

SFC Energy AG

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

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 besonders 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

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat