschäftsentwicklungspläne (regionale Expansion nach Indien und USA sowie Verbreiterung des Wasserstoff-Produktangebots), (ii) die weitere Implementierung der nicht-finanziellen Berichterstattung (ESG / CSR), (iii) die Förderung gruppenweiter Initiativen zur Bindung wichtiger Mitarbeiter und zur Gewinnung neuer Mitarbeiter und (iv) die Beibehaltung einer stabilen und langfristig orientierten Aktionärsbasis zur Unterstützung des weiteren Unternehmenswachstums. Für alle Vorstandsmitglieder wurden für das Geschäftsjahr 2023 die gleichen Leistungskriterien angewendet und wurde die gleiche Leistungsgewichtung vorgenommen. Die dem Bonus für das Berichtsjahr 2023 zugrundeliegenden Leistungskriterien werden zur Förderung der Transparenz des Berichts in nachfolgender Tabelle zusammengefasst. Der tatsächlich erreichte STI-Betrag fließt erst im Jahr 2024 zu und wird daher erst im kommenden Vergütungsbericht als gewährte Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 S. 1 AktG (siehe Tabelle „Gewährte und Geschuldete Vergütung“) berichtet.

Leistungskriterien des STI / erfolgsabhängigen Bonus, der im Berichtsjahr 2023 gewährt wurde

Die Leistungskriterien, die in nachfolgender Tabelle ausgewiesen sind, liegen der im Berichtsjahr 2023 gewährten (d.h. zugeflossenen) kurzfristig variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 zugrunde. Die finanziellen Leistungskriterien für 2022 entsprachen denjenigen, die auch für das Geschäftsjahr 2023 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 im Geschäftsjahr 2022 aus: Für die Herren Dr. Podesser und Saxena der Implementierung eines Environmental Social Governance- (ESG) bzw. Corporate Social Responsibility- (CSR) Programmes und Berichts, für die Herren Pol und Saxena der Umsetzung einer langfristigen Cybersicherheitsstrategie bzw. der Implementierung entsprechender Systeme für die Herren Dr. Podesser und Pol und der langfristigen Geschäftsentwicklung mit dem Ziel des Angebotes einer vollständigen Produktpalette von Wasserstoff-Brennstoffzellen.

LEISTUNGSKRITERIEN DER KURZFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

in TEUR

für das Geschäftsjahr 2023

Vorstandsmitglied		Zielerreichung		Bonus in TEUR		tatsächlich erreicht		Gesamt-Bonus (TEUR)
		Ge-wich-tung	Min.	Max.	Min.	Max.	Ziel-errei-chungs-grad	
Peter Podesser	Umsatzerlöse (budgetiert)	25%	0%	125%	-	69	114%	
	Bruttomarge (budgetiert)	25%	0%	125%	-	69	121%	
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25%	0%	125%	-	69	125%	
	1. Umsetzung langfristiger Geschäftsentwicklungspläne: a) Regionale Expansion Indien & USA b) Verbreiterung des Wasserstoff Produktangebotes							119%
	2. Implementierung der nicht-finanziellen Berichtserstattung (ESG / CSR)	25%	0%	125%	-	69	118%	
	3. Förderung konzernweiter Initiativen zur Bindung wichtiger Mitarbeiter und zur Gewinnung neuer Mitarbeiter							
	4. Beibehaltung einer stabilen, langfristig orientierten Aktionärsbasis							
Daniel Saxena	Umsatzerlöse (budgetiert)	25%	0%	125%	-	34	114%	
	Bruttomarge (budgetiert)	25%	0%	125%	-	34	121%	
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25%	0%	125%	-	34	125%	
	1. Umsetzung langfristiger Geschäftsentwicklungspläne: a) Regionale Expansion Indien & USA b) Verbreiterung des Wasserstoff Produktangebotes							119%
	2. Implementierung der nicht-finanziellen Berichtserstattung (ESG / CSR)	25%	0%	125%	-	34	118%	
	3. Förderung konzernweiter Initiativen zur Bindung wichtiger Mitarbeiter und zur Gewinnung neuer Mitarbeiter							
	4. Beibehaltung einer stabilen, langfristig orientierten Aktionärsbasis							
Hans Pol	Umsatzerlöse (budgetiert)	25%	0%	125%	-	47	114%	
	Bruttomarge (budgetiert)	25%	0%	125%	-	47	121%	
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25%	0%	125%	-	47	125%	
	1. Umsetzung langfristiger Geschäftsentwicklungspläne: a) Regionale Expansion Indien & USA b) Verbreiterung des Wasserstoff Produktangebotes							119%
	2. Implementierung der nicht-finanziellen Berichtserstattung (ESG / CSR)	25%	0%	125%	-	47	118%	
	3. Förderung konzernweiter Initiativen zur Bindung wichtiger Mitarbeiter und zur Gewinnung neuer Mitarbeiter							
	4. Beibehaltung einer stabilen, langfristig orientierten Aktionärsbasis							

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.	Ziel- erreichungs- grad	Gesamtziel- erreichungs- grad	Gesamt- Bonus (TEUR)
Peter Podesser	Umsatzerlöse (budgetiert)	25%	0%	125%	-	69	103%		
	Bruttomarge (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	25%	0%	125%	-	69	113%	109%	239
Daniel Saxena	Umsatzerlöse (budgetiert)	25%	0%	125%	-	34	103%		
	Bruttomarge (budgetiert)	25%	0%	125%	-	34	103%		
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25%	0%	125%	-	34	116%		
	Implementierung eines Environmental Social Governance- (ESG) bzw. Corporate Social Responsibility- (CSR) Programmes und Berichts Umsetzung einer langfristigen Cybersicherheitsstrategie bzw. die Implementierung entsprechender Systeme	25%	0%	125%	-	34	113%	109%	119
Hans Pol	Umsatzerlöse (budgetiert)	25%	0%	125%	-	47	103%		
	Bruttomarge (budgetiert)	25%	0%	125%	-	47	103%		
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25%	0%	125%	-	47	116%		
	Umsetzung einer langfristigen Cybersicherheitsstrategie bzw. die Implementierung entsprechender Systeme Langfristige Geschäftsentwicklung mit dem Ziel des Angebotes einer vollständigen Produktpalette von Wasserstoff-Brennstoffzellen	25%	0%	125%	-	47	113%	109%	163

Leistungskriterien für im Berichtsjahr 2023 gewährten Sonderbonus

Herrn Saxena wurde im Berichtsjahr 2023 in Abhängigkeit von der beschleunigten Implementierung eines Sonderprojekts im Zusammenhang mit der internationalen Expansion ein Sonderbonus gewährt. Die Höhe des Bonus hing von dem erfolgreichen Abschluss des Projekts einerseits und einer ermessensbasierten Gesamtwürdigung des Projekts durch den Aufsichtsrat (unter Kosten- und Zeitaufwandsaspekten sowie der zeitlichen Implementierung in Relation zur Planung) andererseits ab. Auf dieser Basis hat der Aufsichtsrat einen Sonderbonus für Herrn Saxena in Höhe von EUR 50.000 im Geschäftsjahr 2023 festgesetzt und gewährt.

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 2023 auswirken. Für frühere Vorstandsmitglieder gab es im Berichtsjahr 2023 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 (SARs-Programme)

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat zum Geschäftsjahr 2014 erstmals ein SAR-Programm mit dem Ziel implementiert, eine Gleichrichtung der Interessenlage von Aktionären und Vorstand zu schaffen. In der Folge wurden weitere SAR-Programme aufgesetzt von denen im Berichtsjahr noch das SAR-Programm 2018-2021 (Hans Pol; Programm 4) und SAR-Programm 2020-2024 (Daniel Saxena; Programm 5) bestanden. Herrn Dr. Podesser wurden in 2020 (Dr. Peter Podesser; Programm 6) im Rahmen der Verlängerung für die nächste Bestellperiode virtuelle Aktienoptionen (SARs) zugeteilt. Diese SARs-Zuteilung im Rahmen des Programms 6 wurde zum 9. Juli 2020 in ein (physisches) Aktienoptionsprogramm (Aktienoptionsprogramm 2020-2024) überführt und damit abgelöst.

Das Dr. Peter Podesser Programm 3 (auf dessen Grundlage Herrn Dr. Podesser in 2017 virtuelle Aktienoptionen (SARs) zugeteilt worden waren) wurde im Jahr 2022 durch letztmalige Ausübung abgewickelt, sodass es im Berichtsjahr keine Anwendung mehr fand; aufgrund der noch im Jahr 2022 erfolgten Ausübung wurden diese SARs-Auszahlungen bereits als Teil der geschuldeten Vergütung in 2022 berichtet, obgleich die Erfüllung / der Zufluss erst im Januar 2023 erfolgte).

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

- Hans Pol Programm 4, auf dessen Grundlage Herrn Pol in 2018 im Rahmen der Verlängerung seines Vorstandsanstellungsvertrags (virtuelle Aktienoptionen (SARs) zugeteilt wurden.
- Daniel Saxena Programm 5, auf dessen Grundlage Herrn Saxena mit seiner Bestellung im Juli 2020 virtuelle Aktienoptionen (SARs) zugeteilt wurden.

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 Wartefrist, die für die einzelnen Teil-Tranchen unterschiedlich lang bemessen ist, wobei für die erste Teil-Tranche stets eine Wartefrist von vier Jahren ab dem Zuteilungstag und für die jeweiligen weiteren Teil-Tranchen eine jeweils verlängerte Wartefrist 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 Anzahl 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 31.12.2023 amtierende Vorstandsmitglieder	Daniel Saxena	Hans Pol
	Programm 5	Programm 4
Zuteilungstag:	01.07.2020	01.07.2018
Anzahl der Stock Appreciation Rights (SARs)	228.000	180.000
Maximale Laufzeit (Jahre)	8	7
Anzahl der Teil-Tranchen ¹	4	3
Leistungszeitraum:	01.07.2020 30.06.2024	01.07.2018 30.06.2021
Ablauf Wartezeit ²		
Tranche 1	01.07.2024	01.07.2022
Tranche 2	01.07.2025	01.07.2023
Tranche 3	01.07.2026	01.07.2024
Tranche 4	01.07.2027	-
Erfolgsziele ³	-	EUR 8,65
Ausübungspreis:	EUR 1,00	EUR 1,00
Zum 01.01.2023 ausstehende SARs	228.000	90.000
in der Berichtsperiode verfallene SARs	-	-
in der Berichtsperiode ausgeübte SARs	-	6.667
Zum 31.12.2023 ausstehende SARs	228.000	83.333

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 (dieser beträgt EUR 8,65).

In die gewährte bzw. geschuldete Vergütung im Berichtsjahr 2023 (Tabelle „Gewährte Vorstandsvergütung Geschäftsjahr 2023“) fließen nur die Beträge aus SARs ein, die in 2023 infolge von Ausübung geschuldet wurden bzw. zu einer Auszahlung geführt haben (d.h. gewährt wurden), soweit solche nicht aufgrund einer Ausübung bereits im Berichtsjahr 2022 berichtet wurden.

Die Leistungskriterien, die im Berichtsjahr 2023 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	Ausübbar ³	Datum	Kurs ²	SARs	Barausgleich
					Verfall	Verbleib						
Hans Pol Progr. 2018-2021	Gesamtprogramm	180.000			55.000	125.000						
	Tranche 1 (HP 4.1) ⁴	60.000	01.07.19	13,86	25.000	35.000	01.07.22	41.667	Dez 22 Jun 23	22,82 22,70	35.000 6.667	763.583 144.644
	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.

⁴ Betrag in Höhe von 763.583 EUR aufgrund Ausübung in 2022 bereits als in 2022 geschuldete Vergütung in 2022 berichtet.

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 Aktienoptionsprogrammen eingeräumt: an Herrn Dr. Podesser unter dem AOP 2020-2024 sowie an Herrn Pol unter dem AOP 2021-2025.

Die Herren Dr. Podesser und Pol haben unter diesen Programmen 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 Vor-

standsvergütungssystem 2021 bzw. 2023 dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ausgabetag, während unter dem Programm für Herrn Dr. Podesser (2020-2024) der Ausübungspreis EUR 1 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. (im Falle von Herrn Pol) bzw. von EUR 2,75 Mio. (für Herrn Dr. Podesser als CEO) nicht überschreitet (Caps entsprechend Vorstandsvergütungssystem 2023). Im Falle eines Kontrollwechsels und bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts findet das Cap keine Anwendung.

Die den Herren Dr. Podesser und Pol zugesagten bzw. eingeräumten 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 2023 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	09.07.2024	01.03.2022	01.03.2025
	09.07.2022	09.07.2025	01.03.2023	01.03.2026
	09.07.2023	09.07.2026	01.03.2024	01.03.2027
	09.07.2024	09.07.2027	01.03.2025	01.03.2028
Ausübungspreis	EUR 1,00		EUR 24,41	
Zum 01.01.2023 ausstehende AOPs	504.000		375.000	
in der Berichtsperiode verfallene AOPs	-		125.000	
in der Berichtsperiode ausgeübte AOPs	-		-	
Zum 31.12.2023 ausstehende AOPs	504.000		250.000	

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 Energy 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 2022 als auch für das Geschäftsjahr 2023 – 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 herausfordernde 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 für das Berichtsjahr wird auf Basis von Aktienoptionen (Herr Dr. Podesser und Herr Pol) bzw. SARs-Zuteilungen (Herr Saxena) mit vierjährigem Leistungszeitraum gewährt. Wirt-

schaftliches 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 Vorstandsvergütungssystem 2021 und 2023 Maximalvergütungsbeträge (einschließlich Nebenleistungen) für die Vorstandsmitglieder festgelegt (soweit deren Verträge keinen Bestandsschutz aus § 26j Abs. 1 S. 3 EGAktG genießen).

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr wurde erstmals unter dem Vorstandsvergütungssystem 2021 wie folgt festgelegt und gilt nach dem Vorstandsvergütungssystem 2023 weiter für Vergütungsperioden bis zu einer Vorstandsneubestellung bzw. -wiederbestellung, die ab dem 1. Januar 2024 erfolgt, so dass die Maximalvergütung für den Berichtszeitraum weiterhin wie folgt festgelegt ist (soweit kein Bestandsschutz greift):

- 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 und 2023 gebilligt wurde, bezieht sich auf die Summe aller Zahlungen / Vergütungsleistungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

Da die Vergütung aus den Aktienoptionsrechten von Herrn Pol, die anteilig auch für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt (aus dem Aktienoptionsprogramm 2021 – 2025) und deren Wert erst bei Ausübung ermittelt werden kann, kann über die für das Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung noch nicht abschließend berichtet werden.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für Herrn Pol im Geschäftsjahr 2023 wird voraussichtlich durch die im Grundsatz geltenden einzelnen Caps der variablen Vergütungsbestandteile für das Berichtsjahr 2023 (maximale Zielerreichung i.H.v. 125% und 125% Auszahlungs-Cap für den erfolgsabhängigen Bonus, d.h. max. EUR 187.500 und das grundsätzliche Ausübungs-Cap pro Teil-Tranche unter dem Aktienoptionsprogramm 2021-2025 von EUR 1 Mio.) gewährleistet.

Im Übrigen handelt es sich um Vorstandsdiensverträge unter dem Bestandsvergütungssystem (d.h. für die Bestandsschutz besteht), 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 vereinbarenden Zahlungen an die Vorstandsmitglieder einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von einer Jahresvergütung (Abfindungs-Cap) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags 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 Hauptversammlung oder Vertrauensfortfall durch den Aufsichtsrat) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Herrn Dr. Podesser vor dem Verfallstag, 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).

Unter seinem im Berichtsjahr geltenden Dienstvertrag kann Herr Dr. Podesser im Fall eines bis zum 30. September 2023 eintretenden Kontrollwechsels (verstanden als die Übernahme der Mehrheit der Stimmrechte an der Gesellschaft durch einen Dritten) 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, wobei er 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 hätte. Ein solcher Fall ist im Berichtsjahr nicht eingetreten. Im Falle eines Kontrollwechsels nach dem 30. September 2023 ist das außerordentliche Kündigungsrecht von Herr Dr. Podesser für den Fall eines Kontrollwechsels hingegen unter dem im Berichtsjahr noch geltenden Dienstvertrag ausgeschlossen und eine Abfindung nicht vorgesehen. Nach dem bereits geschlossenen, mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 geltenden Dienstvertrag ist Herr Dr. Podesser jedoch im Fall eines Kontrollerwerbs an der Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG berechtigt, den neuen Vorstandsanstellungsvertrag innerhalb von drei Monaten ab dem rechtlichen Eintritt des Kontrollwechsels mit einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten zu kündigen. Ein gesonderter Abfindungsanspruch ist für diesen Fall nicht vorgesehen. Der neue Vorstandsdienstvertrag sieht weiterhin vor, dass im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund gegebenenfalls zu vereinbarenden Abfindungszahlungen einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von einer Brutto-Jahresvergütung und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrages überschreiten (das „Abfindungs-Cap“) sollen. 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.

Bei Kontrollerwerb 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 verfal-

len waren, wie folgt zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages als Barausgleich aus-zuzahlen (Anzahl auszahlender Optionsrechte x (Referenzkurs - Ausübungspreis)), wobei in diesem Fall der Referenzkurs dem Angebotspreis im Sinne des § 31 Abs. 1 WpÜG entspricht. Hinsichtlich des Barausgleichs gilt kein Höchstbetrag.

Für die zugunsten von Herrn Dr. Podesser bestehende beitragsorientierte Leistungszusage gilt, dass die Versorgungsanwartschaft 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 Versorgungsfalls aus den Diensten der Gesellschaft ausscheidet. Wird Herr Dr. Podesser vor Eintritt des Versorgungsfalls berufsunfähig und dauert die Berufsunfähigkeit bis zu seinem Ableben bzw. bis zum Eintritt des Versorgungsfalls, dann bleiben die Versorgungsansprüche in voller Höhe erhalten. Im Falle des Wegfalls der Berufsunfähigkeit 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 Hauptversammlung oder Vertrauensfortfall durch den Aufsichtsrat) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Herrn 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 SARs aus dem Hans Pol Programm 4 verfallen bei einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft (Ausnahme: Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Herrn 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 Kontrollerwerbs 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 Kontrollerwerb 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 aus-zuzahlen, wobei in diesem Fall der Referenzkurs dem Angebotspreis im Sinne des § 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 im Sinne des § 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 Sonderkündigungsrechtes 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 auszuzahlen: (Anzahl auszuzahlender SAR x (Referenzkurs – Ausübungspreis)). In diesem Fall entspricht der Referenzkurs dem höheren der beiden Werte aus (i) Angebotspreis im Sinne des § 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 im Sinne des § 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 Hauptversammlung oder Vertrauensfortfall durch den Aufsichtsrat) 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 Vorstandsanstellungsvertrags überschreiten darf. 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 auszuzahlen (Anzahl auszuzahlender SAR x (Referenzkurs - Ausübungspreis)), wobei in diesem Fall der Referenzkurs dem Angebotspreis im Sinne des § 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 im Sinne des § 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. Ein Kontrollwechsel ist im Berichtsjahr nicht eingetreten. Im Falle eines Kontrollwechsels nach dem 30. September 2023 ist das außerordentliche Kündigungsrecht von Herrn Saxena für den Fall eines Kontrollwechsels unter dem im Berichtsjahr geltenden Dienstvertrag ausgeschlossen.

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 Versorgungsfall 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 2023).

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 konzernexternen Dritten Leistungen im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt. Vergütung durch konzerninterne Dritte ist in der ausgewiesenen Ziel-Gesamtvergütung bzw. der Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung in diesem Bericht erfasst und gesondert ausgewiesen.

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

Der Aufsichtsrat hat sowohl nach dem Bestandsvergütungssystem als auch auf der Grundlage des Vorstandsvergütungssystems 2021 und 2023 die Möglichkeit, die kurzfristig variable Vergütung (Bonus) – sowie künftig Zahlungen auf der Grundlage des LTI-Modells 2024 – nach billigem Ermessen einzubehalten oder zurückzufordern, wenn ein Mitglied des Vorstands in schwerwiegender Weise vorsätzlich die Sorgfaltspflichten aus § 93 AktG, eine Pflicht aus dem Vorstandsanstellungsvertrag, 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.

Variable Vergütungsbestandteile wurden mangels Vorliegens der vorstehend genannten Voraussetzungen von den Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr 2023 nicht zurückgefordert.

Abweichungen vom Vergütungssystem

Betreffend Herrn Pol sind im Berichtsjahr keine zu berichtenden Abweichungen von dem anwendbaren Vorstandsvergütungssystem eingetreten.

Die im Berichtsjahr geltenden Dienstverträge der Herren Dr. Podesser und Saxena unterfielen noch nicht vollumfänglich einem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vorstandsvergütungssystem. Der Herrn Saxena im Berichtsjahr gewährte Sonderbonus (siehe hierzu oben) weicht von dem Vorstandsvergütungssystem

tem 2021 bzw. 2023 ab, da ein solcher unter keinem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vorstandsvergütungssysteme vorgesehen ist. Der Sonderbonus wurde Herrn Saxena ergänzend zu seiner bestandsgeschützten Vergütung zugesagt und gewährt.

Individualisierte Vorstandsvergütung im Berichtsjahr 2023

In der im Berichtsjahr 2023 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 2022), sowie die langfristige variable Vergütung in Form von in 2023 gewährten Auszahlungsbeträgen aus den SARs-Programmen enthalten (jeweils soweit nicht bereits als geschuldete Vergütung in 2022 berichtet). Diese Summe enthält somit sämtliche Vergütungsleistungen, die im Jahr 2023 gewährt (d.h. ausgezahlt) und geschuldet wurden (einschließlich der jährlichen Zahlung an die Unterstützungskasse für Herrn Dr. Podesser und soweit Zahlungen nicht bereits als geschuldete Vergütung in 2022 berichtet wurden). Dabei werden als gewährt diejenigen Vergütungsbestandteile oder sonstige Leistungen verstanden, die im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind; als geschuldet werden Vergütungsbestandteile verstanden, die rechtlich fällig, aber noch nicht erfüllt sind. Die gewährte und geschuldete Vergütung ist in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesen, wobei etwaige Vergütungen für Tätigkeiten für Konzerngesellschaften der SFC Energy AG im Rahmen der Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds miterfasst sind:

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG DER GESCHÄFTSJAHRE 2022 UND 2023 ¹⁰ in EUR

Zum 31.12.2023 amtierendes Vorstandsmitglied

Peter Podesser Vorstandsvorsitzender seit 01.11.2006

		2022	in % GV	2023	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	370.000	9,5%	370.000	58,5%
	+ Nebenleistungen	14.490	0,4%	14.190	2,2%
	+ Beitrag Unterstützungskasse ²	10.000	0,3%	10.000	1,6%
	Summe ⁶	394.490	10,1%	394.190	62,3%
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung	236.305	6,1%	238.733	37,7%
	Bonus ³				
	+ Langfristige variable Vergütung				
	SARs („SARS“) ⁴	1.663.352	42,7%	-	0,0%
	SARs geschuldet ⁸	1.599.903	41,1%	-	0,0%
	Aktioptionen („AOP“) ⁵	-	0,0%	-	0,0%
Summe ⁷	3.499.560	89,9%	238.733	37,7%	
Gesamtvergütung	= Ziel-Gesamtvergütung („GV“)	3.894.050	100,0%	632.923	100,0%

FUSSNOTEN AUF SEITE 220

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG DER GESCHÄFTSJAHRE 2022 UND 2023 ¹⁰

in EUR

zum 31.12.2023 amtierendes Vorstandsmitglied

Daniel Saxena Vorstandsmitglied seit 01.07.2020

		2022	in % GV	2023	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	240.000	62,8%	240.000	55,4%
	+ Nebenleistungen	24.000	6,3%	24.000	5,5%
	+ Beitrag Unterstützungskasse ²	-	0,0%	-	0,0%
	Summe ⁶	264.000	69,1%	264.000	60,9%
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung				
	Bonus ³	118.153	30,9%	119.366	27,5%
	Sonderbonus ⁹	-	0,0%	50.000	11,5%
	+ Langfristige variable Vergütung				
	SARs („SARS“) ⁴	-	0,0%	-	0,0%
	SARs geschuldet	-	0,0%	-	0,0%
	Aktioptionen („AOP“) ⁵	-	0,0%	-	0,0%
	Summe ⁷	118.153	30,9%	169.366	39,1%
Gesamtvergütung	= Ziel-Gesamtvergütung („GV“)	382.153	100,0%	433.366	100,0%

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG DER GESCHÄFTSJAHRE 2022 UND 2023 ¹⁰

in EUR

zum 31.12.2023 amtierendes Vorstandsmitglied

Hans Pol Vorstandsmitglied seit 01.01.2014

		2022	in % GV	2023	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	249.996	21,0%	249.996	42,6%
	davon durch SFC Energy B.V.	99.996		99.996	
	+ Nebenleistungen	27.970	2,4%	29.064	5,0%
	davon durch SFC Energy B.V.	10.479		11.724	
	+ Beitrag Unterstützungskasse ²	-	0,0%	-	0,0%
Summe ⁶	277.966	23,4%	279.060	47,6%	
Variable Vergütung	+ Kurzfristige variable Vergütung				
	Bonus ³	148.586	12,5%	162.772	27,8%
	+ Langfristige variable Vergütung				
	SARs („SARS“) ⁴	-	0,0%	144.644	24,7%
	SARs geschuldet ⁸	763.583	64,2%	-	0,0%
	Aktioptionen („AOP“) ⁵	-	0,0%	-	0,0%
Summe ⁷	912.169	76,6%	307.416	52,4%	
Gesamtvergütung	= Ziel-Gesamtvergütung („GV“)	1.190.135	100,0%	586.476	100,0%

1 Einschließlich Konzernbezügen für Tätigkeiten in Tochtergesellschaften.

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

3 Diese Angabe stellt die im Geschäftsjahr zuflussene kurzfristige variable Vergütung für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr dar.

4 Der Wert entspricht dem aus den im Geschäftsjahr ausgeübten SARs zuflussenen Betrag.

5 Der Wert entspricht dem Fair Market Value für im Geschäftsjahr gewährte Optionsrechte zum Bezug von Stammaktien der Gesellschaft („Aktioptionsprogramm“ oder „AOP“). Dies entspricht dem Wert der insgesamt zugeteilten Optionsrechte.

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

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

8 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 erfolgte aber erst in 2023. Der entsprechende Betrag wird zur Vermeidung einer Doppelberichterstattung nicht mehr im Vergütungsbericht für 2023 als in 2023 gewährte Vergütung ausgewiesen.

9 Sonderbonus bezogen auf die beschleunigte Implementierung eines Projekts zur regionalen Expansion.

10 Die von der Gesellschaft im Berichtsjahr geleisteten Prämien zur D&O-Versicherung für die Vorstandsmitglieder werden nicht als gewährte Vergütung berücksichtigt, da es sich insoweit nicht um geldwerte Vorteile im lohnsteuerrechtlichen Sinne handelt.

Individualisierte Vergütung des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats der SFC Energy AG ist in § 16 der Satzung geregelt und wurde von der Hauptversammlung vom 7. Mai 2015 beschlossen. Der Hauptversammlung 2021 wurde gem. § 113 Abs. 3 AktG ein sprachlich und teilweise inhaltlich geändertes Vergütungssystem – hinsichtlich der Vergütung für die Tätigkeit in etwaig vom Aufsichtsrat eingerichteten Ausschüssen – vorgelegt, das ansonsten aber (insbesondere in Bezug auf die Höhe der Aufsichtsratsvergütungen) unverändert war.

Die grundsätzliche Struktur der Vergütung ist sowohl aus Sicht des Vorstands als auch aus Sicht des Aufsichtsrats weiterhin angemessen, allerdings entsprach die seit 2015 unveränderte Höhe der Vergütung nicht mehr den gestiegenen inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen, die mit den Aufgaben der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied der SFC Energy AG einhergehen. So nehmen sowohl die Verantwortung als auch der individuelle Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder stetig zu.

Um weiterhin die Aufgabenerfüllung der Aufsichtsratsmitglieder angemessen zu vergüten, wettbewerbsfähig zu bleiben und um damit sicherzustellen, dass die Gesellschaft weiterhin in der Lage bleibt, hervorragend qualifizierte Kandidaten für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu gewinnen, wurde die Vergütung in 2023 daher marktgerecht angepasst.

Das geänderte Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrates wurde von der Hauptversammlung 2023 gem. § 113 Abs. 3 AktG mit 99,84% gebilligt.

Seit dem 1. Januar 2023 gilt somit Folgendes:

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten unter dem geänderten Vergütungssystem eine reine jährliche Festvergütung in Höhe von jeweils EUR 35.000 (früher EUR 25.000), wobei der Aufsichtsratsvorsitzende EUR 70.000 (früher EUR 50.000) und sein Stellvertreter EUR 45.000 (früher EUR 37.500) erhalten. Bei unterjährigen 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 7.500 (früher EUR 5.000) und jedes Mitglied des Ausschusses in Höhe von EUR 5.000 (früher EUR 2.500). Die Mitglieder sonstiger (im Berichtsjahr allerdings nicht eingerichteter) Ausschüsse, die mindestens einmal im Jahr tätig geworden sind, erhalten eine zusätzliche jährliche feste Vergütung in Höhe von EUR 5.000 (früher EUR 2.500). Für den Vorsitz in einem sonstigen Ausschuss erhöht sich die jährliche feste Vergütung um EUR 10.000 (früher EUR 5.000), für den stellvertretenden Vorsitzenden um EUR 5.000. Ausschusstätigkeiten werden für höchstens einen Ausschuss berücksichtigt, wobei bei Überschreiten dieser Höchstzahl der höchste dotierte Vorsitz maßgeblich ist.

Die maximale jährliche Grundvergütungen für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates ist auf EUR 80.000 begrenzt, wenn er zugleich Vorsitzender eines Ausschusses ist.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben zudem Anspruch auf Ersatz der ihnen in Ausübung ihrer Aufsichtsrats-tätigkeit entstandenen 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 ohne Selbstbehalt mit einer Deckungssumme von mind. EUR 15.000.000,00.

Die Bezüge des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 verteilen sich auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder wie folgt:

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES ¹

in EUR

für die Geschäftsjahre 2022 und 2023

Aufsichtsratsmitglieder		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
		in EUR	in % GV	in EUR	in % GV	in EUR
Hubertus Krossa (seit 05/2014, Vorsitzender seit 05/2021)	2023	70.000	93,3%	5.000	6,7%	75.000
	2022	50.000	100,0%	-	0,0%	50.000
Henning Gebhardt (seit 05/2021, stellvertr. Vorsitzender)	2023	45.000	81,8%	10.000	18,2%	55.000
	2022	37.500	100,0%	-	0,0%	37.500
Gerhard Schempp (seit 06/2020)	2023	35.000	82,4%	7.500	17,6%	42.500
	2022	25.000	83,3%	5.000	16,7%	30.000
Sunaina Sinha (seit 08/2021)	2023	35.000	100,0%	-	0,0%	35.000
	2022	25.000	100,0%	-	0,0%	25.000
Summe	2023	185.000	89,2%	22.500	10,8%	207.500
	2022	137.500	96,5%	5.000	3,5%	142.500

¹ Die von der Gesellschaft im Berichtsjahr geleisteten Prämien zur D&O-Versicherung für die Aufsichtsratsmitglieder werden nicht als gewährte Vergütung berücksichtigt, da es sich insoweit nicht um geldwerte Vorteile im lohnsteuerrechtlichen Sinne handelt.

Das festgelegte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat sieht keine variablen Vergütungsbestandteile und keine Malus- und Clawback-Regelungen vor. Es wurden daher im Berichtsjahr 2023 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 (d.h. der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG) 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 Energy AG gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Gesamtbelegschaft der SFC Energy AG in Deutschland abgestellt. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung im Geschäftsjahr sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden (also im Geschäftsjahr ausgezahlten) 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 im Berichtsjahr.

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

in TEUR

Geschäftsjahr	2019		2020		2021		2022		2023	
			Veränderung		Veränderung		Veränderung		Veränderung	
I. Ertragsentwicklung										
AG Jahresergebnis (HGB)	-7.814	-8.418	-8%	-6.636	21%	-3.399	49%	5.040	n/a	
Konzern Umsatzerlöse	58.538	53.223	-9%	64.320	21%	85.229	33%	118.148	38,6%	
Konzern EBITDA adj.	3.614	2.936	-19%	6.233	112%	8.150	31%	15.158	86,0%	
Konzernperiodenergebnis	-1.927	-5.184	-169%	-5.829	-12%	2.020	n/m	21.062	942,6%	
Konzerneigenkapital	40.260	54.838	36%	50.019	-9%	103.437	107%	128.133	23,9%	
II. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer										
SFC AG - Mitarbeiter	-	64	n/a	65	2%	62	-5%	67	8%	
III. Vorstandsvergütung										
Dr. Peter Podesser	697	524	-25%	2.237	327%	3.894	74%	633	-84%	
Daniel Saxena	-	132	n/a	319	142%	382	20%	483	26%	
Hans Pol	369	277	-25%	1.092	294%	1.190	9%	586	-51%	
frühere Vorstandsmitglieder										
Markus Binder (von 01.03.2014 - 28.02.2020)	269	33	-88%	-	n/a	-	n/a	-	n/a	
IV. Aufsichtsratsvergütung										
Hubert Krossa (seit 05/2014, Vorsitzender seit 05/2021)	26	38	48%	45	19%	50	10%	75	50%	
Henning Gebhardt (seit 05/2021, stellvertr. Vorsitzender)	-	-	0%	23	n/m	38	62%	55	47%	
Gerhard Schempp (seit 06/2020)	-	15	n/m	27	86%	30	11%	43	42%	
Sunaina Sinha (seit 08/2021)	-	-	0%	10	n/m	25	159%	35	40%	
frühere Aufsichtsratsmitglieder										
Tim van Delden (bis 05/2021, Vorsitz)	50	50	0%	21	-58%	-	0%	-	0%	
David Morgan (bis 05/2020)	39	16	-60%	-	0%	-	0%	-	0%	

Billigung durch die Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2022 wurde der Hauptversammlung 2023 zur Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt.

Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht am 5. Juni 2023 mit 69,96% gebilligt. Aufsichtsrat und Vorstand sehen angesichts des Abstimmungsergebnisses und aus Gründen der Stetigkeit keine Veranlassung, die grundsätzliche Herangehensweise sowie die Art und Weise der Berichterstattung anzupassen.