Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

SFC Energy AG
Brunnthal

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024

pwc

Inhaltsverzeichnis Seite

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr
vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 1

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN ABSCHLUSSPRÜFERS..... 1

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 früheren Vorstandsmitglieder und Mitglieder des Aufsichtsrats der SFC Energy AG im Geschäftsjahr 2024 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 beigefügt.

Vorstandsvergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 AktG

Der Aufsichtsrat der SFC Energy AG stellt sicher, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in einer klaren Verbindung zur übergeordneten Unternehmensstrategie steht. Dementsprechend trägt er Sorge dafür, dass Strategie und Unternehmenserfolg mit der Vergütung des Vorstands verknüpft sind.

In Ableitung aus diesem Grundansatz besteht die Vorstandsvergütung der SFC Energy AG zu einem hohen Anteil aus erfolgsabhängigen Komponenten. Dabei ist die Höhe der Vorstandsvergütung durch bedeutsame finanzielle Leistungsindikatoren der Gesellschaft eng mit der Geschäftsentwicklung verknüpft.

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 vom 19. Mai 2021 zur Billigung vorgelegt (im Folgenden *„Vorstandsvergütungssystem 2021"*). Das 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 vom 5. Juni 2023 zur Billigung vorgelegt (im Folgenden *„Vorstandsvergütungssystem 2023"*). Das Vorstandsvergütungssystem 2023 wurde mit einer Zustimmungsquote von 85,66% von der Hauptversammlung gebilligt.

Das Vorstandsvergütungssystem 2023 sieht abweichend von dem Vorstandsvergütungssystem 2021 insbesondere vor:

- Für Vergütungsperioden beginnend mit einer Vorstandsneubestellung bzw. -wiederbestellung ab 1. Januar 2024 wird eine 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 (Grundgehalt brutto) (für den CEO) bzw. 100% der Jahresfestvergütung (Grundgehalt 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 2024 auf Basis verschiedener Vergütungssysteme

Die im Berichtsjahr 2024 gewährte Vergütung erfolgte teilweise auf der Basis der nach § 26j Abs. 1 Satz 3 EGAktG bestandsgeschützten Vorstandsanstellungsverträge aus der Zeit vor Vorlage des Vorstandsvergütungssystems 2021 bzw. 2023 (im Fol-genden „Bestandsvergütungssystem"), welche jedoch in Teilen bereits dem Vorstandsvergütungssystem 2021 bzw. dem Vorstandsvergütungssystem 2023 entsprechen.

Für Herrn Dr. Podesser fand im Berichtsjahr im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. März 2024 noch ein auslaufendes Aktienoptionsprogramm aus einem früheren Anstellungsvertrag auf Basis des Bestandsvergütungssystems Anwendung, da damals Aktienoptionen anlässlich seiner Bestellung zum 1. April 2020 „upfront" als langfristiges variables Vergütungselement für die gesamte damalige Bestellperiode bis zum 31. März 2024 eingeräumt wurden. Im Übrigen fand auf die Vergütung von Herrn Dr. Podesser im Berichtsjahr das Vorstandsvergütungssystem 2023 Anwendung, da Herr Dr. Podesser im Geschäftsjahr 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024 wiederbestellt wurde und ein neuer Anstellungsvertrag mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2023 geschlossen wurde.

Das Bestandsvergütungssystem galt für die Vergütung des Vorstandsmitglieds Herrn Saxena für die erste Hälfte des Berichtsjahrs, d.h. für den Vergütungszeitraum vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2024. Mit Wirkung ab dem 1. Juli 2024 wurde Herr Saxena erneut als Mitglied des Vorstands bestellt und es wurde ein neuer Anstellungsvertrag auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2023 mit Wirkung ab dem 1. Juli 2024 geschlossen, sodass die Vergütung für die Zeit ab dem 1. Juli 2024 auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2023 erfolgte.

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

Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024

In Übereinstimmung mit den jeweils einschlägigen Vorstandsanstellungsverträgen hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 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 2024 dargestellt. Es handelt sich also nicht um die Vergütungsbeträge, die *in* dem Geschäftsjahr 2024 gewährt und geschuldet wurden (hierzu siehe unten unter „Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung"), sondern um eine Darstellung der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds für das Berichtsjahr 2024, welche sich aus der Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile für das Berichtsjahr zusammensetzt.

ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG FÜR DEN VORSTAND in EUR

zum 31.12.2024 amtierende Vorstandsmitglieder		Dr. Peter Podesser		Daniel Saxena		Hans Pol [1]	
		2024	in % ZGV	2024	in % ZGV	2024	in % ZGV
Feste Vergütung	Grundvergütung	444.000	23,5%	270.000	24,2%	249.996	42,4%
	+ Nebenleistungen [2]	18.312	1,0%	26.760	2,4%	17.340	2,9%
	Beitrag Unterstützungskasse/ Versorgungsbetrag [2]	10.000	0,5%	18.000	1,6%	14.413	2,4%
	Summe	**472.312**	**25,0%**	**314.760**	**28,2%**	**281.749**	**47,8%**
Variable Vergütung	**+ Kurzfristige variable Vergütung**						
	Zielbonus für das Geschäftsjahr [3]	377.400	20,0%	152.500	13,6%	150.000	25,4%
	+ Langfristige variable Vergütung						
	Virtuelle Aktienoptionen (SARs) [4]	0	0,0%	200.529	17,9%	0	0,0%
	Aktienoptionen („AOPs“) [5]	42.310	2,2%	0	0,0%	157.839	26,8%
	Performance Shares („PSs“) [6]	999.000	52,8%	450.000	40,3%	0	0,0%
	Summe	**1.418.710**	**75,0%**	**803.029**	**71,8%**	**307.839**	**52,2%**
Gesamtvergütung	**= Ziel-Gesamtvergütung („ZGV“)**	**1.891.022**	**100,0%**	**1.117.789**	**100,0%**	**589.588**	**100,0%**

1) Vergütungsangaben für Herrn Pol einschließlich fester Vergütung und Versorgungsbetrag durch die SFC Energy B.V. in Höhe von EUR 99.996 bzw. EUR 14.413.
2) Nebenleistungen für Herrn Saxena einschließlich Kostenersatz für maximal 24 Bahnfahrten (1. Klasse, hin und zurück) und maximal 24 Flugreisen (Economy, hin und zurück) zwischen Zürich und dem Sitz der SFC AG sowie180 Übernachtungen am Sitz der Gesellschaft pro Kalenderjahr. Als Kosten werden für die Bahnreisen durchschnittlich EUR 180/ Reise (hin und zurück), für die Flugreisen durchschnittlich EUR 450 / Reise (hin und zurück) und für die Hotels EUR 80 / Nacht angenommen. Zum Stichtag 31. Dezember 2024 wurde die Summe pro-rata (d.h. mit 6/12) angesetzt
3) Der Wert entspricht dem variablen Bonus für das Berichtsjahr 2024 bei einer Zielerreichung von 100%.
4) Die unter dem Daniel Saxena Programm 5 (2020-2024) zugeteilten SARS dienen auch anteilig als langfristig variable Vergütung für das Berichtsjahr 2024 und zwar für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2024. Für Zwecke der Darstellung der Zielvergütung in dieser Tabelle wird der Wert der zugeteilten SARs aus diesem Programm gemäß dem beizulegenden Zeitwert zum Stichtag 31. Dezember 2024 pro-rata für die entsprechende Tranche (d.h. mit 6/12) angesetzt.
5) Die unter dem Dr. Podesser Aktienoptions-Programm (2020-2024) eingeräumten Aktienoptionen dienen anteilig auch als langfristig variable Vergütung für das Berichtsjahr 2024 und zwar für den Zeitraum bis zum 31. März 2024, da die Aktienoptionen „upfront“ anlässlich der Bestellung in 2020 für den Zeitraum bis zum 31. März 2024 eingeräumt wurden. Für Zwecke der Darstellung der Zielvergütung in dieser Tabelle wird der Wert der eingeräumten Aktienoptionen aus diesem Programm gemäß dem beizulegenden Zeitwert der letzten Teil-Tranche zum Stichtag 31. Dezember 2024 pro-rata (d.h. mit 3/12) angesetzt. Ebenso dienen die unter dem Hans Pol Aktienoptions-Programm (2021-2025) in 2021 eingeräumten Aktienoptionen anteilig auch als langfristig variable Vergütung für das Berichtsjahr 2024. Für Zwecke der Darstellung der Zielvergütung in dieser Tabelle wird der Wert der eingeräumten Aktienoptionen aus diesem Programm gemäß ihrem beizulegenden Zeitwert zum Stichtag 31. Dezember 2024 für die entsprechende Tranche für das Jahr 2024 angesetzt. Infolgedessen weichen die hier dargestellten relativen Anteile der Vergütungskomponenten von den im Vorstandsvergütungssystem 2021 und 2023 vorgesehenen relativen Anteilen ab, die sich auf den Zeitpunkt bei der Erteilung der Vergütungszusage beziehen und naturgemäß die Wertentwicklung nicht im Detail antizipieren konnten.
6) Die Dr. Podesser und Herrn Saxena unter dem PSP Programm mit dem Bemessungszeitraum (2024-2027) zugeteilten PSs werden für Zwecke der Darstellung der Zielvergütung in dieser Tabelle mit dem vertraglich zugesagten Zielwert der für das Jahr 2024 virtuell zugeteilten PSs angesetzt.

Vergütungsstruktur Zielgesamtvergütung

Die grundsätzliche Struktur der Zielgesamtvergütung gemäß dem Vorstandsvergütungssystem 2023 (unter den Vorstandsanstellungsverträgen für Herrn Dr. Podesser ab dem 1. Januar 2024 und Herrn Saxena ab dem 1. Juli 2024) besteht zu rund 18% - 25% aus der Grundvergütung, zu rund 0,5% - 3% aus Nebenleistungen, zu rund 0,5% - 5% aus Beiträgen zu Altersversorgung/Versorgungsentgelt, zu rund 10% - 20% aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) sowie zu rund 60% - 70% aus der langfristigen variablen Vergütung (LTI).[1] Damit übersteigt die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung (in der Zielvergütung) und unterstreicht die Ausrichtung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der SFC Energy AG.

Für Herrn Pol galt im Berichtszeitraum noch das Vergütungssystem 2021 welches folgende grundsätzliche Struktur der Zielgesamtvergütung vorsieht: 15% - 25% Festvergütung, 1% - 3% Nebenleistungen, 0,1% - 3% Beiträge zur Altersversorgung, rund 10% - 20% kurzfristige variable Vergütung (Bonus) sowie rund 51% - 73% langfristige variable Vergütung (Aktienoptionen).

1 Es können sich geringfügige Verschiebungen der vorgenannten relativen Anteile um wenige Prozentpunkte aufgrund schwankender Bewertung bzw. Inanspruchnahme der Nebenleistungen ergeben. Leichte Abweichungen im Berichtsjahr ergeben sich aus der zeitanteiligen langfristigen variablen Vergütung für das Berichtsjahr auf Basis der Altverträge.

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 und der neuen Vertragsschlüsse mit Herrn Saxena und Herrn Pol betreffend die Vergütung mit Wirkung ab dem 1. Juli 2024 bzw. 1. März 2025 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 [2]. 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.

2 Hierfür wurden zuletzt als Vergleichsunternehmen ausgewählt aus SDAX / TecDax: Aixtron SE, Eckert & Ziegler SE, LPKF Laser & Electronics SE, Suss Microtec SE, PVA TePla AG, Carl Zeiss AG, Jenoptik AG, Pfeiffer Vacuum Technology AG, SMA Solar Technology AG, Siltronic AG, Kontron AG, Varta AG, Drägerwerk AG & Co. KGaA, OHB System AG, Evotec SE, und aus dem Wasserstoff-Sektor: Ballard Power Systems Inc., Plug Power Inc., ITM Power plc., Nel ASA.

Bestandteile der Vergütung des Vorstands im Berichtsjahr 2024

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands bestand im Berichtsjahr 2024 aus den in der nachstehenden Tabelle aufgeführten und im Folgenden beschriebenen Elementen:

VERGÜTUNGSELEMENTE FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024 IM ÜBERBLICK [1]/ BEMESSUNGSGRUNDLAGE UND PARAMETER

Feste Vergütung	Grundvergütung	■ Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird	
	Nebenleistungen	■ Gewährung der privaten Inanspruchnahme eines Dienstwagens respektive einer Dienstwagenpauschale (BVS/VS21/VS23), sowie ■ Zuschüsse zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung (höchstens der maximale Arbeitgeberanteil der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung) (BVS/VS21/VS23) ■ Im Einzelfall Prämienzuschüsse zur privaten Pension und / oder Unfall- und Lebensversicherungen (BVS/VS21)	
	Altersversorgung / Beitrag Unterstützungskasse / Versorgungsentgelt	■ Möglichkeit der Umwandlung der Grundvergütung von bis zu EUR 25.000 in Beitragszahlung an externe Versorgungsträger in eine betriebliche Altersversorgung, wovon im Berichtsjahr kein Gebrauch gemacht wurde (BVS/VS21) ■ Im Einzelfall Beiträge zu beitragsorientierter Unterstützungskasse (VS23) ■ Versorgungsentgelt (VS23)	
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung (STI) (BVS/VS21/VS23)	Typ	■ Ziel-STI
		Begrenzung / Cap	■ 125% des Ziel-STI
		Leistungskriterien	**Finanzielle Leistungsfaktoren** ■ Konzernumsatzerlöse (budgetiert) (25% Gewichtung) ■ Konzernbruttomarge (budgetiert) (25% Gewichtung) ■ EBITDA bereinigt (budgetiert) (25% Gewichtung) **Nicht-finanzielle Leistungsfaktoren** (25% Gewichtung) ■ Qualitative Zielwerte für das Geschäftsjahr werden jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt
		Auszahlung	■ 10 Tage nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat ■ Auszahlung in bar
	Langfristige variable Vergütung	Plantypen	■ Virtuelle Aktienoptionen (Stock Appreciation Rights) 2018 / 2020 ("SARs") (BVS) ■ Physische Aktienoptionen 2020 / 2021 ("AOPs") (BVS/VS21) ■ Virtuelle Aktien (Performance Shares) 2024 ("PSs") (VS23)
		Begrenzung / Cap (pro Tranche)	■ SARs[2]: D. Saxena: EUR 1,5 Mio. (Ausnahme : Kontrollwechsel) ■ AOPs[3]: Dr. P. Podesser EUR 2,75 Mio.; H. Pol EUR 1,0 Mio. (Ausnahme : Kontrollwechsel) ■ PSs[4] 250% des Zuteilungswertes
		Leistungskriterien	■ SARs & AOPs: Aktienkurs ■ PSs: Relativer Total Shareholder Return (70%); ESG-Ziele (30%), Auszahlung bemessen am Aktienkurs

1) Die hier aufgeführten Vergütungselemente gelten mit Blick auf ihren Ursprung in drei verschiedenen Vergütungssystemen nicht für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen. Die angegebenen Vergütungselemente gelten teilweise auf Basis des Bestandsvergütungssystems, teilweise auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2021 und teilweise auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2023 und dementsprechend in 2024 nur für diejenigen Vorstandsmitglieder, für die das jeweilige Vergütungssystem in 2024 galt: Bestandsvergütungssystem abgekürzt mit BVS, Vorstandsvergütungssystem abgekürzt mit VS21 und Vorstandsvergütungssystem 2023 abgekürzt mit VS23.
2) Das für Herrn Pol noch laufende SAR-Programm 2018-2021 stellt keine Vergütung für das Berichtsjahr 2024 dar und wird deshalb an dieser Stelle nicht aufgeführt.
3) Das Aktienoptionsprogramm 2020-2024 stellt für Herrn Dr. Podesser im Berichtszeitraum anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. März 2024 dar.
4) Das PSP 2024-2027 stellt für Herrn Dr. Podesser im Berichtszeitraum anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 1. April 2024 bis zum 31. Dezember 2024 und für Herrn Saxena anteilige Vergütung vom 1. Juli 2024 bis zum 31. Dezember 2024 dar.

VERGÜTUNGSELEMENTE FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024 IM ÜBERBLICK
BEMESSUNGSGRUNDLAGE UND PARAMETER

		Auszahlung	■ SARs: In bar mit nächstmöglicher Gehaltsabrechnung nach Ausübung, die innerhalb eines Jahres nach Ende der Wartezeit erfolgen kann. ■ AOPs: Lieferung von SFC Aktien zum nächstmöglichen Termin nach Ausübung, die innerhalb eines Jahres nach Ende der Wartezeit erfolgen kann. ■ PSs: Mit Gehaltsabrechnung des auf die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft folgenden Monats, der auf das Ende der vierjährigen Performance-Periode folgt; nach freier Wahl der Gesellschaft, in bar und/oder in SFC Aktien.
Weitere Vergütungsregelungen	Maximale Gesamtvergütung	■ Für Vergütungsperioden bis zu einer Vorstandsneubestellung bzw. -wiederbestellung, die ab dem 1. Januar 2024 erfolgt (H. Pol): EUR 1,5 Mio. brutto p.a. (VS21) ■ Für Vergütungsperioden beginnend mit einer Vorstandsneubestellung bzw. -wiederbestellung ab 1. Januar 2024 (Dr. P. Podesser, D. Saxena)[5]: Für den Vorstandsvorsitzenden EUR 4,0 Mio. brutto p.a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder EUR 2,0 Mio. brutto p.a. (VS23)	
	Malus/Clawback (VS21/VS23)	■ Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der kurzfristigen variablen Vergütung sowie der langfristigen variablen Vergütung (nur unter dem PSP) ■ Möglich bei bestimmten Pflichtverletzungen (in schwerwiegender Weise und vorsätzlich) (für das Jahr der Pflichtverletzung) ■ Clawback-Frist innerhalb von fünf Jahren nach Pflichtverletzung	
	Aktieninvestitions- / Aktienhaltepflicht (VS23)	■ Für Vergütungsperioden beginnend mit einer Vorstandsneubestellung bzw. -wiederbestellung ab 1. Januar 2024 (Dr. P. Podesser, D. Saxena): Aktieninvestitionsverpflichtung von 150% der Jahresfestvergütung (brutto) für den Vorstandsvorsitzenden und 100% der Jahresfestvergütung (brutto) für die übrigen Vorstandsmitglieder. Aufbauphase von vier Jahren ab einer Erstbestellung bzw. von zwei Jahren im Falle einer Wiederbestellung; Aktienhaltepflicht während der Dauer der Vorstandstätigkeit und für ein weiteres Jahr nach Beendigung der Vorstandstätigkeit.	
	Change of Control	■ Außerordentliches Kündigungsrechtes des Vorstandsmitglieds im Falle des Kontrollwechsels[6] ■ SARs / AOPs: Bei Ausübung des außerordentlichen Kündigungsrechtes sind die SARs / AOPs, die zum Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots noch nicht verfallen waren, zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages als Barausgleich auszuzahlen, wobei für den Referenzkurs programmspezifische Besonderheiten gelten. Hinsichtlich des Barausgleichs gilt kein Höchstbetrag. ■ PSs: Bei Ausübung des außerordentlichen Kündigungsrechtes vor dem Ende der bereits begonnenen Performanceperiode erfolgt die Auszahlung des PS-Auszahlungsbetrages erst nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode und regulärer Zielerreichungsmessung.	

5) Für Herrn Dr. Podesser fließen 3/48 der insgesamt unter dem Aktienoptionsprogramm 2020-2024 eingeräumten Aktienoptionen in die Maximalvergütung ein.
6) Für Herrn Saxena erst unter dem neuen Vorstandsanstellungsvertrag ab dem 1. Juli 2024.

Grundvergütung und Nebenleistungen

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

Des Weiteren erhielten die Mitglieder des Vorstands bestimmte marktübliche Nebenleistungen. So stellte die Gesellschaft den Vorständen z. B. jeweils einen Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung oder leistete eine Fahrzeugzulage, sofern der Vorstand keinen Dienstwagen in Anspruch nahm. Zudem waren in den Nebenleistungen teilweise Prämienzuschüsse für private Pensions-, Unfall- und Lebensversicherungen der Vorstände (nur für

Herrn Saxena bis zum Ablauf des 30. Juni 2024 und Herrn Pol) sowie Zuschüsse zu Krankenversicherungen enthalten. Herrn Saxena wurden unter dem ab dem 1. Juli 2024 geltenden Vorstandsanstellungsvertrag zudem die Kosten für maximal zwei Bahnfahrten (1. Klasse) sowie für maximal zwei Flugreisen (Economy Class) pro Kalendermonat zwischen Zürich und dem Sitz der Gesellschaft und die Kosten für maximal 15 Übernachtunten pro Kalendermonat am Sitz der Gesellschaft erstattet.

Versorgungsleistungen

Die Vorstände Herr Pol und Herr Saxena (unter seinem bis zum 30. Juni 2024 geltenden Vorstandsanstellungsvertrag) konnten die im Berichtsjahr 2024 laufende Grundvergütung unter dem Bestandsvergütungssystem und dem Vorstandsvergütungssystem 2021 in Höhe von bis zu EUR 25.000 durch Beitragszahlungen an externe Versorgungsträger in eine betriebliche Altersversorgung umwandeln. Von dieser Option wurde im Berichtsjahr 2024 von keinem Vorstandsmitglied Gebrauch gemacht.

Herr Saxena erhielt im Berichtsjahr 2024, für die Vergütungsperiode beginnend ab dem 1. Juli 2024, ein Versorgungsentgelt in Höhe von anteilig EUR 12.000.

Für Herrn Dr. Podesser besteht eine beitragsorientierte Leistungszusage über eine Unterstützungskasse. Der von der SFC geleistete Beitrag zur Unterstützungskasse betrug im Berichtsjahr EUR 10.000 (Vorjahr: EUR 10.000). 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.

Für Herrn Pol wurden Versorgungsbeiträge in die Arbeitnehmerversicherung bezahlt.

Kurzfristig variable Vergütung

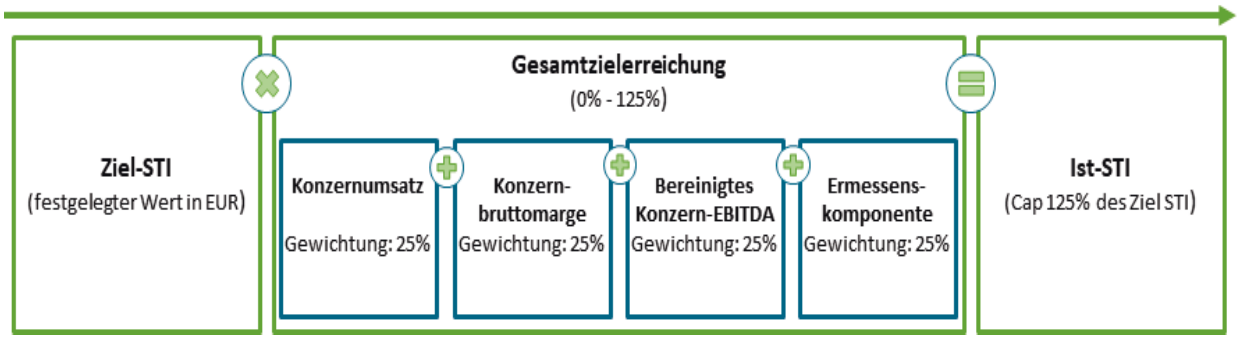
Die Vorstandsmitglieder haben die Möglichkeit, im Falle des Erreichens bestimmter Erfolgsziele eine variable Vergütung, die den Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie während eines Geschäftsjahrs honoriert, zu erhalten (im Folgenden „Bonus“ oder „STI“). Der Bonus für das jeweilige Geschäftsjahr wird erst im darauffolgenden Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung festgestellt und fällig. Der Bonus/STI für das Berichtsjahr 2024 wird daher erst im Berichtsjahr 2025 als gewährte (also als im Geschäftsjahr 2025 tatsächlich zugeflossene) Vergütung berichtet.

STI für das Berichtsjahr 2024

Der STI ist in Form eines Zielbonussystems ausgestaltet. Der Ziel-STI wird für das Vorstandsmitglied jeweils im Anstellungsvertrag festgelegt. Abhängig von der Erreichung der nachfolgend detailliert beschriebenen finanziellen Leistungskriterien, die additiv miteinander verknüpft sind, ergibt sich zum Ende des Geschäftsjahrs ein individueller Ist-STI. Dieser kann zwischen 0% und 125% des Ziel-STI betragen.

Somit ist auch ein kompletter Ausfall des STI möglich und der Auszahlungsbetrag ist auf 125% des ursprünglichen Ziel-STI begrenzt. Besteht der Anstellungsvertrag nicht über das volle Geschäftsjahr, ist der STI grundsätzlich pro rata temporis für die Zeit des Bestehens des Anstellungsverhältnisses in dem jeweiligen Geschäftsjahr zu zahlen.

ZIEL STI / IST STI 2024



Der tatsächlich erreichte STI-Betrag („Ist-STI") für das Berichtsjahr fließt erst im Jahr 2025 zu und wird daher erst im kommenden Vergütungsbericht als gewährte Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG (siehe Tabelle „Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung") berichtet.

Leistungskriterien des STI für 2024

Die Höhe des STI für 2024 ist abhängig von der Erreichung bestimmter finanzieller und nicht-finanzieller Unternehmens- bzw. Leistungsziele. Die Zielerreichung des STI für das Berichtsjahr 2024 bestimmt sich anhand der folgenden vier gleichgewichteten Leistungskriterien. Hierbei handelt es sich um drei finanzielle Leistungskriterien die vor Beginn des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat konkret festgelegt wurden und eine ermessensbasierte Leistungskomponente. Im Rahmen dieser ermessensbasierten Leistungskomponente können neben oder anstelle finanzieller Leistungskriterien insbesondere nicht-finanzielle Leistungskriterien (inkl. ESG-Ziele) festgelegt werden. Die für das Geschäftsjahr 2024 einschlägigen Leistungskriterien der ermessensbasierten Leistungskomponente wurden ebenfalls vor Beginn des Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied konkret festgelegt.

Für alle Vorstandsmitglieder wurden für das Geschäftsjahr 2024 die nachfolgend aufgeführten Leistungskriterien mit gleicher Gewichtung festgelegt:

- Budgetzielerreichung des Konzernumsatzes[3] gewichtet mit 25%
- Budgetzielerreichung der Konzernbruttomarge gewichtet mit 25%

3 Basierend auf dem budgetierten Umrechnungskurs des kanadischen Dollars und des US Dollars zum Euro

- Budgetzielerreichung des bereinigten Konzern-EBITDA gewichtet mit 25%
- Ermessensbasierte Leistungskomponente gewichtet mit 25%:
  - Implementierung der Regional- und Kapazitätserweiterung in Indien, USA und Rumänien.
  - Aufbau von MEA-Know-how, -Technologie und einer MEA-Fertigungsstätte.
  - Aufbau von Elektrolyse-Know-how, -Technologie, -Produktangebot, einschl. eines FuE-Standortes.
  - Upgrade der IT- und ERP-Systeme (Cybersicherheit) und Einführung einer neuen ERP-Plattform (SAP).
  - die Förderung konzernweiter Initiativen zur Bindung wichtiger Mitarbeiter und zur Gewinnung neuer Mitarbeiter.
  - Initiativen zur Sicherung und Verbesserung der Produkt- und Servicequalität.

Diese Leistungskriterien für den STI 2024 werden auch auf S. 223 unten tabellarisch zusammengefasst.

Leistungskriterien des STI für 2023, der 2024 gewährt wurde

Für alle Vorstandsmitglieder wurden für den STI für das Geschäftsjahr 2023 die nachfolgenden Leistungskriterien mit nachfolgend dargestellter Gewichtung angewendet:

- Budgetzielerreichung des Konzernumsatzes [4] gewichtet mit 25%
- Budgetzielerreichung der Konzernbruttomarge gewichtet mit 25%
- Budgetzielerreichung des bereinigten Konzern-EBITDA gewichtet mit 25%
- Ermessensbasierte Leistungskomponente gewichtet mit 25%:
  - Umsetzung langfristiger Geschäftsentwicklungspläne (regionale Expansion nach Indien und USA sowie Verbreiterung des Wasserstoff-Produktangebots).
  - Weitere Implementierung der nicht-finanziellen Berichterstattung (ESG / CSR).
  - Förderung gruppenweiter Initiativen zur Bindung wichtiger Mitarbeiter und zur Gewinnung neuer Mitarbeiter.
  - Beibehaltung einer stabilen und langfristig orientierten Aktionärsbasis zur Unterstützung des weiteren Unternehmenswachstums.

Die nachfolgenden Tabellen STI Zielerreichung je Vorstandsmitglied weisen die Leistungskriterien, deren Zielerreichung und den Auszahlungsbetrag des im Jahr 2025 bzw. 2024 gewährten (d.h. zugeflossenen) STI für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr je Vorstandsmitglied aus.

STI 2024 ZIELERREICHUNG in EUR M

		ZIELWERT	ISTWERT[1]	ZIEL-ERREICHUNG[2]
Finanzielle Leistungskriterien	Konzernumsatz	146,1	145,5	99,64%
	Konzernbruttomarge (bereinigt)	58,1	59,2	101,88%
	Bereinigtes Konzern-EBITDA	19,0	22,2	117,01%
Ermessensbasierte Leistungskomponente	■ Regional- und Kapazitätserweiterung ■ Aufbau von MEA-Technologie / Produktion ■ Aufbau von Elektrolyse-Technologie / Produkte ■ Upgrade der IT- und ERP-Systeme ■ Bindung / Gewinnung Mitarbeiter ■ Sicherung / Verbesserung Qualität	-	-	120%

1) Zur Bestimmung der Istwerte werden die budgetierten Umrechnungskurse des kanadischen Dollars und des US Dollars zum Euro herangezogen.
2) Der Zielerreichungsgrad kann 0% betragen und ist bei 125% begrenzt (Cap).

4 Basierend auf dem budgetierten Umrechnungskurs des kanadischen Dollars und des US Dollars zum Euro

STI 2024 STI ZIELERREICHUNG JE VORSTANDSMITGLIED in EUR M
zum 31.12.2024

				ZIELERREICHUNG					
	ZIELBETRAG.	MINIMALBE-TRAG	MAXIMALBE-TRAG.	UMSATZ.	BRUTTO MARGE	BEREIN. EBITDA	ERMESS.-KOMPON.	GESAMT	AUSZAH-LUNGSBER-TRAG
Dr. Peter Podesser	377,4	0	471,8						413,8
Daniel Saxena	152,5	0	190,6	99,6%	101,9%	117,0%	120,0%	109,6%	167,2
Hans Pol	150,0	0	187,5						164,5

STI 2023 ZIELERREICHUNG in EUR M

		ZIELWERT	ISTWERT[1]	ZIEL-ERREICHUNG[2]
Finanzielle Leistungskriterien	Konzernumsatz	105,6	120,0	114%
	Konzernbruttomarge	39,2	47,4	121%
	Bereinigtes Konzern-EBITDA	10,4	15,7	152%
Ermessens Leistungskriterien	■ Umsetzung langfrist. Geschäftsentwicklungspläne (regionale Expansion / Wasserstoff Produkte) ■ Implementierung nicht-finanzieller Berichterstattung ■ Bindung / Gewinnung Mitarbeiter ■ Stabile, langfristig orientierte Aktionärsbasis	-	-	118%

STI 2023 STI ZIELERREICHUNG JE VORSTANDSMITGLIED in EUR M
zum 31.12.2023

				ZIELERREICHUNG					
	ZIELBETRAG.	MINIMALBE-TRAG	MAXIMALBE-TRAG.	UMSATZ.	BRUTTO MARGE	BEREIN. EBITDA [1]	ERMESS.-KOMPON.	GESAMT	AUSZAH-LUNGSBER-TRAG
Dr. Peter Podesser	220,0	0	275,0						262,3
Daniel Saxena	110,0	0	137,5	114%	121%	125%	118%	119%	131,1
Hans Pol	150,0	0	187,5						178,8

1) Zur Bestimmung der Istwerte werden die budgetierten Umrechnungskurse des kanadischen Dollars und des US Dollars zum Euro herangezogen.
2) Der Zielerreichungsgrad kann 0% betragen und ist bei 125% begrenzt (Cap).

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 aktienbasierte Programme eingeführt, auf deren Grundlage den Vorstandsmitgliedern virtuelle Aktienoptionen in Form von Stock Appreciation Rights ("SARs") bzw. Aktienoptionen in Form von echten Aktienoptionen („AOPs") bzw. unter Geltung des Vorstandsvergütungssystems 2023 Performance Shares („PSs") gewährt bzw. zugesagt wurden.

Für frühere Vorstandsmitglieder gab es im Berichtsjahr 2024 keine noch ausstehenden (künftig ausübbaren oder im Berichtsjahr ausgeübten) SARs, AOPs oder PSs.

Mit der Zuteilung von SARs, AOPs bzw. PSs 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.

Grundlagen des virtuellen SARs-Aktienoptionsprogramms (SAR-Programm)

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 (Programm 6) im Rahmen der Verlängerung seines Vorstandsanstellungsvertrages 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.

Im Folgenden werden nur die SAR-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 zum 1. Juli 2020 virtuelle Aktienoptionen (SARs) zugeteilt wurden.

Die Funktionsweise der vorgenannten SAR-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 SARs setzt sich aus gleich großen Teil-Tranchen für diejenigen Jahre der Vorstandstätigkeit, für die die Zuteilung erfolgt ist, zusammen. Ab dem Zuteilungstag der jeweiligen SAR-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 SAR-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 (dieser beträgt EUR 8,65; Erfolgsziel). Erreicht der Referenzkurs zum Zeitpunkt der Ausübung der jeweiligen SAR-Teil-Tranche des Programms Hans Pol 4 nicht mindestens EUR 16,50, kann nach Maßgabe des Referenzkurses nur ein Teil der SARs ausgeübt werden. 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 2023 verfallenen und ausgeübten SARs werden in folgender Tabelle (unter Berücksichtigung von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG) dargestellt:

SARs ZUTEILUNG

zum 31.12.2024 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 01.01.2024 ausstehende SARs	228.000	83.333
in der Berichtsperiode verfallene SARs	–	–
in der Berichtsperiode ausgeübte SARs	–	41.667
Zum 31.12.2024 ausstehende SARs	228.000	41.667

1) Anzahl der jährlichen Tranchen, in die die zugeteilten 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; Erfolgsziel).

In die gewährte bzw. geschuldete Vergütung im Berichtsjahr 2024 (Tabelle „Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung“) fließen nur die Beträge aus SARs ein, die in 2024 infolge von Ausübung geschuldet wurden bzw. zu einer Auszahlung geführt haben (d.h. gewährt wurden).

Die Leistungskriterien, die im Berichtsjahr 2024 zu einer Auszahlung oder geschuldeten Beträgen aus einer Ausübung aus SAR-Tranchen geführt haben, sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

SARs PROGRAMM

			Verfallsstichtag					Ausübung				
					SARs							
	Tranche	Anzahl SARs	Datum	Kurs[1]	Verfall	Verbleib	Ende Wartezeit	Ausübbar[3]	Datum	Kurs[2]	SARs	Barausgleich
Hans Pol Progr. 2018-2021	Gesamtprogramm	180.000			55.000	125.000						
	Tranche 1 (HP 4.1)	60.000	01.07.19	13,86	25.000	35.000	01.07.22	41.667	Dez 22 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	Jun 24	22,38	41.667	890.840
	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.

Grundlagen des Aktienoptionsprogramms (AOP-Programm)

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 Vorstandsanstellungsvertrages erhalten, wobei die Einräumung im ersten Jahr der jeweiligen 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 die 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 Aktienoptionsprogramm für Herrn Pol (2021-2025) entsprechend dem Vorstandsvergütungssystem 2021 dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ausgabetag (d.h. EUR 24,41), während der Ausübungspreis unter dem Programm für Herrn Dr. Podesser (2020-2024) 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 ausübbaren 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 im 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 ausübbaren 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.

Die Aktienoptionsprogramme stellen 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 Satz 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“ erfasst.

Im Berichtszeitraum 2024 wurden den Mitgliedern des Vorstands keine neuen Aktienoptionen eingeräumt so dass in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung“ in 2024 Aktienoptionen nicht erfasst sind.

AKTIENOPTIONEN

	Dr. Peter Podesser		Hans Pol	
	Programm 2020		Programm 2021	
Zuteilungstag		09.07.2020		01.03.2021
Anzahl der AOP		504.000		500.000
Maximale Laufzeit		8 Jahre		8 Jahre
Anzahl Teil-Tranchen		4		4
Leistungszentrum	09.07.2020	08.07.2024	01.03.2021	28.02.2025
Verfall / Wartefristende der Teil-Tranchen[1]	09.07.2021 09.07.2022 09.07.2023 09.07.2024	09.07.2024 09.07.2025 09.07.2026 09.07.2027	01.03.2022 01.03.2023 01.03.2024 01.03.2025	01.03.2025 01.03.2026 01.03.2027 01.03.2028
Ausübungspreis		EUR 1,00		EUR 24,41
Zum 01.01.2023 ausstehende AOPs		504.000		250.000
in der Berichtsperiode verfallene AOPs		–		125.000
in der Berichtsperiode ausgeübte AOPs		–		–
Zum 31.12.2023 ausstehende AOPs		504.000		125.000

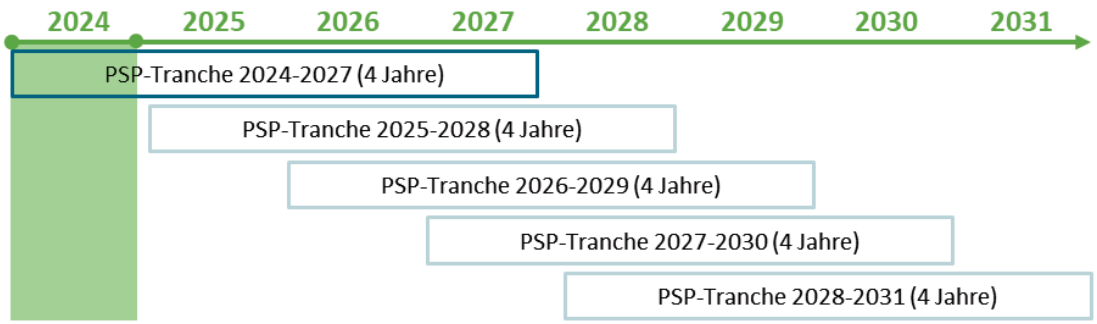
1) Vier Teil-Tranchen; Die Bezugsrechte können innerhalb eines Jahres nach Ablauf der Wartezeit für die jeweilige Teil-Tranche ausgeübt werden

Grundlagen des virtuellen PS-Programms (PSP)

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat den Vorstandsmitgliedern Dr. Peter Podesser und Daniel Saxena im Geschäftsjahr 2024 im Rahmen ihrer Wiederbestellung als Vorstand virtuelle Performance Shares (PSs) unter dem Vorstandsvergütungssystem 2023 und den auf dieser Grundlage abgeschlossenen neuen Vorstandsanstellungsverträgen zugeteilt.

Das aktienbasierte Modell gewährleistet, dass die PSs der Vorstandsmitglieder über die Performance-Periode von vier Jahren der Entwicklung des Aktienkurses unterliegen und davon abhängig sind.

PERFORMANCE PERIODEN

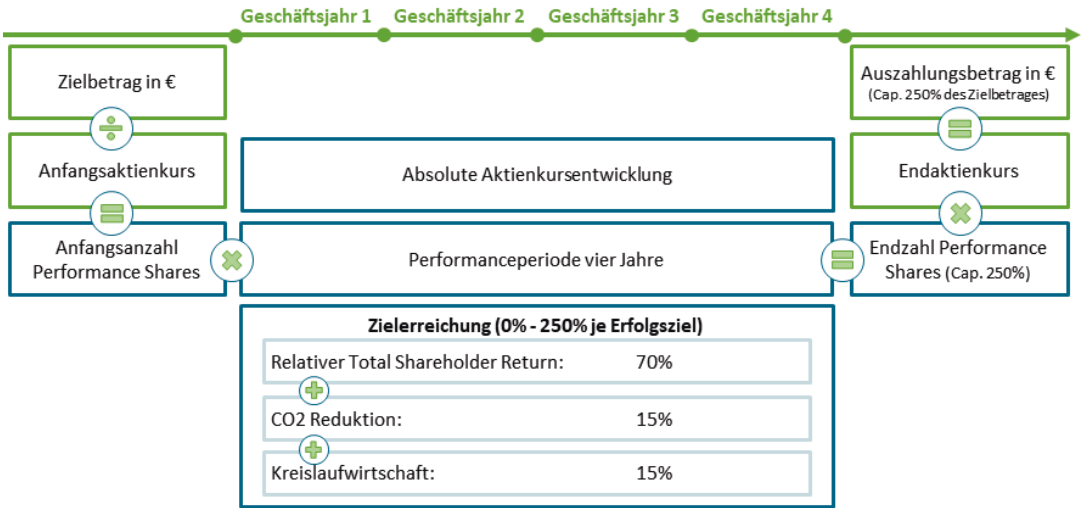


Im Geschäftsjahr 2024 wurde Herrn Dr. Podesser und Herrn Saxena jeweils eine PSP-Tranche 2024 für den Zeitraum der Vergütungsperiode ab Beginn des jeweiligen neuen Vorstandsanstellungsvertrages zugeteilt, wobei für Herrn Dr. Podesser die PSP-Tranche für 2024 zeitanteilig für den Zeitraum der ersten drei Monate 2024 reduziert wurde, da dieser Zeitraum durch die in 2020 „upfront" gewährten Aktienoptionen als LTI vergütet wurde. Die anfängliche Zahl der Performance Shares einer Tranche entspricht dem Zielbetrag dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der SFC Aktie an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Beginn der jeweiligen Performanceperiode („Anfangsaktienkurs"), kaufmännisch auf das nächste volle Stück gerundet. Die endgültige Anzahl an Performance Shares einer Tranche wird nach Ablauf der vierjährigen Performance Periode und damit für die PSP-Tranche 2024 nach Ende des Geschäftsjahres 2027 ermittelt. Sie ist abhängig von der Erreichung der im Folgenden beschriebenen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Die endgültige Anzahl an Performance Shares einer Tranche wird nach Ablauf der vierjährigen Performance Periode ermittelt, indem die anfängliche Zahl der Performance Shares der Tranche mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert wird und kaufmännisch auf das nächste volle Stück gerundet wird.

Der tatsächliche Auszahlungsbetrag, der für die PSP-Tranche 2024 nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027 festgestellt wird, errechnet sich aus der Multiplikation der endgültigen Anzahl der Performance Shares mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der SFC Aktie an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Ende der jeweiligen Performanceperiode 2024 bis 2027. Der Auszahlungsbetrag wird in der Regel mit dem Gehaltslauf des auf die ordentliche Hauptversammlung der SFC Energy AG folgenden Monats in dem jeweils auf das Ende der Performanceperiode folgenden Jahr nach freier Wahl der Gesellschaft in Aktien und/ oder in Geld ausgezahlt(d.h. für die PS Tranche 2024 im Jahr 2028).

Der tatsächliche Auszahlungsbetrag, der für die PSP-Tranche 2024 nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027 festgestellt wird, errechnet sich aus der Multiplikation der endgültigen Anzahl der Performance Shares mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der SFC Aktie an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Ende der jeweiligen Performanceperiode 2024 bis 2027. Der Auszahlungsbetrag wird in der Regel mit dem Gehaltslauf des auf die ordentliche Hauptversammlung der SFC Energy AG folgenden Monats in dem jeweils auf das Ende der Performanceperiode folgenden Jahr nach freier Wahl der Gesellschaft in Aktien und/ oder in Geld ausgezahlt (d.h. für die PS Tranche 2024 im Jahr 2028).

GRUNDLAGEN DES PERFORMANCE SHARE PROGRAMM



Aktienkursbasiertes Ziel: Relative Total Shareholder Return

Als aktienkursbasiertes Ziel wird der sog. Relative Total Shareholder Return über die vierjährige Performanceperiode im Vergleich zu einem bestimmten Vergleichsindex betrachtet.

Der Relative Total Shareholder Return dient dazu, besondere Anreize zu einer langfristig positiven Wertentwicklung zu setzen. Zu diesem Zweck wird der Relative Total Shareholder Return der SFC Aktie innerhalb der Performanceperiode mit dem arithmetischen Mittel der Entwicklung geeigneter Referenzindizes während dieser Periode verglichen. Als Referenzindex wird der SDAX verwendet, es sei denn, der Aufsichtstat legt vor Beginn der jeweiligen Performanceperiode einen abweichenden gängigen Referenzindex fest. Für die Performanceperiode 2024-2027 hat der Aufsichtsrat den SDAX als Referenzindex bestimmt.

Nichtfinanzielle Ziele: CO_2-Reduktion und Kreislaufwirtschaft

Neben dem finanziellen Leistungskriterium fließen zu 30% nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) in die Ermittlung der Auszahlung aus dem PSP ein. Zu Beginn der Performanceperiode 2024 wurden die einzelnen Ziele, die in die ESG-Ziele einfließen, durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei wurde besonderes Augenmerk auf die ESG-Relevanz, Transparenz und Messbarkeit der Ziele gelegt. Diese nicht-finanziellen Ziele umfassen Leistungskriterien hinsichtlich (i) der CO_2-Reduktion (bei der Gesellschaft und /oder in der Wertschöpfungskette, upstream und/oder downstream) und (ii) der Kreislaufwirtschaft, z.B. gemessen an der Recyclingrate. Die einzelnen Ziele und Zielwerte für die PS Tranche 2024 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

ESG ZIELE: CO_2 REDUKTION

	2024	2025	2026	2027
Erhöhung des Anteils an CO_2-armen Fahrzeugen (gewichtet mit 7,5%)	35%	50%	70%	80%
Erhöhung des Anteils der Energieversorgung mit Erneuerbaren Energien an allen Standorten (gewichtet mit 7,5%)	25%	45%	60%	80%

ESG ZIELE: KREISLAUFWIRTSCHAFT

	2024	2025	2026	2027
Recycling: Erhöhung des Anteils an recyclebarem Verpackungsmaterial bei der Produktverpackung (gewichtet mit 7,5%)	40%	50%	60%	80%
Reduktion und Wiedergebrauch: Erhöhung der Platin Rückgewinnung aus MEAs von Kunden (gewichtet mit 7,5%)	95%	96%	97%	98%

Für alle Ziele einer Performanceperiode wird nach Ablauf der jeweiligen Performanceperiode der erreichte Zielerreichungsgrad bestimmt.

Entspricht der im Hinblick auf ein Leistungskriterium erreichte Wert dem Minimalwert oder unterschreitet der im Hinblick auf ein Leistungskriterium erreichte Wert den Minimalwert, entspricht der Zielerreichungsgrad für dieses Leistungskriterium 0%. Überschreitet der im Hinblick auf ein Leistungskriterium erreichte Wert den Minimalwert, erreicht aber nicht den Zielwert, wird der Zielerreichungsrad für das betreffende Leistungskriterium durch lineare Interpolation zwischen dem Minimalwert und dem Zielwert ermittelt. Überschreitet der im Hinblick auf ein Leistungskriterium erreichte Wert den Zielwert (100%), erreicht aber nicht den Maximalwert (250%), wird der Zielerreichungsgrad für das betreffende Leistungskriterium durch lineare Interpolation zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert ermittelt. Erreicht oder überschreitet der im Hinblick auf ein Leistungskriterium erreichte Wert den Maximalwert, beträgt der Zielerreichungsgrad 250% .

Sofern sich im Falle von ausnahmsweise nicht messbaren Leistungskriterien bzw. Zielen keine Messgrößen als Zielwerte bzw. Minimal-/Maximalwerte festlegen lassen, bestimmt der Aufsichtsrat den Zielerreichungsgrad innerhalb des Zielerreichungskorridors von 0% bis 250% nach billigem Ermessen nach Ablauf der jeweiligen Performanceperiode und achtet dabei auf eine nachvollziehbare Bewertung.

Der Gesamtzielerreichungsgrad für die jeweilige Performanceperiode ist die Summe der gewichteten Zielerreichungsgrade beider Leistungskriterien. Das aktienkursbasierte Ziel wird mit 70% und die LTI-ESG-Ziele werden mit jeweils 15% gewichtet ((Zielerreichungsgrad des aktienkursbasierten Ziels x 0,7) + (Zielerreichungsgrad des ersten LTI-ESG-Ziels x 0,15) + (Zielerreichungsgrad des zweiten LTI-ESG-Ziels x 0,15) = Gesamtzielerreichungsgrad).

Die Zielbetrag, der Anfangsaktienkurs, die Anzahl der zugeteilten PSs sowie die maximal mögliche Anzahl an PS bei maximaler Zielerreichung sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

PERFORMANCE-SHARE-PROGRAMM - ZUTEILUNGSJAHR 2024 ZUM 31.12.2024 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER in EUR

	Dr. Peter Podesser Programm 2024	Daniel Saxena Programm 2024
Zielbetrag[1]	999.000	450.000
Minimalwert	0	0
Maximalwert (Cap)	2.497.500	1.125.000
Zuteilungskurs	18,94	18,94
Anzahl zugeteilter Performance Shares	52.746	23.759
Anzahl minimal möglicher PSs (0% Zielerreichung)	0	0
Anzahl maximal möglicher PSs (250% Zielerreichung)	131.864	59.398

1) Abweichend von dem pro-rata Zielbetrag im Geschäftsjahr 2024, beträgt der jährliche Zielbetrag für Herrn Dr. Podesser und für Herrn Saxena EUR 1.332.000 bzw. EUR 900.000

Aktieninvestitions- /Aktienhalteverpflichtung

Zum weiteren Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie zur Stärkung der nachhaltigen Entwicklung der SFC Energy AG sieht das Vorstandsvergütungssystem 2023 für Vergütungsperioden beginnend mit einer Vorstandsneubestellung bzw. – wiederbestellung ab 1. Januar 2024 eine Aktieninvestitions- und Aktienhalteverpflichtung für die Vorstandsmitglieder vor. Hiernach ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, ein Eigeninvestment in SFC Aktien vorzunehmen *(Aktieninvestitionsverpflichtung)*. Der zu investierende Betrag *(Investitionsbetrag)* entspricht einem Betrag in Höhe von 150% der Jahresfestvergütung (Grundgehalt brutto) (für den CEO) bzw. 100% der Jahresfestvergütung (Grundgehalt brutto) (für den CFO und COO). Die zu haltende Zahl an Aktien ergibt sich grundsätzlich aus einem Betrag der jährlichen Bruttojahresfestvergütung (Grundgehalt) dividiert durch das arithmetische Mittel (kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen) der Schlusskurse der SFC Aktie über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Tag der Bestellung zum Mitglied des Vorstands (kaufmännisch auf volle Stücke gerundet). 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)*.

Die Aufbauphase endet im Falle einer Erstbestellung bei Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags vor Ablauf von vier Jahren vorzeitig. In diesem Fall wird der Investitionsbetrag *pro rata temporis* reduziert. Die Dauer der Aktienhalteverpflichtung ändert sich nicht

Während der Halteperiode auf die Aktien ausgeschüttete Dividenden stehen den Vorstandsmitgliedern zu.

Die Aktieninvestitions- und Aktienhalteverpflichtung endet im Zusammenhang mit dem Vollzug des 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 Aktieninvestitions- und Aktienhalteverpflichtung beschließen. Im Berichtszeitraum wurde kein Kontrollwechsel vollzogen.

Im Berichtszeitraum galt die Aktieninvestitions- und Aktienhalteverpflichtung für Herrn Dr. Podesser und Herrn Saxena (seit dem 1. Juli 2024). Die nachfolgende Tabelle zeigt die erforderliche Höhe für alle zum 31. Dezember 2024 aktiven Vorstandsmitglieder, für die die Aktieninvestitions- und Aktienhalteverpflichtung gilt, den derzeitigen Erfüllungsgrad (Status quo) sowie das Ende der jeweiligen Aufbauphase.

AKTIENINVESTITIONS- UND AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG

	Zu erwerbende Aktien			Aktuelle Anzahl	Ende der Aufbauphase	Ende der Halteperiode
	in % der Grund-vergütung	in Tsd. €	Stück[1]	Stück[2]	Datum	Datum
Dr. Peter Podesser	150%	666	35.164	151.160	31.12.2025	ein Jahr nach Ende der Bestellung
Daniel Saxena	100%	300	14.232	3.437	30.06.2026	
Hans Pol[3]	-	-	-	-	-	-

1 Auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Tag der jeweiligen Bestellung zum Mitglied des Vorstands (Dr. Podesser: EUR 18,94 Herr Saxena: EUR 21,08), vorbehaltlich etwaiger zukünftiger Anpassungen der Festvergütung.
2 Stand 31. Dezember 2024.
3 Die Aktieninvestitions- und Aktienhalteverpflichtung galt für Herrn Pol im Berichtsjahr noch nicht.

Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft durch die Vergütung

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 2023 als auch für das Geschäftsjahr 2024 – ist an den wirtschaftlichen Erfolgszielen Umsatz, Bruttomarge und bereinigtes EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) ausgerichtet und sieht ein ermessens basiert zu bewertendes 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) bzw. (anteilig) Performance Shares (Herr Dr. Podesser und Herr Saxena) mit vierjährigem Leistungszeitraum gewährt. Wirtschaftliches Erfolgsziel ist die

Entwicklung des Aktienkurses der SFC Energy AG während des Leistungs- und Ausübungszeitraums bzw. der Performanceperiode des PSP. 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 Satz 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. Danach ist, die Maximalvergütung für den Berichtszeitraum bis zu einer Vorstandsneubestellung bzw. -wiederbestellung, die ab dem 1. Januar 2024 erfolgt, 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.

Für Vergütungsperioden beginnend mit einer Vorstandsneubestellung bzw. -wiederbestellung, die ab dem 1. Januar 2024 erfolgen, gilt folgende Maximalvergütung für den Berichtszeitraum:

- Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für den Vorstandsvorsitzenden: EUR 4 Mio.
- Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für ordentliche Vorstandsmitglieder: EUR 2 Mio.

Demnach gilt für Herrn Pol im Berichtsjahr eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 1,5 Mio., für Herrn Dr. Podesser in Höhe von EUR 4 Mio. und für Herrn Saxena anteilig für die Vergütung vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2024 eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 1 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 2024 erfolgt (aus dem Aktienoptionsprogramm 2021 – 2025) und deren Wert erst bei Ausübung oder bei frühestmöglicher Realisierungsmöglichkeit ermittelt werden kann, kann über die für das Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung noch nicht abschließend berichtet werden.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für Herrn Pol im Geschäftsjahr 2024 wird jedoch voraussichtlich durch die im Grundsatz geltenden Einzel- Caps der variablen Vergütungsbestandteile für das Berichtsjahr 2024 (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.

Für Herrn Dr. Podesser galt im Berichtszeitraum (aufgrund des vorherigen Bestandsschutzes) erstmals eine Maximalvergütungsgrenze i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG in Höhe von EUR 4 Mio.. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für Herrn Dr. Podesser im Geschäftsjahr 2024 kann noch nicht abschließend berichtet

werden, da die anteiligen Vergütungshöhen aus dem Aktienoptionsprogramm 2020-2024 und dem PSP 2024-2027 von Herrn Dr. Podesser noch nicht feststehen; der Wert der Aktienoptionen für das Berichtsjahr 2024 lässt sich erst bei Ausübung oder bei frühestmöglicher Realisierungsmöglichkeit und der Wert der der Performance Shares für das Berichtsjahr 2024 lässt sich erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027 ermitteln.

Die Einhaltung der Maximalvergütung wird aber voraussichtlich durch die im Grundsatz geltenden einzelnen Caps der variablen Vergütungsbestandteile für das Berichtsjahr 2024 (maximale Zielerreichung i.H.v. 125% und 125% Auszahlungs-Cap für den erfolgsabhängigen Bonus, d.h. max. EUR 471.750, das grundsätzliche Ausübungs-Cap pro Teil-Tranche unter dem Aktienoptionsprogramm 2020-2024 von EUR 2,75 Mio. (zur Klarstellung: für Zwecke der Maximalvergütung 2024 werden 3/48 der im Jahr 2020 zugeteilten Aktienoptionen berücksichtigt, wobei auf den Wert bei frühestmöglicher Ausübungsmöglichkeit abgestellt wird) und maximale Zielerreichung i.H.v. 250% und 250% Auszahlungs-Cap für die Auszahlungen unter dem PSP 2024-2017) gewährleistet.

Auch für Herrn Saxena galt im Berichtszeitraum (aufgrund des vorherigen Bestandsschutzes) erstmals eine Maximalvergütungsgrenze i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG in Höhe von EUR 2 Mio. bzw. aufgrund der zeitanteiligen Geltung des Vorstandsvergütungssystems 2023 in 2024 in Höhe von EUR 1 Mio. für die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2024. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für Herrn Saxena im Geschäftsjahr 2024 kann noch nicht abschließend berichtet werden, da die Vergütung aus dem PSP 2024-2027 erst nach Ablauf des PS-Performancezeitraums ermittelt werden kann; der Wert der Performance Shares für das Berichtsjahr 2024 lässt sich daher erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027 ermitteln.

Die Einhaltung der Maximalvergütung wird aber voraussichtlich durch die im Grundsatz geltenden Einzel-Caps der variablen Vergütungsbestandteile für das Berichtsjahr 2024 (maximale Zielerreichung i.H.v. 125% und 125% Auszahlungs-Cap für den erfolgsabhängigen Bonus, d.h. max. EUR 190.625, und die maximale Zielerreichung i.H.v. 250% und das 250% Auszahlungs-Cap für die Auszahlungen unter dem PSP 2024-2027) gewährleistet.

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds

Regelungen für alle Vorstandsmitglieder

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sollen gegebenenfalls zu vereinbarende Zahlungen an die Vorstandsmitglieder einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert 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 kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus/STI) für das Jahr der außerordentlichen Kündigung.

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 ste-

hen, 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.

Regelungen für Dr. Peter Podesser und Herrn Daniel Saxena

Ein Anspruch auf einen PSP-Auszahlungsbetrag aus PSP-Jahres-Tranchen, deren Performanceperiode zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Vorstandsanstellungsverhältnisses bzw. des Vorstandsmandates noch nicht abgelaufen ist, besteht nicht, wenn (i) das Vorstandsmitglied sein Mandat vorzeitig niederlegt oder das Vorstandsanstellungsverhältnis auf eigenen Wunsch des Vorstandsmitglieds vorzeitig endet, ohne dass ein von der SFC Energy AG durch Pflichtverletzung veranlasster wichtiger Grund oder ein Kontrollwechsel vorliegt, (ii) die SFC Energy AG das Vorstandsanstellungsverhältnis wirksam außerordentlich kündigt, (iii) das Vorstandsanstellungsverhältnis aufgrund eines Sachverhalts endet, der die SFC Energy AG zur außerordentlichen Kündigung berechtigt hätte oder (iv) das Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund von seinem Amt abberufen wird (ausgenommen aufgrund von dauernder Dienstunfähigkeit oder Invalidität).

Nach den neuen zum Ende des Berichtsjahrs geltenden Anstellungsverträgen sind Herr Dr. Podesser und Herr Saxena im Falle eines Kontrollerwerbs an der Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG berechtigt, den 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.

Bei Kontrollerwerb an der Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG und der Ausübung des für diesen Fall vorgesehenen außerordentlichen Kündigungsrechts durch Herrn Dr. Podesser sind die Optionsrechte aus dem Aktienoptionsprogramm 2020-2024, die zum Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots noch nicht verfallen waren, wie folgt zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages als Barausgleich auszuzahlen (Anzahl auszuzahlender Optionsrechte 504.000 (Referenzkurs - Ausübungspreis)), wobei in diesem Fall der Referenzkurs dem Angebotspreis im Sinne des § 31 Abs. 1 WpÜG entspricht. Hinsichtlich des Barausgleichs gilt kein Höchstbetrag.

Bei Kontrollerwerb an der Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG bis zum 30. September 2023 (welcher in diesem Zeitraum nicht erfolgt ist) und der Ausübung des für diesen Fall vorgesehenen außerordentlichen Kündigungsrechtes durch Herrn Saxena wären die SAR aus dem Daniel Saxena Programm 5, die zum Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots noch nicht verfallen gewesen wären, zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages als Barausgleich auszuzahlen (Anzahl auszuzahlender SARs 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 entsprochen hätte. Hinsichtlich des Barausgleichs gilt kein Höchstbetrag.

Im Hinblick auf das PSP gilt für Herrn Dr. Podesser und Herrn Saxena, dass wenn ein Vorstandsmitglied vor dem Ende der bereits begonnenen Performanceperiode ausscheidet, weil es anlässlich eines Kontrollwechsels von dem für diesen Fall vereinbarten Sonderkündigungsrecht Gebrauch macht, die Auszahlung des PSP-Auszahlungsbetrages erst nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode und regulärer Zielerreichungsmessung erfolgt (d.h. der Gesamtzielerreichungsgrad für die jeweilige PSP-Jahres-Tranche wird unverändert nach dem regulären Ende der Performanceperiode nach Maßgabe der Bestimmungen des PSP ermittelt). Dabei erfolgt die Umrechnung aller noch laufenden PSP-Jahres-Tranchen in den PSP-Auszahlungsbetrag nach Ablauf der Performanceperiode auf Basis des Referenzkurses (anstelle des End-Aktienkurses der SFC Aktie); der Referenzkurs entspricht in diesem Fall – nach Bestimmung des Aufsichtsrats – dem Angebotspreis i.S.d. § 31 Abs. 1 WpÜG oder dem nach § 7 WpÜG-Angebotsverordnung berechneten Wert der möglicherweise als Wahlgegenleistung gebotenen Aktien des Bieters, die nicht an einem organisierten Markt i.S.d. § 2 Abs. 7 WpÜG, sondern nur außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums zum Handel zugelassen sind, oder einer Kombination aus beiden Werten.

Ein Kontrollwechsel ist im Berichtsjahr nicht eingetreten.

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 an, dann bleiben die Versorgungsansprüche in voller Höhe erhalten. Im Falle des Wegfalls der Berufsunfähigkeit gilt dieser Zeitpunkt als Ausscheidezeitpunkt.

Regelungen für Hans Pol

Die Optionsrechte aus dem Aktienoptionsprogramm 2021-2025 verfallen bei einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft (nicht erfasst: Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung oder Vertrauensfortfall durch den Aufsichtsrat) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Herrn Pol vor dem Verfallstag (1. März 2025), 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).

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 auszuzahlen (Anzahl auszuzahlender Optionsrechte x (Referenzkurs – Ausübungspreis)), wobei in diesem Fall der Referenzkurs – nach Bestimmung des Aufsichtsrats – 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 Sonderkündigungsrechts durch Herrn Pol sind die SAR aus dem Hans Pol Programm 4, die zum Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots noch nicht verfallen waren, wie folgt zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages 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.

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").

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/STI) und die langfristig variable Vergütung unter dem PSP

Der Aufsichtsrat hat nach den im Berichtsjahr 2024 geltenden Vorstandsanstellungsverträgen auf Basis des Bestandsvergütungssystems und des Vorstandsvergütungssystems 2021 und 2023 die Möglichkeit, die kurzfristig variable Vergütung (Bonus/STI) – sowie künftig Zahlungen auf der Grundlage des PSP – 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 SFC Energy AG 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 im Berichtsjahr 2024 von den Vorstandsmitgliedern nicht zurückgefordert.

Abweichungen vom Vergütungssystem

Im Berichtsjahr sind keine zu berichtenden Abweichungen von dem jeweils anwendbaren Vorstandsvergütungssystem eingetreten.

Individualisierte Vorstandsvergütung im Berichtsjahr 2024

In der im Berichtsjahr 2024 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 2023) sowie die langfristige variable Vergütung in Form von in 2024 gewährten Auszahlungsbeträgen aus den SAR-Programmen enthalten. Diese Summe enthält somit sämtliche Vergütungsleistungen, die im Jahr 2024 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 2023 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 2023 UND 2024 [1]

in EUR

Zum 31.12.2024 amtierendes Vorstandsmitglied — **Dr. Peter Podesser** Vorstandsvorsitzender seit 01.11.2006

		2023	in % GV	2024	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	370.000	58,5%	444.000	60,4%
	+ Nebenleistungen	14.490	2,2%	18.312	2,5%
	+ Beitrag Unterstützungskasse [2]	10.000	1,6%	-	-
	Summe [3]	**394.490**	**62,3%**	**472.312**	**64,3%**
Variable Vergütung	**+ Kurzfristige variable Vergütung**				
	Bonus [4]	238.733	37,7%	262.276	35,7%
	+ Langfristige variable Vergütung				
	SARs („SARS") [5]	0	0,0%	0	0,0%
	Aktienoptionen („AOP") [6]	0	0,0%	0	0,0%
	Summe [7]	**238.733**	**37,7%**	**262.276**	**35,7%**
Gesamtvergütung	**= Ziel-Gesamtvergütung („GV")**	**632.923**	**100,0%**	**734.588**	**100,0%**

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG DER GESCHÄFTSJAHRE 2023 UND 2024 [1]

in EUR

Zum 31.12.2024 amtierendes Vorstandsmitglied — **Daniel Saxena** Vorstandsmitglied seit 01.07.2020

		2023	in % GV	2024	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	240.000	55,4%	270.000	60,6%
	+ Nebenleistungen	12.000	2,8%	26.760	6,0%
	+ Versorgungsbeitrag [2]	12.000	2,8%	18.000	4,0%
	Summe [3]	**264.000**	**60,9%**	**314.760**	**70,6%**
Variable Vergütung	**+ Kurzfristige variable Vergütung**				
	Bonus [4]	119.366	27,5%	131.138	29,4%
	Sonderbonus [8]	50.000	11,5%	0	0,0%
	+ Langfristige variable Vergütung				
	SARs („SARS") [5]	0	0,0%	0	0,0%
	Aktienoptionen („AOP") [6]	0	0,0%	0	0,0%
	Summe [7]	**169.366**	**39,1%**	**131.138**	**29,4%**
Gesamtvergütung	**= Ziel-Gesamtvergütung („GV")**	**433.366**	**100,0%**	**445.898**	**100,0%**

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG DER GESCHÄFTSJAHRE 2023 UND 2024 [1] in EUR

Zum 31.12.2024 amtierendes Vorstandsmitglied		Hans Pol Vorstandsmitglied seit 01.01.2014			
		2023	in % GV	2024	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung [8]	249.996	42,6%	249.996	18,5%
	davon durch SFC Energy B.V.	*99.996*		*99.996*	
	+ Nebenleistungen [8]	17.340	3,0%	17.340	1,3%
	+ Beitrag Unterstützungskasse [2]	11.724	2,0%	14.413	1,1%
	davon durch SFC Energy B.V.	*11.724*		*14.413*	
	Summe [3]	**279.060**	**47,6%**	**281.749**	**20,8%**
Variable Vergütung	**+ Kurzfristige variable Vergütung**				
	Bonus [4]	162.772	27,8%	178.824	13,2%
	+ Langfristige variable Vergütung				
	SARs („SARS") [5]	144.644	24,7%	890.840	65,9%
	Aktienoptionen („AOP") [6]	0	0,0%	0	0,0%
	Summe [7]	**307.416**	**52,4%**	**1.069.664**	**79,2%**
Gesamtvergütung	**= Ziel-Gesamtvergütung („GV")**	**586.476**	**100,0%**	**1.351.413**	**100,0%**

1) 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.
2) Verwaltungskosten und PSV-Beitrag sind als Verpflichtungen der Gesellschaft hier nicht erfasst.
3) Diese Angaben stellen die Summe der gewährten und geschuldeten festen Vergütung dar.
4) Diese Angabe stellt die im Geschäftsjahr zugeflossene kurzfristige variable Vergütung für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr dar.
5) Der Wert entspricht dem aus den im Geschäftsjahr ausgeübten SARs zugeflossenen Betrag.
6) Der Wert entspricht dem Fair Market Value für im Geschäftsjahr gewährte Optionsrechte zum Bezug von Stammaktien der Gesellschaft („Aktienoptionsprogramm" oder „AOP"). Dies entspricht dem Wert der insgesamt zugeteilten Optionsrechte.
7) Diese Angaben stellen die Summe der gewährten und geschuldeten variablen Vergütung dar.
8) Einschließlich Konzernbezügen für Tätigkeiten in Tochtergesellschaften.

Individualisierte Vergütung des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats der SFC Energy AG ist in § 16 der Satzung geregelt. Es wurde ursprünglich vom Aufsichtsrat in 2015 beschlossen und in einer sprachlich und teilweise inhaltlich geänderten Form erstmals der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt.

Die seit 2015 unveränderte Höhe der Vergütung entsprach aber nicht mehr den gestiegenen inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen, die mit den Aufgaben der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied der SFC Energy AG einhergehen, sodass die Vergütung in 2023 marktgerecht angepasst wurde.

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

Seit dem 1. Januar 2023 und damit auch für das Berichtsjahr gilt unter dem Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats Folgendes:

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten unter dem geänderten Vergütungssystem eine reine jährliche Festvergütung in Höhe von jeweils EUR 35.000, wobei der Aufsichtsratsvorsitzende EUR 70.000 und sein Stellvertreter EUR 45.000 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 und jedes Mitglied des Ausschusses in Höhe von EUR 5.000. 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. Für den Vorsitz in einem sonstigen Ausschuss erhöht sich die jährliche feste Vergütung um EUR 10.000, 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 Grundvergütung 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 Aufsichtsratstätigkeit 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 2024 verteilen sich auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder wie folgt:

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES [1]

für die Geschäftsjahre 2023 und 2024

in EUR

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
Aufsichtsratsmitglieder		in EUR	in % GV	in EUR	in % GV	in EUR
Sunaina Sinha Haldea (seit 08/2021, Vorsitzende seit 05/2024)	2024	56.899	100,0%	0	0,0%	56.899
	2023	35.000	100,0%	0	0,0%	35.000
Henning Gebhardt (seit 05/2021, stellvertr. Vorsitzender)	2024	45.000	81,8%	10.000	18,2%	55.000
	2023	45.000	81,8%	10.000	18,2%	55.000
Gerhard Schempp (seit 06/2020)	2024	35.000	82,4%	7.500	17,6%	42.500
	2023	35.000	82,4%	7.500	17,6%	42.500
Dr. Andreas Blaschke (seit 05/2024)	2024	21.899	87,5%	3.128	12,5%	25.027
	2023	0	0	0	0	0
Hubertus Krossa (bis 05/2024)	2024	26.202	93,3%	1.872	6,7%	28.074
	2023	70.000	93,3%	5.000	6,7%	75.000
Summe	2024	185.000	89,2%	22.500	10,8%	207.500
	2023	185.000	89,2%	22.500	10,8%	207.500

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 2024 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 durchschnittli-

chen 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/STI) 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 Werte der ausgeübten Aktienoptionen berücksichtigt.

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

in TEUR

Geschäftsjahr	2020	2021		2022		2023		2024	
			Veränderung		Veränderung		Veränderung		Veränderung
I. Ertragsentwicklung									
AG Jahresergebnis (HGB)	-8.418	-6.636	21%	-3.399	49%	5.386	n/m	9.123	69%
Konzern Umsatzerlöse	53.223	64.320	21%	85.229	33%	118.148	38,6%	144.754	23%
Konzern EBITDA bereinigt	2.936	6.233	112%	8.150	31%	15.158	86,0%	22.008	45%
Konzernperioden-ergebnis	-5.184	-5.829	-12%	2.020	n/m	21.062	942,6%	9.355	-56%
Konzerneigenkapital	54.838	50.019	-9%	103.437	107%	128.133	23,9%	139.218	9%
II. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer									
SFC AG - Mitarbeiter	64	64	2%	68	4%	67	-2%	68	2%
III. Vorstandsvergütung									
Dr. Peter Podesser	524	2.237	327%	3.894	74%	633	-84%	735	16%
Daniel Saxena	132	319	142%	382	20%	433	13%	446	3%
Hans Pol	277	1.092	294%	1.190	9%	586	-51%	1.351	131%
frühere Vorstandsmitglieder									
Markus Binder (von 01.03.2014 - 28.02.2020)	33	-	n/a	–	n/a	–	n/a	–	-
IV. Aufsichtsratsvergütung									
Sunaina Sinha Haldea (seit 08/2021; Vorsitz seit 04/2024)	-	10	n/m	25	159%	35	40%	57	63%
Henning Gebhardt (seit 05/2021, stellver-tr. Vorsitzender)	-	23	n/m	38	62%	55	47%	55	0%
Gerhard Schempp (seit 06/2020)	15	27	86%	30	11%	43	42%	43	0%
Dr. Andreas Blaschke (seit 05/2024)	-	-	-	-	-	-	-	25	n/m
frühere Aufsichtsratsmitglieder									
Hubertus Krossa (bis 05/2024, Vorsitz seit 05/2021)	38	45	19%	50	10%	75	50%	28	-63%
Tim van Delden (bis 05/2021, Vorsitz)	50	21	-58%	-	-	-	-	-	-
David Morgan (bis 05/2020)	16	-	-	–	-	–	-	–	-

Billigung durch die Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2023 wurde der Hauptversammlung 2024 zur Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt.

Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht am 16. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 59,80% gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat haben sich mit den durch Investoren geäußerten Rückmeldungen intensiv befasst und diese in die Überarbeitung des Vergütungsberichts einfließen lassen, um eine noch höhere Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Vergütungsentscheidungen zu ermöglichen. Die SFC Energy AG zielt auf eine klare, verständliche und nachvollziehbare Berichterstattung ab, die die Basis für eine breite Akzeptanz der Organvergütung durch alle Stakeholder legen soll.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die SFC Energy AG, Brunnthal

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der SFC Energy AG, Brunnthal, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

München, den 27. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

digitally signed by

Alexander Fiedler
Wirtschaftsprüfer

digitally signed by

Norbert Heinzelmann
Wirtschaftsprüfer

Leerseite aus bindetechnischen Gründen

20000006261440

M4PDF-Engine V24.20