sgl carbon

2025

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

Der Bericht beschreibt das Vergütungssystem und die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der SGL Carbon SE für das Geschäftsjahr 2025 und erläutert detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Bericht enthält die Angaben im Einklang mit den inhaltlichen Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 und wird sowohl einer formellen Prüfung nach § 162 AktG als auch einer materiellen Prüfung unterzogen.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde auf der Hauptversammlung am 21. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 94,47 % gebilligt.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats entwickelt hierfür entsprechende Empfehlungen und bereitet insbesondere die Beschlussfassung des Aufsichtsratsplenums vor. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das bestehende Vorstandsvergütungssystem 2023 wurde der Hauptversammlung am 9. Mai 2023 gemäß § 120a AktG vorgelegt und mit einer Mehrheit von 98,34 % gebilligt. Es ist auf der Homepage einsehbar und findet Anwendung für alle gegenwärtigen Vorstandsmitglieder.

Im Grundsatz besteht das Vergütungssystem aus den Bausteinen Grundgehalt (plus Nebenleistungen), kurzfristige variable Vergütung (SGL Carbon Bonus Plan, STI), langfristige variable Vergütung (SGL Carbon Long-term Incentive Plan, LTI), Beiträge zur Altersversorgung und einer Aktienhaltevorschrift. Die in den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen verankerten finanziellen und individuellen Ziele stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie sowie der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung werden über individuelle Ziele für die Vorstandsmitglieder Anreize für eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft gesetzt, indem der Aufsichtsrat mindestens eines der Ziele aus den Themenbereichen Umwelt, Soziales/Mitarbeiter oder Governance/Compliance auswählt. Der Aufsichtsrat legt zudem einen Schwerpunkt auf die Langfristigkeit der Unternehmensentwicklung und hat daher den Anteil der mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile entsprechend hoch gewichtet. Zusätzlich unterstützen die Aktienhaltevorschriften für den Vorstand eine langfristige und nachhaltige Ausrichtung der Vorstandstätigkeit. Der Aufsichtsrat hat darüber hinaus die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung definiert und Regelungen zum Einbehalt oder zur Rückforderung von variabler Vergütung bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen oder Compliance-Verstößen und/oder bei fehlerhafter Feststellung der Höhe der Vergütung eingeführt (sogenannter Clawback).

Vorstand im Jahr 2025

Die Satzung der SGL Carbon sieht vor, dass dem Vorstand grundsätzlich mindestens zwei Mitglieder angehören sollen.

Im Geschäftsjahr 2025 gehörten Herr Andreas Klein, Herr Dr. Stephan Bühler und Herr Thomas Dippold dem Vorstand der SGL Carbon SE an. Herr Klein wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2025 zum neuen Vorstandsvorsitzenden (CEO) der SGL Carbon SE bestellt. Herr Dr. Bühler wurde ebenfalls ab dem 1. Januar 2025 neu in den Vorstand berufen. Im Geschäftsjahr 2024 gehörten dem Vorstand Herr Dr. Torsten Derr als Vorstandsvorsitzender (CEO) und Herr Thomas Dippold als Finanzvorstand (CFO) an. Der Aufsichtsrat entsprach im November 2024 dem Anliegen von Herrn Dr. Derr und stimmte einer vorzeitigen Beendigung seines Vertrags zum 31. Dezember 2024 zu.

Struktur der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder enthält sowohl erfolgsunabhängige Gehalts- und Sachleistungen sowie Versorgungszusagen als auch erfolgsabhängige (variable) Komponenten.

Zu den erfolgsunabhängigen Komponenten zählen ein festes Jahresgehalt (Grundvergütung), Nebenleistungen und ein jährlicher Beitrag zur Altersversorgung. Die jährliche Grundvergütung beträgt im Jahr 2025 für Herrn Andreas Klein 450.000 €, für Herrn Dr. Ste-

phan Bühler und Herrn Thomas Dippold jeweils 500.000 € und wird in zwölf gleichen Teilbeträgen am Ende eines Monats gezahlt. In den Nebenleistungen sind im Wesentlichen als Regelleistung die Nutzung eines Dienstwagens sowie für den Vorstandsvorsitzenden ein Wohnungskostenzuschuss enthalten. Herr Dr. Bühler hat daneben Anspruch auf Erstattung der Beiträge zu seiner berufsständischen Versorgung sowie den anteiligen Beitrag für seine Kranken- und Pflegeversicherung. Zusätzlich wird eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt gemäß Aktiengesetz (AktG) gewährt.

Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus einer einjährigen variablen Vergütung (SGL Carbon Bonus Plan, STI) und einer mehrjährigen variablen Vergütung (SGL Carbon Long-term Incentive Plan, LTI).

Die horizontale und vertikale Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird von einem unabhängigen externen Gutachter in regelmäßigen Abständen überprüft und vom Aufsichtsrat gewürdigt. Als horizontale Referenz werden vergleichbare Unternehmen mit Börsennotierung in Deutschland (SDAX-Unternehmen) herangezogen. Der vertikale unternehmensinterne Vergütungsvergleich bezieht sich auf die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung der in Deutschland beschäftigten nicht-leitenden Mitarbeiter sowie zur Vergütung des oberen Führungskreises des SGL Carbon Konzerns.

SGL Carbon Bonus Plan (STI-Plan)

Die einjährige variable Vergütung (Short term Incentive, STI-Plan) der Vorstandsmitglieder bemisst sich anhand eines für jeden Vorstand individuell festgelegten jährlichen Zielbonus. Für das Geschäftsjahr 2025 beträgt der Zielbonus bei der einjährigen variablen Vergütung für Herrn Andreas Klein 300.000 € und für Herrn Dr. Stephan Bühler sowie Herrn Thomas Dippold jeweils 350.000 €. Im Geschäftsjahr 2024 betrug der Zielbonus beim Vorstandsvorsitzenden Dr. Torsten Derr 450.000 € und bei Herrn Thomas Dippold 315.000 €. Die Auszahlungshöhe ist abhängig von der Erreichung finanzieller und individueller Erfolgsziele innerhalb eines Geschäftsjahres. Für die Bestimmung der einjährigen variablen Vergütung legt der Aufsichtsrat dabei grundsätzlich zwei finanzielle Erfolgsziele fest, die sich jährlich ändern können. Diese werden mit jeweils 50 % gleich gewichtet. Für jedes Erfolgsziel wird eine Unter- und eine Obergrenze durch den Aufsichtsrat definiert. Die Zielerreichung kann je Erfolgsziel zwischen 0 %, bei Erreichung der Untergrenze, und 200 %, bei Erreichung der Obergrenze, betragen. Zur Bestimmung der einjährigen variablen Vergütung wird der sich aus den finanziellen Erfolgszielen ergebende Wert mit einem diskretionären Leistungsfaktor zwischen 0,7 und 1,3 multipliziert und ergibt die Auszahlungshöhe (siehe Grafik), die auf maximal 200 % des Zielbonus beschränkt ist (Cap).

Im Rahmen des diskretionären Leistungsfaktors legt der Aufsichtsrat vorab für jedes Vorstandsmitglied mindestens drei Ziele fest, die bei der Festlegung der Höhe des diskretionären Leistungsfaktors nach Ablauf der einjährigen Performanceperiode eine Rolle spielen und die auch insbesondere materielle Nachhaltigkeitsparameter aus den Bereichen Umwelt, Soziales/Mitarbeiter oder Governance/Compliance beinhalten sollen. Bei der Festlegung des diskretionären Leistungsfaktors nach Ablauf der Performanceperiode wird der Aufsichtsrat in der Gesamtschau die Zielerreichung bei diesen Zielen berücksichtigen; abgesehen davon ist er in diesem Rahmen bei der Festlegung des diskretionären Leistungsfaktors frei.

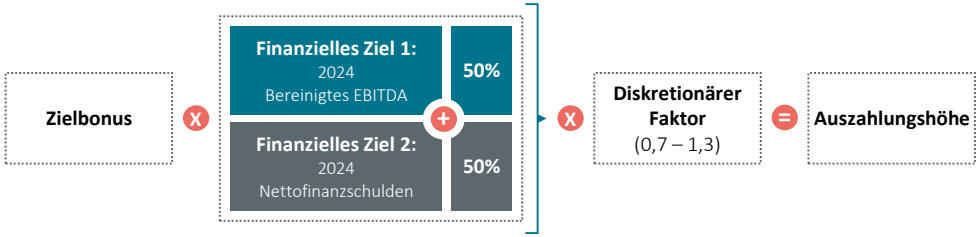
STI-Plan Auszahlung 2025[1]

Die im Geschäftsjahr 2025 fällig gewordene kurzfristige variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands (Herr Dr. Torsten Derr sowie Herr Thomas Dippold) richtete sich nach der Zielerreichung der einschlägigen SGL Carbon Bonus Pläne für das Geschäftsjahr 2024. Die Zielgrößen betrugen für das Geschäftsjahr 2024 für eine 100 % Zielerreichung beim bereinigten EBITDA[2] 160 Mio. € und bei den Nettofinanzschulden 137 Mio. €. Beim bereinigten EBITDA wurde mit 162,9 Mio. € eine Zielerreichung von 114,5% realisiert. Bei der anderen Zielgröße, den Nettofinanzschulden, wurde mit einem Betrag von 108,2 Mio. € eine Zielerreichung von 200,0 % erreicht, da die Zielerreichung hier jenseits der Obergrenze des Zielerreichungskorridors (unter 120 Mio. €) lag. Daneben haben beide Vorstände nach Ansicht

[1] Der Abschnitt „STI-Plan Auszahlung in 2025“ ist gleichzeitig Bestandteil der Konzernnachhaltigkeitserklärung 2025 der SGL Carbon SE. Es sind Angaben zum ESRS 2 GOV-3 enthalten.

[2] Bereinigtes EBITDA: EBITDA bereinigt um Sondereinflüsse und Einmaleffekte. Im Gegensatz zum EBITDA werden bei dieser Kenngröße nicht wiederkehrende Einflüsse eliminiert, um die operative Leistung über mehrere Perioden hinweg besser vergleichen zu können.

des Aufsichtsrats die vereinbarten, für beide Vorstände einheitlichen persönlichen Ziele grundsätzlich erfüllt und daher der diskretionäre Faktor mit 1,0 festgesetzt. Die persönlichen Ziele resultierten dabei aus dem ESG-Bereich (Arbeitssicherheit), aus dem strategischen Bereich sowie aus Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. Die Unfallhäufigkeit (Lost Time Injury Rate) konnte dabei im relevanten Berichtsjahr unter einem Schwellenwert von 2,2 gehalten werden. Auch das weitere Ziel, der Verankerung einer wertebasierten Führungskultur und der Umsetzung eines neu konzipierten Leadership Trainings wurde nach Auffassung des Aufsichtsrats erfüllt. Das strategische Ziel, bei dem die Prüfung und Vorbereitung von strategischen Optionen für den Geschäftsbereich Carbon Fibers einschließlich insbesondere möglicher Veräußerungsoptionen im Vordergrund stand, wurde nach Einschätzung des Aufsichtsrats weitgehend erreicht. Im Rahmen der Gesamtwürdigung des diskretionären Faktors wurde vom Aufsichtsrat insbesondere auch das Konzernergebnis sowie die Aktienkursentwicklung miteinbezogen und im Ergebnis von einem überproportionalen Multiplikator abgesehen. Durch den diskretionären Faktor von 1,0 nach der Systematik des STI-Plans ergab sich damit eine Zielerreichung von insgesamt 157,25%, die unterhalb der Obergrenze (Cap) von 200 % lag. Dementsprechend betrug die gewährte STI-Vergütung bei Herrn Dr. Derr 707.625 € (Vorjahr: 709.290 €) und bei Herrn Dippold 495.338 € (Vorjahr: 488.622 €).



SGL Carbon Long-term Incentive Plan

Die Mitglieder des Vorstands haben Anspruch auf eine mehrjährige variable Vergütung in Form des Long-term Incentive Plans (LTI). Der LTI soll die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung honorieren. Dieser wird durch die mehrjährige Entwicklung der Rendite auf das betriebsnotwendige Kapital (Return on Capital Employed - $ROCE_{EBIT}$) sowie des Aktienkurses abgebildet. Jedes Jahr wird eine Tranche des Plans gewährt. Der Aufsichtsrat legt für die Laufzeit von vier Jahren den Ziel-$ROCE_{EBIT}$ - einschließlich einer für die Vergütung relevanten Unter- und Obergrenze - fest.

Mit der Gewährung ist für jedes Vorstandsmitglied ein jährlicher Zuteilungswert pro Tranche in Euro festgelegt, der im Berichtsjahr für Herrn Klein 375.000 €, für Herrn Dr. Bühler 438.000 € und für Herrn Dippold 550.000 € beträgt. Aus diesem wird in jedem Jahr eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien (Performance Share Units, PSU) errechnet. Die Anzahl der vorläufigen PSUs wird zu Beginn der entsprechenden Performanceperiode durch Division des Zuteilungswerts mit einem geglätteten Aktienkurs vor Beginn der Performanceperiode ermittelt. Die vierjährige Performanceperiode eines LTI-Plans beginnt jeweils Anfang Januar des ersten Jahres (Gewährungszeitpunkt) und läuft bis Ende Dezember des vierten Jahres (Erdienungszeitpunkt), d. h. beim LTI-Plan 2025-2028 vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2028.

Nach Ablauf von vier Jahren wird die Zielerreichung für den $ROCE_{EBIT}$ ermittelt. Zu einer Auszahlung kommt es nur, wenn mindestens der untere Wert der $ROCE_{EBIT}$-Zielvorgabe erreicht wurde. Die finale Anzahl der PSUs ist begrenzt und kann zwischen 0 % und 150 % der vorläufigen Anzahl an PSUs betragen. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich aus der finalen Anzahl der PSUs multipliziert mit dem geglätteten Aktienkurs am Ende der Performanceperiode und ist auf 200 % des Zuteilungswerts zum Gewährungszeitpunkt begrenzt (Cap). Die Auszahlung erfolgt in bar.

LTI-Plan Auszahlung 2025

Im Geschäftsjahr 2025 wurde neben Herrn Dippold als aktuellem auch Herrn Dr. Derr als früherem Vorstandsmitglied eine LTI-Vergütung gewährt, die aus der Zielerreichung für die Performanceperiode 2021-2024 resultierte. Ein etwaiger Auszahlungsbetrag bemisst sich nach der mehrjährigen Entwicklung des $ROCE_{EBIT}$-Leistungsziels sowie der Entwicklung des Aktienkurses über die Performanceperiode. Der ehemalige Vorstandsvorsitzende Herr Dr. Derr und Herr Dippold mit Ansprüchen aus dem LTI-Plan 2021-2024 hatten dasselbe Leistungsziel. Für den LTI-Plan 2021-2024 wurde dem früheren Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Derr ursprünglich ein Zuteilungswert von 700.000 € bzw. 185.185 PSU und Herrn Dippold ein Zuteilungswert von 490.000€ bzw. 129.630 PSU gewährt. Die aktiven Vorstandsmitglieder Andreas Klein und Dr. Stephan Bühler haben aus ihrer Vorstandstätigkeit seit 1. Januar 2025 keine Ansprüche aus der LTI Tranche 2021-2024. Der Aufsichtsrat stellte nach

Abschluss des Geschäftsjahres 2024 fest, dass sich rechnerisch für das einschlägige $ROCE_{EBIT}$ Leistungsziel eine Zielerreichung von rund 10,10 % ergab, der über der Zielgröße von 7,8% und der Obergrenze von 9,0% lag. Daraus ergab sich jeweils eine Zielerreichung an PSU von 150,0%. Die Aktienkursentwicklung von 108,47% (relevanter Aktienkurs zu Beginn der Performanceperiode: 3,78 €; relevanter Aktienkurs zum Ende der Performanceperiode: 4,10 €) hat die Gesamtzielerreichung auf 162,70% erhöht. Entsprechend ergaben sich folgende Auszahlungen aus dem LTI-Plan 2021-2024: 1.138.888 € für Herrn Dr. Derr und 797.225 € für Herrn Dippold. Im Geschäftsjahr 2025 standen daneben keine weiteren LTI-Pläne zur Auszahlung an, so dass im Übrigen an aktive sowie ehemalige Mitglieder des Vorstands insoweit keine weiteren Zahlungen gewährt wurden.



Aktienhaltevorschriften

Die Vorstandsmitglieder sind grundsätzlich verpflichtet, während ihrer Vorstandszugehörigkeit eine feste Stückzahl an Aktien der SGL Carbon SE dauerhaft zu halten. Für den Vorstandsvorsitzenden basiert die zu haltende Stückzahl auf dem festen Jahresgehalt. Für weitere Vorstandsmitglieder basiert die zu haltende Stückzahl auf 85 % des festen Jahresgehalts. Die zu haltende Stückzahl bestimmt sich durch Division des festen Jahresgehalts (bzw. 85 % des Jahresgehalts) durch das arithmetische Mittel des Xetra-Schlusskurses der SGL-Aktie über die letzten 60 Handelstage vor Beginn der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags und ist sukzessive binnen vier Jahren aufzubauen, sofern das Vorstandsmitglied die Aktienhaltevorschrift noch nicht erfüllt.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die zu haltende Stückzahl bei Wiederbestellung des Vorstands gemäß der beschriebenen Vorgehensweise neu zu bestimmen.

Maximale Gesamtvergütung / Clawback

Im Vergütungssystem ist zudem die jährliche theoretisch mögliche Bruttovergütung der Vorstandsmitglieder (einschließlich der Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung) unter Einrechnung aller Vergütungskomponenten der Höhe nach begrenzt. Die jährlich zulässige maximale Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder unter Einrechnung aller zugeflossenen Vergütungskomponenten (einschließlich der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und der Nebenleistungen) ist der Höhe nach begrenzt auf 3.600.000 € für Herrn Klein, 2.188.000 € für Herrn Dr. Bühler und auf 2.600.000 € für Herrn Dippold. Im Rahmen dieser absoluten Grenze ist die einjährige variable Vergütung auf maximal 200 % des Zielbonus, die der mehrjährigen variablen Vergütung auf 200 % des Zuteilungswerts begrenzt.

Auf der Grundlage des derzeit gültigen Vorstandsvergütungssystems 2023 kann von den Vorständen die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr ganz oder anteilig zurückgefordert oder - bei einem Verstoß gegen die Compliance-Clawback-Klausel – für eine noch nicht ausbezahlte laufende Performanceperiode auch einbehalten werden, (i) wenn das betreffende Vorstandsmitglied im relevanten Bemessungszeitraum schwerwiegend gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien verstoßen hat (Compliance-Clawback) oder (ii) wenn variable Vergütungsbestandteile auf Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden (in Höhe des Unterschiedsbetrags des korrekten Betrags im Vergleich zur tatsächlichen Auszahlung). Dies lag im Geschäftsjahr 2025 nicht vor.

Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit

Falls die Bestellung zum Mitglied des Vorstands – sei es einvernehmlich, durch Widerruf oder durch Amtsniederlegung – vorzeitig endet, erhalten die Vorstandsmitglieder eine Abfindung von maximal zwei Jahresvergütungen. Dies gilt nicht, wenn der Vorstand den Widerruf seines Mandats zu vertreten hat oder ohne wichtigen Grund sein Amt niederlegt. Sofern die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich die Abfindung zeitanteilig. Die Höhe der anzusetzenden Jahresvergütung bestimmt sich aus der Summe aus Festgehalt und der variablen Vergütungsbestandteile unter Zugrundelegung von 100 %-Zielerreichung ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Vorstandsdienstvertrags. Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) besteht nicht.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen grundsätzlich einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von einem Jahr. Zum Ausgleich zahlt die Gesellschaft für die Dauer des Wettbewerbsverbots den Vorstandsmitgliedern eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der

Jahresvergütung. Die Höhe der anzusetzenden Jahresvergütung bestimmt sich aus der Summe aus Festgehalt und der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile unter Zugrundelegung von 100 %-Zielerreichung ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Vorstandsdienstvertrags. Auf die Entschädigung werden anderweitige Einkünfte des Vorstandsmitglieds angerechnet. Daneben werden etwaige Abfindungszahlungen auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die gezahlte Karenzentschädigung für das nachträgliche Wettbewerbsverbot für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder sowie eine etwaige Kompensation für nicht genutzten Urlaub wird als außerordentliche Vergütung ausgewiesen.

Gesamtvergütung des Vorstands 2025 (nach ARUG II)

Die gewährte und geschuldete Gesamtvergütung der Vorstandsvergütung gemäß § 162 AktG erfolgt, wenn sie dem Organmitglied faktisch d. h. tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht. Für das Geschäftsjahr 2025 betrug diese insgesamt 4.710.572 € (Vorjahr: 4.338.219 €). Von dieser Gesamtvergütung entfielen 1.450.000 € auf die Festvergütung (Vorjahr: 1.108.000 €), 121.496 € auf Nebenleistungen (Vorjahr: 68.036 €), 1.202.963 € auf die einjährige variable Vergütung (Vorjahr: 1.197.912 €) und 1.936.113 € auf die mehrjährige variable Vergütung (Vorjahr: 1.964.271 €). Der Anteil der Festvergütung inklusive Nebenleistungen an der Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2025 betrug 33 %, im Vorjahr 27 %. Die Maximalvergütung für die Vorstände wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht erreicht. Es wurde auch nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile von Vorständen zurückzufordern. Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstandes ergaben sich im Berichtsjahr nicht.

Der Vertrag mit Herrn Dr. Derr wurde zum 31. Dezember 2024 im Wege einer einvernehmlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses aufgehoben. Es wurde keine Abfindung gewährt. Die bis zum Beendigungstermin zeitanteilig gewährten variablen Bezüge (STI- und LTI-Zuwendung) wurden zu den Fälligkeiten ausgezahlt. Noch zeitanteilige ausstehende LTI-Zuwendungen werden bei Fälligkeit ausgezahlt. Zudem erhielt er eine Abgeltung für nicht genommenen Urlaub von 65.000 €, die im Januar 2025 ausgezahlt wurde und als separate Vergütung in der Vergütungstabelle ausgewiesen ist.

Gemäß alternativer Auslegung des IDW (Auslegung 2), bei der die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2025 vollständig erbracht worden ist, beträgt die Vergütung für die amtierenden Vorstände insgesamt 2.821.489 €, davon für Herrn Klein 852.319 €, Herrn Dr. Bühler 988.639 € und für Herrn Dippold 980.531 €. Diese setzt sich für Herrn Klein aus einer Festvergütung von 450.000 €, Nebenleistungen von 8.788 €, einem STI-Bonus von 382.830 € und einem LTI-Bonus von 10.701 €, für Herrn Dr. Bühler aus einer Festvergütung von 500.000 €, Nebenleistungen von 29.506 €, einem STI-Bonus von 446.635 € und einem LTI-Bonus von 12.498 € und für Herrn Dippold aus einer Festvergütung von 500.000 €, Nebenleistungen von 18.202 €, einem STI-Bonus von 446.635 € und einem LTI-Bonus von 15.694 € (aus dem LTI Plan 2025-2028) zusammen. Zum Aufstellungszeitpunkt lag noch kein finaler Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Jahresperformance 2025 vor.

Als mehrjährige variable Vergütung wurden den Vorstandsmitgliedern PSUs aus dem LTI gewährt. Die im Geschäftsjahr 2025 gewährten Tranchen des LTI wurden für die Vorstände jeweils auf Basis einer vierjährigen Performanceperiode gewährt.

Für die im Berichtsjahr 2025 aktiven Mitglieder des Vorstands wurden nachfolgende Vergütungen gewährt und geschuldet (individualisierte Darstellung, IDW Alternative 1):

Aktive Vorstände: Gewährte und geschuldete Vergütung (€)	Andreas Klein Vorstandsvorsitzender (ab 1. Januar 2025)	Dr. Stephan Bühler Mitglied des Vorstands (ab 1. Januar 2025)	Thomas Dippold (Finanzvorstand)	
	2025	2025	2025	2024
Festvergütung	450.000	500.000	500.000	458.000
Nebenleistungen	8.788	29.506	18.202	17.166
Summe Festvergütung	**458.788**	**529.506**	**518.202**	**475.166**
Einjährige variable Vergütung [1]			495.338	488.622
Mehrjährige variable Vergütung [2]			797.225	167.736
LTI 2021-2024			797.225	
LTI 2020-2023				167.736
Summe variable Vergütung			**1.292.563**	**656.358**
Gesamtvergütung	**458.788**	**529.506**	**1.810.765**	**1.131.524**

Für ehemalige Vorstandsmitglieder betrugen die gewährten und geschuldeten Beträge für 2024 und 2025 (IDW Alternative 1):

ehemalige Vorstände: Gewährte und geschuldete Vergütung (€)	Dr. Torsten Derr Vorstandsvorsitzender (bis 31. Dezember 2024)		Dr. Michael Majerus Sprecher des Vorstands (bis 30. November 2020)	Dr. Stephan Bühler Vorstand für Recht und Compliance (bis 14. Oktober 2020)
	2025	2024	2024	2024
Festvergütung		650.000		
Nebenleistungen	65.000	50.870		
Summe	**65.000**	**700.870**		
Einjährige variable Vergütung [1]	707.625	709.290		
Mehrjährige variable Vergütung [2]	1.138.888	666.553	256.965	873.016
LTI 2021-2024	1.138.888			
LTI 2020-2023		666.553	256.965	873.016
Summe variable Vergütung	**1.846.513**	**1.375.843**	**256.965**	**873.016**
Gesamtvergütung	**1.911.513**	**2.076.713**	**256.965**	**873.016**

[1] Die Beträge der in 2025 gezahlten einjährigen variablen Vergütung stellen die Auszahlungsbeträge für die Zielerreichung des Geschäftsjahres 2024 bzw. die Beträge der in 2024 gezahlten einjährigen variablen Vergütung stellen die Auszahlungsbeträge für die Zielerreichung des Geschäftsjahres 2023 dar.

[2] Die Werte der für das Geschäftsjahr 2024 und 2025 ausgewiesenen mehrjährigen variablen Vergütung entsprechen den ausbezahlten erreichten Beträgen für die ausgewiesenen Plantranchen.

Zusatzangaben zu aktienbasierten und ähnlichen Vergütungsinstrumenten im Geschäftsjahr 2025

In den vergangenen Jahren wurden aus dem LTI folgende Performance Share Units (PSU) gewährt. Auf Basis der Ergebnisse der SGL Carbon ergab sich für die Tranche 2021 bis 2024 eine Zielerreichung bei der ROCE-Performance von 150,0 % am Ende der vierjährigen Performanceperiode, was zusammen mit der Aktienkursentwicklung von 108,47 % zu einer LTI Gesamtzielerreichung von 162,70 % führte. Für die noch laufenden Pläne betragen die durchschnittlich zu erreichenden ROCE-Zielgrößen für den LTI-Plan 2022-2025 11,3 % (Minimum 10,0 %), für den LTI-Plan 2023-2026 13,9 % (Minimum 12,0%), für den LTI-Plan 2024-2027 12,6 % (Minimum 10,5 %) und für den LTI-Plan 2025-2028 13,6 % (Minimum 10,6 %). Die finale LTI-Zielerreichung wird durch den Aufsichtsrat zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit um außergewöhnliche Ereignisse, wie Wertminderungen, angepasst und kann somit nicht unmittelbar aus den veröffentlichen ROCE-Werten abgeleitet werden.

Sofern der durchschnittliche ROCE über die vierjährige Performanceperiode unterhalb der Minimum-Werte liegt, erfolgt keine Auszahlung. Die zum Jahresende 2025 ausstehenden LTI-Pläne betreffen die aktiven Vorstände Andreas Klein, Dr. Stephan Bühler und Thomas Dippold sowie den ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Dr. Torsten Derr. Die im Geschäftsjahr 2025 gewährten und am Geschäftsjahresende bestehenden LTI-Pläne sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

LTI aktive & ehemalige Vorstände	Tranche	Zuteilungswert €	Kurs € [1]	PSU Anzahl bei Gewährung	ROCE Performance 0 % - 150 % [2]	Beizulegender Zeitwert € [3]
Andreas Klein	LTI 2025-2028	375.000	4,10	91.463	15,81 %	10.701
Dr. Stephan Bühler	LTI 2025-2028	438.000	4,10	106.829	15,81 %	12.498
Thomas Dippold	LTI 2022-2025	490.000	7,73	63.389	0,00 %	0
Thomas Dippold	LTI 2023-2026	490.000	7,15	68.531	0,00 %	0
Thomas Dippold	LTI 2024-2027	490.000	6,24	78.526	0,00 %	0
Thomas Dippold	LTI 2025-2028	550.000	4,10	134.146	15,81 %	15.694
Dr. Torsten Derr	LTI 2022-2025	700.000	7,73	90.556	0,00 %	0
Dr. Torsten Derr	LTI 2023-2026	700.000	7,15	97.902	0,00 %	0
Dr. Torsten Derr	LTI 2024-2027	700.000	6,24	112.179	0,00 %	0
Summe		**4.933.000**		**843.521**		**38.893**

[1] Zeitwert bei Ausgabe ohne Verwässerung

[2] Erwartete Zielerreichung

[3] PSU-Anzahl gewichtet mit der zeitanteiligen Performance und dem Durchschnittskurs von 2,96€ der letzten 20 Tage im Geschäftsjahr 2025

Betriebliche Altersversorgung

Vorstandsmitglieder erhalten seit 2014 eine betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Direktzusage. Diese umfasst die Versorgungsfälle Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, Invalidität und Tod. Ab Vollendung des 62. Lebensjahres besteht ein Anspruch auf eine vorgezogene Auszahlung.

Für jedes Vorstandsmitglied wird während der Dauer des Dienstverhältnisses für das vergangene Dienstjahr ein Versorgungsbeitrag durch die SGL Carbon SE auf ein Versorgungskonto eingezahlt. Das Versorgungskonto wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalls verzinst. Sollten durch die Anlage des Versorgungskontos höhere Zinsen als der jeweils gültige gesetzliche Garantiezins für die Lebensversicherungswirtschaft erzielt werden, werden diese zusätzlich bei Eintritt des Versorgungsfalls dem Versorgungskonto gutgeschrieben (Überschussanteil). Im Fall von Invalidität oder Tod vor dem altersbedingten Versorgungsfall werden dem Versorgungskonto die Beiträge auf das Alter von 60 Jahren zugerechnet, wobei die Aufstockung auf maximal zehn Beiträge begrenzt ist. Die Auszahlung im Versorgungsfall erfolgt als Einmalzahlung oder auf Antrag in zehn jährlichen Raten.

Für Herrn Klein, Herrn Dr. Bühler und Herrn Dippold kam jeweils das aktuell gültige Versorgungssystem zur Anwendung. Die in der nachfolgenden Tabelle angegebenen Anwartschaftsbarwerte sind durch eine Rückdeckungsversicherung in Höhe von 126.772 € (Herr Klein), 123.991 € (Herr Dr. Bühler) und 793.967 € (Vorjahr: 428.378 €) (Herr Dippold) abgesichert.

Am 31. Dez. 2025 amtierende Vorstandsmitglieder	Anwartschaftsbarwert der leistungsorientierten Verpflichtung		Dienstzeitaufwand	
T€	2025	2024	2025	2024
Andreas Klein	205		201	
Dr. Stephan Bühler [1]	306	172	130	11
Thomas Dippold	834	605	147	150
Gesamt	**1.345**	**777**	**478**	**161**

[1] Der Anwartschaftsbarwert von Herrn Dr. Bühler enthält auch die erdienten Ansprüche als ehemailger Vorstand vom 15.10.2019 bis 14.10.2020

Die Gesamtbezüge der ehemaligen Vorstands- und Geschäftsführungsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung betrugen im Geschäftsjahr 2025 insgesamt 2,9 Mio. € (Vorjahr: 2,8 Mio. €). Gegenüber früheren Mitgliedern der Geschäftsführung und ihren Hinterbliebenen bestanden am Jahresende 2025 insgesamt Pensionsverpflichtungen in Höhe von 45,3 Mio. € (Vorjahr: 49,9 Mio. €), die mit 23,5 Mio. € (Vorjahr: 23,9 Mio. €) durch Rückdeckungsversicherungen gedeckt sind.

Die Altersversorgungsbezüge der Vorstandsmitglieder der SGL Carbon SE, die in den letzten zehn Jahren aktiv waren, betragen:

Ehemalige Vorstandsmitglieder	Rentenzahlungen	
T€	2025	2024
Dr. Gerd Wingefeld	405	397
Weitere ehemalige Vorstandsmitglieder	280	274
Gesamt	**685**	**671**

Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

Die Hauptversammlung der SGL Carbon SE hat das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat - wie in § 12 der Satzung dargestellt - am 9. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 99,90 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Jedes einfache Aufsichtsratsmitglied erhält neben dem Ersatz seiner Auslagen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 55.000 € pro Jahr. Die Übernahme einer mit zusätzlicher Verantwortung und Arbeitsbelastung verbundenen Position im Aufsichtsrat, wie dem Vorsitz und dem stellvertretenden Vorsitz sowie der Mitarbeit oder dem Vorsitz in einem Ausschuss des Aufsichtsrats, wird durch eine höhere feste Vergütung kompensiert. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält daher eine feste Vergütung von 125.000 €, seine Stellvertreter von 82.500 € pro Jahr. Jedes einfache Mitglied des Personalausschusses erhält zudem 8.000 € pro Jahr, jedes einfache Mitglied des Prüfungsausschusses erhält 12.000 € pro Jahr. Der Vorsitzende des Personalausschusses erhält 12.000 €, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält 24.000 € pro Jahr. Die Gesellschaft gewährt ferner den Mitgliedern des Aufsichtsrats für ihre Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 1.250 €.

Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Vergütung beträgt im vorliegenden System der Aufsichtsratsvergütung 100 %, der variable Anteil 0 %. Nicht zuletzt aufgrund der Überlegung, dass die Arbeitsbelastung und das Risikoprofil der Aufsichtsratstätigkeit bei schwierigen Unternehmenslagen steigen, werden in einer solchen Situation Fehlanreize durch eine dann sich verringernde Vergütung vermieden und der Aufsichtsrat agiert bei der Erfüllung seiner Kontrollaufgabe unabhängig. Dies könnte bei gleichlaufenden Strukturen der erfolgsorientierten Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat nicht der Fall sein und soll zudem die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern.

Die Jahresvergütung wird jeweils mit Ablauf eines Geschäftsjahres fällig und ausgezahlt, die Sitzungsgelder jeweils im Anschluss an die jeweiligen Termine. Bei einem unterjährigen Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat ist die für diesen Zeitraum anteilige Jahresvergütung zusammen mit den Vergütungen und Sitzungsgeldern für besuchte Aufsichtsrats- und Ausschuss-Sitzungen mit dem Ausscheiden fällig und zahlbar. Weitergehende Entlassungsentschädigungen oder der Amtszeit nachlaufende Vergütungsregelungen bestehen nicht.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wird regelmäßig bei Bedarf, jedoch mindestens alle vier Jahre vom Aufsichtsratsplenum sowie vom Vorstand überprüft. Dabei wird die bestehende Vergütung mit der Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung von vergleichbaren Unternehmen, wie etwa von SDAX-Unternehmen, verglichen.

Die Gesellschaft bezieht die Mitglieder des Aufsichtsrats in die Deckung einer von ihr abgeschlossenen Vermögensschadenshaftpflicht-Versicherung mit ein. Diese Versicherung sieht für das Aufsichtsratsmitglied einen Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung vor.

				Vergütung		
€	AR-Mitglied seit	Alter zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Geschäftsberichts 2025	Dienstzeit (Bestellt bis)	Grundvergütung	Zusatzvergütung	Gesamt
Prof. Dr. Frank Richter (Vorsitzender) [1]	2023	63	2028	125.000	20.750	145.750
Georg Denoke (stellvertretender Vorsitzender) [2]	2015	61	2030	82.500	32.750	115.250
Markus Stettberger (stellvertretender Vorsitzender)	2013	54	2028	82.500	16.750	99.250
Dr. Sönke Bästlein (ab dem 21. Mai 2025)	2025	65	2030	33.800	5.000	38.800
Kathrin Bamberger	2023	41	2028	55.000	7.500	62.500
Edwin Eichler (bis zum 21. Mai 2025)	2010	67	2025	21.200	2.500	23.700
Axel Hemleb	2023	59	2028	55.000	20.750	75.750
Ingeborg Neumann	2018	68	2028	55.000	28.750	83.750
Dieter Züllighofen	2016	59	2028	55.000	20.750	75.750
Gesamt				**565.000**	**155.500**	**720.500**

[1] Vorsitzender des Personal- und Nominierungsausschusses

[2] Vorsitzender des Prüfungsausschusses

Vergleichsinformation zur Organvergütung

Die Tabelle „Jährliche Entwicklung der Organvergütung“ enthält eine vergleichende Darstellung der jährlichen Änderung der Organvergütung mit der Umsatz- und Ergebnisentwicklung des SGL Konzerns sowie der Entwicklung der Vergütung der gesamten Belegschaft der SGL Carbon SE und der deutschen Tochtergesellschaften. Die jährliche Entwicklung der Organvergütung ist für neue Organmitglieder bzw. für Organmitglieder, die aus dem Unternehmen ausscheiden, nur bedingt vergleichbar. Bei Herrn Dr. Derr bzw. bei Herrn Dippold entstehen überproportionale Prozentsätze im Jahresvergleich 2022/2021/2020 aufgrund des unterjährigen Beginns der Vorstandstätigkeit im Juni 2020 bzw. im Oktober 2020. Für

neu im Geschäftsjahr 2025 bzw. 2024 ernannte Vorstände und Aufsichtsräte wird mangels Vorjahresvergleichswerten in der Tabelle ein N/A (= nicht anwendbar) ausgewiesen.

Jährliche Entwicklung der Organvergütung

Vergütung der Vorstände/Aufsichtsratsmitglieder	2025 zu 2024	2024 zu 2023	2023 zu 2022	2022 zu 2021	2021 zu 2020
Andreas Klein, Vorstandsvorsitzender (ab 1. Januar 2025)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Dr. Stephan Bühler, Mitglied des Vorstands (ab 1. Januar 2025)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Thomas Dippold, Finanzvorstand	60%	7%	–2%	120%	408%
Dr. Torsten Derr (früherer Vorstandsvorsitzender; bis 31. Dezember 2024)	N/A	32%	–2%	39%	186%
Dr. Michael Majerus, früherer Finanzvorstand	N/A	N/A	N/A	–94%	–48%
Dr. Stephan Bühler, früherer Vorstand für Recht und Compliance (15. Okt. 2019 bis 14. Okt. 2020)	N/A	N/A	N/A	N/A	–100%
Dr. Jürgen Köhler, früherer Vorstandsvorsitzender	N/A	N/A	N/A	–71%	–79%
Dr. h.c. Susanne Klatten (Vorsitzende des Aufsichtsrats; bis 9. Mai 2023)	N/A	–100%	–65%	0%	–13%
Prof. Dr. Frank Richter (Vorsitzender des Aufsichtsrats; seit 9. Mai 2023)	1%	54%	N/A	N/A	N/A
Georg Denoke (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	1%	1%	18%	0%	–2%
Helmut Jodl (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats; bis 9. Mai 2023)	N/A	–100%	–61%	0%	–14%
Markus Stettberger (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats; seit 9. Mai 2023)	1%	11%	44%	1%	–3%
Kathrin Bamberger (Aufsichtsrätin seit 9. Mai 2023)	0%	54%	N/A	N/A	N/A
Ana Cristina Ferreira Cruz (Aufsichtsrätin bis 9. Mai 2023)	N/A	–100%	–61%	1%	–4%
Edwin Eichler (Aufsichtsrat bis 21. Mai 2025)	N/A	2%	17%	1%	–4%
Dr. Sönke Bästlein (Aufsichtsrat ab 21. Mai 2025)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Axel Hemleb (Aufsichtsrat seit 9. Mai 2023)	2%	54%	N/A	N/A	N/A
Ingeborg Neumann (Aufsichtsrätin)	2%	1%	17%	1%	–17%
Dieter Züllighofen (Aufsichtsrat)	3%	0%	19%	1%	–3%
Entwicklung der Ertragslage Konzern / SGL Carbon SE					
Umsatzentwicklung	–17%	–6%	–4%	13%	10%
Konzernergebnis	–1%	–293%	–67%	68%	157%
Jahresergebnis der SGL Carbon SE	271%	–260%	–72%	23%	400%
Entwicklung der Mitarbeitergehälter					
Gehaltsentwicklung SGL Carbon Deutschland	1%	–2%	–1%	–1%	21%
Gehaltsentwicklung im SGL Carbon Konzern	2%	1%	1%	2%	15%

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die SGL Carbon SE, Wiesbaden

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der SGL Carbon SE, Wiesbaden, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der SGL Carbon SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den An-forderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die SGL Carbon SE erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 18. März 2026

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Pritzer	Hermanns
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer

SGL Carbon SE
Söhnleinstraße 8
65201 Wiesbaden/Deutschland
Telefon +49 611 6029-0
www.sglcarbon.com