

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

Vorstand und Aufsichtsrat der SFC Energy AG erklären nach pflichtgemäßer Prüfung, dass seit dem 25. März 2025 (Zeitpunkt der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung) den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022) („DCGK“) mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde sowie derzeit und zukünftig mit folgenden Ausnahmen entsprochen wird:

- Gemäß Empfehlung B.3 des DCGK soll die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens drei Jahre erfolgen. Höchst vorsorglich teilen wir mit, dass das von der Hauptversammlung vom 5. Juni 2023 gebilligte Vorstandsvergütungssystem vorsieht, dass bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds Bestell- und Vertragsdauer in der Regel drei Jahre betragen, der Aufsichtsrat jedoch eine abweichende Dauer festlegen kann. Der Aufsichtsrat hat also die Möglichkeit, die konkrete Dauer der Erstbestellung im Einzelfall abweichend festzulegen, um hinreichende Flexibilität bei der Gewinnung besonders qualifizierter Kandidaten für ein Vorstandsamt zu bewahren, wobei er auch das Interesse an einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensführung berücksichtigt.
- Gemäß Empfehlung D.2 Satz 1 des DCGK soll der Aufsichtsrat abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Der Aufsichtsrat hat einen Prüfungsausschuss eingerichtet. Der Aufsichtsrat erachtet die Bildung weiterer Ausschüsse, insbesondere auch eines mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses, für nicht nötig, um eine effiziente Beratungs- und Kontrolltätigkeit auszuüben. Vorsorglich wird deswegen eine Abweichung von den Empfehlungen C.10 Satz 1 und D.2 Satz 1 des DCGK erklärt.
- Gemäß Empfehlung D.4 des DCGK soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung benennt. Der Aufsichtsrat hat keinen Nominierungsausschuss gebildet. Der Aufsichtsrat vertritt im Einklang mit dem juristischen Schrifttum die Ansicht, dass die Bildung eines Nominierungsausschusses im Fall eines Aufsichtsrats in der Größe des Aufsichtsrats der SFC Energy AG, der aus lediglich vier Mitgliedern besteht, obsolet ist. Bisweilen wird angenommen, unter diesen Voraussetzungen sei keine Einschränkung der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG erforderlich. Insoweit wird lediglich vorsorglich eine Abweichung von Empfehlung D.4 des DCGK erklärt.

- Gemäß Empfehlung G.1 des DCGK, erster Spiegelstrich, soll im Vergütungssystem insbesondere auch festgelegt werden, wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung). Das am 5. Juni 2023 der Hauptversammlung vorgelegte und von dieser gebilligte Vorstandsvergütungssystem entspricht dieser Empfehlung. Auch die seit März 2025 geltenden Vorstandsanstellungsverträge regeln eine Gesamt-Maximalvergütung. Wir teilen jedoch höchst vorsorglich mit, dass in früheren Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern, die nach Inkrafttreten des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 geschlossen wurden, keine Gesamt-Maximalvergütung geregelt war. Teilweise galt für diese Verträge jedoch noch kein Vorstandsvergütungssystem im Sinne von § 87a AktG. In den seit Inkrafttreten des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 geschlossenen Anstellungsverträgen wurden allerdings betragsmäßige Begrenzungen der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile vereinbart. Dadurch wurde die Einhaltung der Maximalvergütung entsprechend dem einschlägigen Vorstandsvergütungssystem (soweit anwendbar) aber weitgehend (bis auf bestimmte Sondersituationen) sichergestellt.
- Gemäß Empfehlung G.12 des DCGK soll im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen. Abweichend hiervon ist in bestimmten aktienbasierten Long-term Incentive Programmen, die nach Inkrafttreten des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 mit Vorstandsmitgliedern vereinbart wurden, vorgesehen, dass für den Fall der Vertragsbeendigung bei einem Kontrollwechsel aufgrund Ausübung des für diesen Fall vorgesehenen außerordentlichen Kündigungsrechtes eine sofortige Auszahlung zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages als Barausgleich (auf Basis eines kontrollwechselbedingten Referenzkurses) erfolgt. Aus Sicht des Aufsichtsrats handelt es sich hierbei um eine praxisübliche Regelung und ist eine vorzeitige vollständige Abwicklung der langfristigen Vergütungsansprüche situationsangemessen. Unter dem aktuellen nunmehr mit allen Vorstandsmitgliedern vereinbarten Long-term Incentive Programm (Performance Share Plan) gilt, 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 nach regulärer Zielerreichungsmessung (auf Basis eines kontrollwechselbedingten Referenzkurses) erfolgt.

Brunnthal, 24. März 2026

SFC Energy AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat