

# VERGÜTUNGSBERICHT DES VORSTANDS UND AUFSICHTSRATS DER SFC ENERGY AG

Dieser Vergütungsbericht stellt gem. § 162 Aktiengesetz (AktG) die Vergütung der gegenwärtigen und ausgedehnten Vorstandsmitglieder sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats der SFC Energy AG im Geschäftsjahr 2021 dar und erläutert diese.

Der Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer der SFC Energy AG, der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, entsprechend § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Der Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers ist am Ende dieses Berichts wiedergegeben.

## Vorstandsvergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 AktG

Der Aufsichtsrat hat im Einklang mit den Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG im Berichtsjahr 2021 ein neues Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen und dieses der ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2021 zur Billigung vorgelegt. Das vorgelegte Vorstandsvergütungssystem wurde mit einer Zustimmungsquote von 80% von der Hauptversammlung gebilligt. Das neue von der Hauptversammlung in 2021 gebilligte Vergütungssystem für Vorstand und Aufsichtsrat kann unter: <https://www.sfc.com/investoren/corporate-governance/> abgerufen werden.

## Vergütungszufluss im Berichtsjahr 2021 aus Bestandsvergütungssystem

Die im Berichtsjahr 2021 gewährte Vergütung erfolgte allerdings weiterhin auf der Basis der bestehenden vertraglichen Regelungen (Bestandsvergütungssystem), welche jedoch in weiten Teilen dem neuen Vergütungssystem entsprechen.

## Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021

In Übereinstimmung mit dem Bestandsvergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Zur Förderung der Transparenz dieses Berichts sind in den nachfolgenden Tabellen die individuelle Zielvergütung je Vorstandsmitglied und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 dargestellt.

**ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG FÜR DEN VORSTAND**

in EUR

zum 31.12.2021 amtierende Vorstandsmitglieder

		Peter Podesser		Daniel Saxena		Hans Pol	
		2021	in % ZGV	2021	in % ZGV	2020	in % ZGV
<b>Feste Vergütung</b>	Grundvergütung	370.000	16,0 %	240.000	64,2 %	241.434	20,5 %
	+ Nebenleistungen <sup>1</sup>	14.113	0,6 %	24.000	6,4 %	30.174	2,6 %
	Beitrag Unterstützungskasse	10.000	0,4 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	<b>Summe</b>	<b>394.113</b>	<b>17,0 %</b>	<b>264.000</b>	<b>70,6 %</b>	<b>271.608</b>	<b>23,0 %</b>
<b>Variable Vergütung</b>	+ Kurzfristige variable Vergütung						
	Zielbonus für das Geschäftsjahr <sup>1</sup>	220.000	9,5 %	110.000	29,4 %	138.333	11,7 %
	+ Langfristige variable Vergütung						
	SARs <sup>2</sup>	1.704.992	73,5 %	0	0,0 %	600.033	50,9 %
	Aktioptionen („MSOP“) <sup>3</sup>	0	0,0 %	0	0,0 %	169.555	14,4 %
<b>Summe</b>	<b>1.924.992</b>	<b>83,0 %</b>	<b>110.000</b>	<b>29,4 %</b>	<b>907.921</b>	<b>77,0 %</b>	
<b>Gesamtvergütung</b>	= Ziel-Gesamtvergütung („ZGV“) <sup>4</sup>	<b>2.319.105</b>	<b>100,0 %</b>	<b>374.000</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.179.530</b>	<b>100,0 %</b>

1 Der Wert entspricht dem variablen Bonus bei einer Zielerreichung von 100 %.

2 Der Wert entspricht dem aus den im Geschäftsjahr zugeflossenen Beträge

3 Der Wert entspricht dem im Geschäftsjahr gebuchten Aufwand für im Geschäftsjahr gewährte Optionsrechte zum Bezug Stammaktien der Gesellschaft („Management Stock Option Program“ oder „MSOP“)

4 Den Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2021 ein zusätzlicher erfolgsabhängiger Sonderprojektbonus zugesagt, der bei Erreichung der vereinbarten Ziele erst im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung käme. Daher wird über diesen Sonderprojektbonus im Falle einer Auszahlung erst im nachfolgenden Geschäftsjahr berichtet. Nach derzeitiger Prognose ist nicht mit einer Zielerreichung dieses Sonderprojektbonus zu rechnen.

## 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 2021 herangezogene Vergleichsgruppe bestand mit Blick auf Größe und/oder Sektor bzw. Branche aus relevanten Vergleichsunternehmen aus dem SDAX / TecDAX sowie Unternehmen aus dem Wasserstoff-Sektor. Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Geschäftsführer bzw. der ersten Management-Ebene der Einzelgesellschaften des Konzerns und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung.

## Bestandteile der Vergütung des Vorstands im Berichtsjahr 2021

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands bestand im Berichtsjahr 2021 aus den im Folgenden beschriebenen Elementen:

### Grundvergütung

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

Des Weiteren erhielten die Mitglieder des Vorstands bestimmte marktübliche Nebenleistungen. So stellt die Gesellschaft den Vorständen jeweils einen Dienstwagen zur Verfügung oder leistet eine Fahrzeugzulage, sofern der Vorstand keinen Dienstwagen in Anspruch nimmt. Zudem sind in den Nebenleistungen Prämien für Pensions-, Unfall- und Lebensversicherungen der Vorstände sowie Zuschüsse zu Krankenversicherungen enthalten.

## Versorgungsleistungen

Die Vorstände konnten im Berichtsjahr 2021 laufende Grundvergütung in Höhe von bis zu EUR 25.000 durch Beitragszahlungen an externe Versorgungsträger in betriebliche Altersversorgung umwandeln. Von dieser Option wurde bisher nicht Gebrauch gemacht.

Für Herrn Dr. Podesser besteht eine beitragsorientierte Leistungszusage über eine Unterstützungskasse. Die Unterstützungskasse erbringt gegenüber Herrn Dr. Podesser im Versorgungsfall die vereinbarten Versorgungsleistungen. Die Gesellschaft wendet der Unterstützungskasse die erforderlichen Mittel zu. Die Höhe der Versorgungsleistungen ist abhängig von der versicherungstechnischen Umsetzung des Versorgungsbeitrages, der sich aus der individuell mit Herrn Dr. Podesser getroffenen Vereinbarung ergibt. Die Versorgungsleistungen werden durch eine Lebensversicherung rückgedeckt. Herr Dr. Podesser erhält von der Unterstützungskasse eine lebenslange monatliche Altersrente, wenn er nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus den Diensten der Gesellschaft ausscheidet. Bezieht Herr Dr. Podesser die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in voller Höhe, oder scheidet er nach Vollendung des 60. Lebensjahres altershalber aus den Diensten der Gesellschaft aus, um in den Ruhestand zu treten, so kann er die Versorgungsleistung bereits von diesem Zeitpunkt an verlangen. In diesem Fall erhält Herr Dr. Podesser die Versorgungsleistungen, die aus dem für ihn zu diesem Zeitpunkt gebildeten Teil des Kassenvermögens der Unterstützungskasse finanziert werden können. Bei Eintritt des Versorgungsfalles kann anstelle der Altersrente im Einvernehmen mit der Unterstützungskasse eine einmalige Kapitalzahlung verlangt werden. Für den Fall, dass Herr Dr. Podesser verstirbt, ist eine Hinterbliebenenversorgung vereinbart.

## Kurzfristig variable Vergütung / erfolgsabhängiger Bonus für das Berichtsjahr 2021

Die Vorstandsmitglieder haben die Möglichkeit, im Falle des Erreichens bestimmter Erfolgsziele eine variable Vergütung („Bonus“), die den Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie während eines Geschäftsjahrs honoriert, zu erhalten. Der Bonus für das jeweilige Geschäftsjahr wird erst im darauffolgenden Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat festgestellt und fällig. Der Bonus für das Berichtsjahr wird daher erst im Geschäftsjahr 2022 als gewährte (also als im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich zugeflossene) bzw. geschuldete (im Geschäftsjahr 2022 fällige, aber noch nicht erfüllte) Vergütung berichtet.

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

In Bezug auf das Berichtsjahr wurden folgende finanzielle Parameter festgelegt: Budgetzielerreichung betreffend (i) Konzernumsatz (basierend auf dem budgetierten Umrechnungskurs des kanadischen Dollars zum Euro), (ii) Bruttomarge und (iii) bereinigtes EBITDA (jeweils gewichtet mit 25%). Im Rahmen der Ermessenskomponente (insgesamt gewichtet mit 25%) können finanzielle oder nicht-finanzielle Leistungskriterien oder eine Kombination aus beiden festgelegt werden. Der Aufsichtsrat hat die folgenden festgelegten nicht-finanziellen Leistungskriterien (inkl. ESG-Ziele) für das Geschäftsjahr 2021 angewendet und in einer qualitativen Gesamtschau gewürdigt: Implementierung von strategischen Zielsetzungen (Weiterentwicklung von Zielkunden-

märkten, Verbreiterung der industriellen Partnerbasis, regionale Expansion), Mitarbeiterbindung (Schaffung und Erhalt von attraktiven Arbeitsplätzen), Einhaltung hoher Qualitätsstandards, Wahrung einer stabilen und langfristig orientierten Aktionärsbasis sowie operative Stabilität und Gesundheitsschutz für Mitarbeiter und Geschäftspartner in der Pandemie. Alle Vorstandsmitglieder unterliegen für das Geschäftsjahr 2021 den gleichen Leistungskriterien und der gleichen Leistungsgewichtung. Die dem Bonus für das Berichtsjahr zugrunde liegenden Leistungskriterien werden zur Förderung der Transparenz des Berichts in nachfolgender Tabelle zusammengefasst. Der tatsächlich erreichte STI-Betrag fließt erst im nächsten Jahr zu und wird daher erst im kommenden Vergütungsbericht berichtet.

### LEISTUNGSKRITERIEN DER KURZFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER in TEUR

für das Geschäftsjahr 2021

Vorstandsmitglied		Zielerreichung			Bonus in TEUR		tatsächlich erreicht	
		Gewichtung	Min.	Max.	Min.	Max.	Gesamtziel-betrag	Gesamt-Bonus (TEUR)
<b>Peter Podesser</b>	Umsatzerlöse (budgetiert)	25 %	0 %	125 %	-	69	107 %	236
	Rohertragsmarge (budgetiert)	25 %	0 %	125 %	-	69		
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25 %	0 %	150 %	-	69		
	Implementierung von strategischer Zielsetzungen/ Mitarbeiterbindung/ Hohe Qualitätsstandards/ Stabile, langfristige orientierte Aktionärsbasis/ Unternehmensstabilität/ Gesundheitsschutz in der Pandemie	25 %	0 %	125 %	-	69		
<b>Daniel Saxena</b>	Umsatzerlöse (budgetiert)	25 %	0 %	125 %	-	34	107 %	118
	Rohertragsmarge (budgetiert)	25 %	0 %	125 %	-	34		
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25 %	0 %	150 %	-	34		
	Implementierung von strategischer Zielsetzungen/ Mitarbeiterbindung/ Hohe Qualitätsstandards/ Stabile, langfristige orientierte Aktionärsbasis/ Unternehmensstabilität/ Gesundheitsschutz in der Pandemie	25 %	0 %	125 %	-	34		
<b>Hans Pol</b>	Umsatzerlöse (budgetiert)	25 %	0 %	125 %	-	43	107 %	149
	Rohertragsmarge (budgetiert)	25 %	0 %	125 %	-	43		
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25 %	0 %	150 %	-	43		
	Implementierung von strategischer Zielsetzungen/ Mitarbeiterbindung/ Hohe Qualitätsstandards/ Stabile, langfristige orientierte Aktionärsbasis/ Unternehmensstabilität/ Gesundheitsschutz in der Pandemie	25 %	0 %	125 %	-	43		

### Gewährte kurzfristig variable Vergütung / erfolgsabhängiger Bonus, der im Berichtsjahr 2021 gewährt wurde

Die Leistungskriterien, die in nachfolgender Tabelle ausgewiesenen sind, liegen der im Geschäftsjahr 2021 gewährten kurzfristig variablen Vergütung zugrunde; sie wurden für das Geschäftsjahr 2020 festgestellt. Die finanziellen Leistungskriterien entsprechen denjenigen, die für das Geschäftsjahr 2021 gelten (mit jeweils 25%-Gewichtung). Die nicht-finanziellen Leistungskriterien, die in ihrer Gesamtheit mit einer Gewichtung von 25 % in die Bemessung der kurzfristigen variablen Vergütung einfließen, bestanden aus: Implementierung

weiterer strategischer und langfristiger Zielsetzungen (Weiterentwicklung von Zielkundenmärkten, Verbreiterung der industriellen Partnerbasis, regionale Expansion), Mitarbeiterbindung (Schaffung und Erhalt von attraktiven Arbeitsplätzen), hohe Qualitätsstandards und stabile und langfristig orientierte Aktionärsbasis. Mit Herrn Daniel Saxena wurde aufgrund seines Eintritts in die Gesellschaft erst zur zweiten Jahreshälfte 2020 für das Geschäftsjahr 2020 ein garantierter, von finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien unabhängiger Bonus vereinbart. Bei der ausbezahlten Summe lag der proportionale Anteil des garantierten, festen Bonus zum Ermessens-Bonus bei 75 % zu 25 %.

### LEISTUNGSKRITERIEN DER KURZFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER <sup>1</sup> in TEUR für das Geschäftsjahr 2020

Vorstandsmitglied		Zielerreichung		Bonus in TEUR		tatsächlich erreicht		Gesamt-Bonus (TEUR)
		Gewichtung	Min.	Max.	Min.	Max.	Ziel-erreichungs-grad	
<b>Peter Podesser</b>	Umsatzerlöse (budgetiert)	25 %	0 %	125 %	-	69	19 %	
	Rohertragsmarge (budgetiert)	25 %	0 %	125 %	-	69	0 %	
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25 %	0 %	150 %	-	69	19 %	
	Implementierung von strategischer Zielsetzungen / Mitarbeiterbindung Hohe Qualitätsstandards / Stabile, langfristige orientierte Aktionärsbasis / Unternehmensstabilität / Gesundheitsschutz in der Pandemie							63 %
<b>Daniel Saxena</b>	Garantiert	75 %	100 %	100 %		41	104 %	75 %
	Diskretionär	25 %	0 %	100 %	-	14	100 %	25 %
<b>Hans Pol</b>	Umsatzerlöse (budgetiert)	25 %	0 %	125 %		25	19 %	
	Rohertragsmarge (budgetiert)	25 %	0 %	125 %	-	25	0 %	
	EBITDA bereinigt (budgetiert)	25 %	0 %	150 %	-	25	19 %	
	Implementierung von strategischer Zielsetzungen / Mitarbeiterbindung Hohe Qualitätsstandards / Stabile, langfristige orientierte Aktionärsbasis / Unternehmensstabilität / Gesundheitsschutz in der Pandemie							63 %

<sup>1</sup> Für das ehemalige Vorstandsmitglied Marcus Binder, der zu März 2020 aus dem Vorstand ausschied, wurden für das Geschäftsjahr 2020 keine Leistungskriterien festgelegt und kein Bonus gezahlt.

## Langfristig variable Vergütung

Als Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft ist ein bedeutender Teil der Vorstandsvergütung an die langfristige Entwicklung der SFC-Aktie gebunden. Als langfristig variable aktienbasierte Vergütung wurden in der Vergangenheit verschiedene virtuelle bzw. physische Aktienoptionsprogramme eingeführt, auf dessen Grundlage den gegenwärtigen bzw. früheren Vorstandsmitgliedern virtuelle Aktienoptionen („Stock Appreciation Rights“ oder „SARs“) oder echte Aktienoptionen („AOPs“) zugesagt wurden und die sich zum Teil auch auf die Vergütung im Berichtsjahr 2021 auswirken. Mit der Zuteilung von SARs bzw. AOPs als langfristig variables Vergütungselement verfolgt die Gesellschaft das Ziel, eine vorrangig an den Interessen der Aktionäre ausgerichtete Geschäftspolitik, nämlich die langfristige Wertsteigerung der Beteiligung der Aktionäre, zu incentivieren und zu fördern.

## Virtuelles Aktienoptionsprogramm

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat zum Geschäftsjahr 2014 erstmals ein SARs-Programm (SAR-Programm 2014–2016; Programm 1) mit dem Ziel implementiert, eine Gleichrichtung der Interessenlage von Aktionären und Vorstand zu schaffen. In der Folge wurden weitere SARs-Programme aufgesetzt: SAR-Programm 2015–2018 (Programm 2), SAR-Programm 2017–2019 (Programm 3), SAR-Programm 2018–2021 (Programm 4) und SAR-Programm 2020–2024 (Programm 5). Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Marcus Binder wurden ebenfalls unter dem SARs-Programm 2017–2019 virtuelle Aktienoptionen zugeteilt. Im Berichtszeitraum wurden durch Herrn Binder keine SARs ausgeübt. Das SARs-Programm wurde mit Vergleich vom 4. Februar 2021 durch Zahlung einer Abgeltungssumme seitens der Gesellschaft an Herrn Binder vollständig abgelöst.

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

Herrn Dr. Peter Podesser wurden in den Jahren 2017 (Dr. Peter Podesser Programm 3) und 2020 (Dr. Peter Podesser Programm 5), jeweils im Rahmen der Verlängerung für die nächste Bestellperiode, virtuelle Optionen (SARs) zugeteilt. Die SARs-Zuteilung im Rahmen des Programms 5 wurde zum 9. Juli 2020 in ein (physisches) Aktienoptionsprogramm (Aktienoptionsprogramm 2020–2024) überführt und damit abgelöst.

Herrn Hans Pol wurden in den Jahren 2015 (Hans Pol Programm 2) und 2018 im Rahmen der Verlängerung seines Vorstandsanstellungsvertrages (Hans Pol Programm 4) virtuelle Aktienoptionen (SARs) zugeteilt.

Herrn Daniel Saxena wurden mit Bestellung im Juli 2020 virtuelle Aktienoptionen (SARs) zugeteilt (Daniel Saxena Programm 5).

Die Funktionsweise der vorgenannten SARs-Programme ist – mit einzelnen Abweichungen in den Programmen – in den Grundzügen gleich ausgestaltet: Danach erfolgte eine einmalige Zuteilung einer bestimmten Anzahl an SARs für die jeweilige Bestellperiode des Vorstandsmitglieds, deren Bestand in Abhängigkeit von dem Verfall von SARs an bestimmten Verfallsstichtagen reduziert werden kann. Der Bestand zugeteilter und nicht verfallener SARs (zu einem Stichtag ein Jahr nach dem letzten Verfallsstichtag) setzt sich aus gleich großen Teil-Tranchen für diejenigen Jahre der Vorstandstätigkeit, für die die Zuteilung erfolgt ist, zusammen. Ab dem Zuteilungstag der jeweiligen SARs-Tranche beginnt eine Wartezeit, die für die einzelnen Teil-Tranchen unterschiedlich lang bemessen ist, wobei für die erste Teil-Tranche stets eine Wartezeit von vier Jahren ab dem Zuteilungstag und für die jeweiligen weiteren Teil-Tranchen eine jeweils verlängerte Wartezeit gilt. Nach Ablauf der festgelegten Wartezeit für die jeweilige Teil-Tranche können die SARs der Teil-Tranche in einem Ausübungszeitraum von einem Jahr nach Ablauf der jeweiligen Wartezeit der Teil-Tranche (vorbehaltlich bestimmter Blackout-Perioden) ausgeübt werden, soweit sie nicht zuvor zu den jeweils einschlägigen definierten Verfallsstichtagen verfallen sind. Der Verfall von SARs zu den festgelegten Verfallsstichtagen richtet sich danach, welcher durchschnittliche Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem jeweiligen Verfallsstichtag erreicht ist (Verfallsstichtagskurs). In Abhängigkeit von dem erreichten durchschnittlichen Börsenkurs verfällt eine bestimmte festgelegte Stückzahl an SARs; bei Erreichen oder Überschreiten des festgelegten durchschnittlichen Kursziels vor dem jeweiligen Verfallsstichtag verfallen keine SARs. Nach Ablauf der Wartezeit und vorbehaltlich eines Verfalls an den Verfallsstichtagen kann eine bestimmte Anzahl an SARs innerhalb des Ausübungszeitraums ausgeübt werden. Die Anzahl ausübbarer SARs hängt von dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen

vor dem Tag der Ausübung ab (sog. Referenzkurs). Hierfür sind in den einzelnen SARs-Programmen gewisse Referenzkursspannen festgelegt, die eine bestimmte maximale Anzahl ausübbarer SARs vorgibt. Die Ausübung der SARs begründet einen Anspruch auf Barausgleich, der sich wie folgt berechnet: (Referenzkurs – Ausübungspreis) x Anzahl ausübbarer SARs.

Das Hans Pol Programme 2 und Programm 4 sehen zusätzlich als Voraussetzung für die Ausübbarkeit von SARs vor, dass ein bestimmtes Erfolgsziel vor Ablauf der jeweiligen Wartezeit erreicht sein muss: der durchschnittliche Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor Ablauf der Wartezeit übersteigt den durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem Zuteilungstag.

Der Ausübungspreis beträgt jeweils EUR 1,00 je SAR. Die Zahl der zugeteilten (und noch nicht in Vorjahren verfallenen oder bereits ausgeübten) sowie die im Berichtsjahr verfallenen und ausgeübten SARs werden in folgender Tabelle (unter Berücksichtigung von § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG) dargestellt:

## SARS ZUTEILUNG

zum 31.12.2021 amtierende Vorstandsmitglieder	Peter Podesser	Daniel Saxena	Hans Pol		M. Binder <sup>3</sup>
	Programm 3	Programm 5	Programm 2	Programm 4	
Zuteilungstag:	01.04.2017	01.07.2020	01.07.2015	01.07.2018	01.03.2017
Anzahl der Stock Appreciation Rights (SARs)	360.000	228.000	180.000	180.000	180.000
Maximale Laufzeit (Jahre)	5	8	7	7	7
Anzahl der Teil-Tranchen <sup>1</sup>	3	4	3	3	3
Leistungszeitraum:	01.04.2017 31.03.2020	01.07.2020 30.06.2024	01.07.2015 30.06.2018	01.07.2018 30.06.2021	01.07.2017 30.06.2020
Ablauf Wartezeit <sup>2</sup>					
Tranche 1	01.04.2021	01.07.2024	01.07.2019	01.07.2022	01.03.2021
Tranche 2	01.09.2021	01.07.2025	01.07.2020	01.07.2022	01.03.2022
Tranche 3	01.02.2022	01.07.2026	01.07.2021	01.07.2022	01.03.2023
Tranche 4	-	01.07.2027	-	-	-
Erfolgsziele	-	-	EUR 5,10	EUR 8,65	EUR 3,07
Ausübungspreis:	EUR 1,00	EUR 1,00	EUR 1,00	EUR 1,00	EUR 1,00
Zum 01.01.2021 ausstehende SARs	220.000	228.000	20.000	125.000	55.000
in der Berichtsperiode verfallene SARs	-	-	-	-	-
In der Berichtsperiode ausgeübte SARs	73.333	-	20.000	-	55.000
Zum 31.12.2021 ausstehende SARs	146.667	228.000	-	125.000	-

1 Anzahl der jährlichen Tranchen in die die zugewiesenen SARs zu gleichen Teilen aufgeteilt werden.

2 Ausübungszeitraum beträgt jeweils ein Jahr je Teil-Tranche.

3 Das SARs-Programm für das ehemalige Vorstandsmitglied Marcus Binder wurde mit Vergleichsvereinbarung vom 4. Februar 2021 durch Zahlung einer Abgeltungssumme seitens der Gesellschaft an Herrn Binder vollständig abgelöst.

In die gewährte bzw. geschuldete Vergütung im Berichtsjahr 2021 (Tabelle „Gewährte Vorstandsvergütung Geschäftsjahr 2021“) fließen nur die Beträge aus SARs ein, die in 2021 infolge von Ausübung zu einer Auszahlung geführt haben.

Die Leistungskriterien, die für die im Berichtsjahr 2021 zu einer Auszahlung aus SAR-Tranchen geführt haben, sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

## SARS PROGRAMM

	Tranche	Anzahl SARs	Verfallsstichtag				Ende Wartezeit	Ausübung				
			Datum	Kurs <sup>1</sup>	SARs			Datum	Kurs <sup>2,3</sup>	Ausübbar	SARs	Baraus- gleich
					Verfall	Verbleib						
<b>Peter Podesser Progr. 2017-2019</b>	Gesamtprogramm	360.000			140.000	220.000						
	Tranche 1 (PP3.1)	120.000	01.04.18	7,92	60.000	60.000	01.04.21	Jun 21	24,25	60.000	60.000	1.395.000
	Tranche 2 (PP3.2)	120.000	01.04.19	10,25	40.000	80.000	01.09.21	Jun 21	24,25	13.333	13.333	309.992
	Tranche 3 (PP3.3)	120.000	01.04.20	10,12	40.000	80.000	01.02.22			0	0	
<b>Hans Pol Progr. 2015-2018</b>	Gesamtprogramm	180.000			160.000	20.000						
	Tranche 1 (HP 3.1)	60.000	01.07.16	3,86	60.000	0	01.07.19					
	Tranche 2 (HP 3.2)	60.000	01.07.17	3,84	60.000	0	01.07.20					
	Tranche 3 (HP 3.3)	60.000	01.07.18	8,64	40.000	20.000	01.07.21	Dez 21	31,00	31,00	20.000	600.033

<sup>1</sup> durchschnittlicher Börsenkurs der SFC Aktien an den letzten 30 Handelstagen vor dem für die jeweilige Teil-Tranche massgeblichen Verfallsstichtag

<sup>2</sup> durchschnittlicher Börsenkurs der SFC Aktien an den letzten 30 Handelstagen vor dem für die jeweilige Teil-Tranche massgeblichen Ausübungstag

<sup>3</sup> Am 23.01.2018 wurde die SARs-Vereinbarung dahingehend angepasst, dass zu den Verfallsstichtagen der Tranche 2 und 3 unabhängig vom durchschnittlichen Börsenkurs mindestens 47.500 SARs verfallen

## Aktienoptionsprogramme

Die Mitglieder des Vorstands können eine vom Aufsichtsrat festgelegte Anzahl von Optionsrechten mit Beginn der Laufzeit ihres Vorstandsdienstvertrages erhalten. 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 des jeweiligen Optionsrechts. Die Wartezeit für die Ausübung ist nach ausgegebenen Tranchen gestaffelt, sodass Mitglieder des Vorstands je ein Viertel der Optionsrechte der jeweiligen Tranche (Teil-Tranche) ausüben können. Die Wartezeit für die Ausübung der Teil-Tranchen beläuft sich auf vier, fünf, sechs bzw. sieben Jahre, jeweils beginnend am Ausgabetag der Tranche.

Die Bezugsrechte können innerhalb eines Jahres nach Ablauf der Wartezeit für die jeweilige Teil-Tranche ausgeübt werden (**Ziehungszeitraum**). Jedes Optionsrecht berechtigt nach Maßgabe der festzulegenden Optionsbedingungen zum Bezug einer auf den Inhaber lautenden Stammaktie ohne Nennbetrag (Stückaktie) der Gesellschaft. Der Ausübungspreis entspricht dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ausgabetag.

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 Gesell-



schaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem für die jeweilige Teil-Tranche maßgeblichen Stichtag (**Stichtagskurs**) ein bestimmtes Kursziel in Euro erreicht. Erreicht der Stichtagskurs nicht mindestens das Kursziel, kann von der Teil-Tranche nach Maßgabe des Stichtagskurses nur ein Teil der Optionen ausgeübt werden, für die die Hauptversammlung abhängig von Bandbreiten des Stichtagskurses eine bestimmte Anzahl von ausübenden Bezugsrechten festgelegt hat. Im Übrigen verfallen Bezugsrechte zum jeweiligen Stichtag ersatz- und entschädigungslos.

Die Ausübung von Aktienoptionen ist in Bezug auf jede Teil-Tranche ferner davon abhängig, dass der durchschnittliche Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft an den letzten 30 Handelstagen vor dem Tag, an dem das Mitglied des Vorstands eine Bezugserklärung in Hinblick auf gewährte Aktienoptionen abgibt, festgelegte Schwellenwerte erreicht oder übersteigt. Erreicht der Referenzkurs nicht mindestens das Kursziel, kann von der Teil-Tranche nach Maßgabe des Referenzkurses nur ein Teil der Optionen ausgeübt werden, für die die Hauptversammlung abhängig von Bandbreiten des Referenzkurses eine bestimmte Anzahl von ausübenden Bezugsrechten festgelegt hat. Bei jeder weiteren Ausübung von Optionsrechten der Teil-Tranche innerhalb des Ziehungszeitraums werden auf die Anzahl der Optionsrechte, wie sie nach der aktuellen Ausübungsvoraussetzung zu dem weiteren Ausübungstag ausübbar wären, die im Ziehungszeitraum bereits ausgeübten Optionsrechte angerechnet.

Das Aktienoptionsprogramm stellt sicher, dass für den jeweiligen Ziehungszeitraum eine Ausübung von Optionsrechten nur möglich ist, soweit die Summe aus der Anzahl der ausgeübten Optionsrechte multipliziert mit dem Schlusskurs im XETRA-Handel am Ausübungstag dieser Optionsrechte abzüglich des Ausübungspreises und der Anzahl 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. nicht überschreitet (Cap); dieser ist insofern abweichend bzw. geringer als das vom Vorstandsvergütungssystem vorgesehene Cap von 1,75 Mio.

Die den Herren Dr. Podesser und Pol zugesagten Aktienoptionen werden in nachfolgender Tabelle aufgeführt (soweit nicht bereits zuvor verfallen bzw. ausgeübt). Die im Berichtsjahr 2021 eingeräumten Aktienoptionen, die ein direktes Recht auf Aktienerwerb einräumen, werden als gewährte Vergütung im Berichtsjahr 2021 in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung Mitglieder des Aufsichtsrates“ erfasst.

## AKTIENOPTIONEN

	Peter Podesser		Hans Pol	
	Programm 2020		Programm 2021	
Zuteilungstag:	09.07.2020		01.03.2021	
Anzahl der AOP	504.000		500.000	
Maximale Laufzeit	8 Jahre		8 Jahre	
Anzahl Teil-Tranchen	4		4	
Leistungszentrum	09.07.2020	08.07.2024	01.03.2021	28.02.2025
Verfall / Wartefristende der Teil-Tranchen <sup>1</sup>	09.07.2021	09.07.2024	01.03.2022	01.03.2025
	09.07.2022	09.07.2025	01.03.2023	01.03.2026
	09.07.2023	09.07.2026	01.03.2024	01.03.2027
	09.07.2024	09.07.2027	01.03.2025	01.03.2028
Ausübungspreis:	EUR 1,00		EUR 24,41	
Zum 01.01.2021 ausstehende AOPs	504.000		-	
in der Berichtsperiode verfallene AOPs	-		-	
In der Berichtsperiode ausgeübte AOPs	-		-	
Zum 31.12.2021 ausstehende AOPs	504.000		500.000	

<sup>1</sup> Vier Teil-Tranche; Die Bezugsrechte können innerhalb eines Jahres nach Ablauf der Wartezeit für die jeweilige Teil-Tranche ausgeübt werden

Die Leistungskriterien, die den im Berichtsjahr eingeräumten Aktienoptionen – was nur für Herrn Pol gilt – zugrunde lagen, sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

## AKTIENOPTIONSPROGRAMM

	Kursziel Min. <sup>1</sup>	Kursziel Max. <sup>2</sup>
Hans Pol	27,13	51,54

<sup>1</sup> Unterhalb des Minimum-Stichtagskurses können keine Aktienoptionen der Teil-Tranche ausgeübt werden

<sup>2</sup> Oberhalb des Maximum-Stichtagskurses kann die volle Zahl der Aktienoptionen der Teil-Tranche ausgeübt werden

## Vergleichsvereinbarung mit Herrn Marcus Binder

Herr Marcus Binder ist zum Ablauf des 28. Februar 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden. Auf Grundlage einer Vergleichsvereinbarung vom 4. Februar 2021 wurden ihm im Zusammenhang mit seiner vormaligen Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr die folgenden Leistungen gewährt: EUR 55.317 als Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2019 und EUR 699.082 als Abgeltung der langfristigen variablen Vergütung (SARs-Programm 2017-2019).

## Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft durch die Gesellschaft

Mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die Geschäftsstrategie der SFC 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 Leis-

tungen 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 2020 als auch für das Geschäftsjahr 2021 – ist an den wirtschaftlichen Erfolgszielen Umsatz, Bruttomarge und bereinigtes EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) ausgerichtet und sieht ein diskretionäres Element vor, welches für das Geschäftsjahr 2021 auch an Nachhaltigkeitsziele 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 wird auf Basis von Aktienoptionen mit vierjährigem Leistungszeitraum gewährt. Wirtschaftliches Erfolgsziel ist die Entwicklung des Aktienkurses der SFC Energy AG während des Leistungs- und Ausübungszeitraums. Der Unternehmenswert und der Wert für die Aktionäre wird langfristig gesteigert, indem ehrgeizige Ziele festgelegt werden, die mit der Aktienkursentwicklung verknüpft sind.

### Einhaltung der Maximalvergütung gem. § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat im neuen Vergütungssystem eine Maximalvergütung einschließlich Nebenleistungen für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr wurde wie folgt festgelegt:

- Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für den Vorstandsvorsitzenden: EUR 2,5 Mio.
- Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für ordentliche Vorstandsmitglieder: EUR 1,5 Mio.

Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren. Da die Vergütung aus den Aktienoptionsrechten von Herrn Pol für das Geschäftsjahr 2021 erst nach Ausübung ermittelt werden kann, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung noch nicht abschließend berichtet werden.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für Herrn Pol im Berichtsjahr wird voraussichtlich durch die im Grundsatz geltenden einzelnen Caps der variablen Vergütungsbestandteile von Herrn Pol (maximale Zielerreichung i.H.v. 125 % bei erfolgsabhängigem Bonus und grundsätzliches Ausübungscap pro Teil-Tranche des Aktienoptionsprogramms von EUR 1 Mio.) gewährleistet.

Im Übrigen handelt es sich um Verträge unter dem Bestandssystem, welches noch keine Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG vorsah.

## Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sollen gegebenenfalls zu vereinbarenden Zahlungen an die Vorstandsmitglieder einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von einer Jahresvergütung (**Abfindungs-Cap**) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Cap soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.

Endet der Anstellungsvertrag aufgrund einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft, haben die Vorstandsmitglieder keinen Anspruch auf Fortzahlung der variablen Vergütung („erfolgsabhängiger Bonus“).

Versterben die Vorstandsmitglieder während der Dauer ihres Anstellungsvertrages, so haben eine Witwe und Kinder, soweit diese das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und noch in der Berufsausbildung stehen, als Gesamtgläubiger Anspruch auf Fortzahlung der monatlichen Grundvergütung für den Sterbemonat und die sechs folgenden Monate.

Werden die Vorstandsmitglieder während der Laufzeit ihres Anstellungsvertrags dauernd arbeitsunfähig, so endet der jeweilige Anstellungsvertrag mit dem Tag des Quartalsendes, an dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird, frühestens jedoch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums (Dauer des laufenden und der folgenden sechs Monate, längstens bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags), spätestens bei Ablauf der Amtszeit des Vorstandsmitglieds.

### Daniel Saxena

Die SAR aus dem Daniel Saxena Programm 5 verfallen bei einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft (Ausnahmen: Vertrauensentzug durch die HV oder Vertrauensfortfall durch den AR) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Herrn Saxena vor dem 1. Juli 2024, die die Gesellschaft nicht zu vertreten hat, ersatzlos. Bei Ausscheiden aus anderem Grund verfallen die SAR anteilig auf die gesamte Vertragslaufzeit von 48 Monaten gerechnet (z. B. Ausscheiden nach 24 Monaten führt zu einem Verfall von 50 % der zum Zeitpunkt des Ausscheidens gehaltenen SAR).

Im Fall eines bis zum 30. September 2023 eintretenden Kontrollwechsels (verstanden als die Übernahme der Mehrheit der Stimmrechte an der Gesellschaft durch einen Dritten) kann Herr Saxena die Kündigung aus wichtigem Grund auf Wunsch des Aufsichtsrats der Gesellschaft und/oder des Erwerbers der Kontrollmehrheit nur mit einer Frist von zwölf Monaten ab dem Datum, an dem der Kontrollwechsel rechtlich eintritt, ausüben. Herr Saxena hat im Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels bis zum 30. September 2023 grundsätzlich einen maximalen Anspruch auf Auszahlung des Werts von zwei Jahresvergütungen, welcher nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags überschreiten darf. Im Falle eines Kontrollwechsels nach dem 30. September 2023 ist das außerordentliche Kündigungsrecht von Herrn Saxena für den Fall eines Kontrollwechsels hingegen ausgeschlossen; eine Abfindungszahlung erfolgt nicht.

Bei Kontrollerwerb an der Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG und der Ausübung des für diesen Fall vorgesehenen außerordentlichen Kündigungsrechtes durch Herrn Saxena sind die SAR aus dem Daniel Saxena

Programm 5, die zum Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots noch nicht verfallen waren, wie folgt zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages als Barausgleich ausbezahlen (Anzahl ausbezuhender SAR x (Referenzkurs - Ausübungspreis), wobei in diesem Fall der Referenzkurs dem Angebotspreis i.S.d. § 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 i.S.d. § 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.

#### Hans Pol

Die Optionsrechte aus dem Aktienoptionsprogramm 2021-2025 verfallen bei einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft (Ausnahmen: Vertrauensentzug durch die HV oder Vertrauensfortfall durch den AR) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Hans Pol vor dem Verfallstag, die die Gesellschaft nicht zu vertreten hat, ersatzlos. Bei Ausscheiden aus anderem Grund verfallen die Optionsrechte anteilig auf die gesamte Vertragslaufzeit von 48 Monaten gerechnet (z. B. Ausscheiden nach 24 Monaten führt zu einem Verfall von 50% der zum Zeitpunkt des Ausscheidens gehaltenen Optionsrechte).

Die SAR aus dem Hans Pol Programm 4 verfallen bei einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft (Ausnahmen: Vertrauensentzug durch die HV) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Hans Pol vor dem 30. Juni 2021, die die Gesellschaft nicht zu vertreten hat, ersatzlos. Bei Ausscheiden aus anderem Grund verfallen die SAR anteilig auf die gesamte Vertragslaufzeit von 36 Monaten gerechnet (z. B. Ausscheiden nach 18 Monaten führt zu einem Verfall von 50% der zum Zeitpunkt des Ausscheidens gehaltenen SAR).

Die SAR aus dem Hans Pol Programm 2 verfallen bei (i) einer verhaltensbedingten ordentlichen oder (ii) einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft (Ausnahme: Vertrauensentzug durch die HV oder Vertrauensfortfall durch den AR) sowie (iii) einer ordentlichen Kündigung durch Hans Pol vor dem 30. Juni 2018 ersatzlos. Bei Ausscheiden aus anderem Grund verfallen die SAR anteilig auf die gesamte Vertragslaufzeit von 36 Monaten gerechnet (z. B. Ausscheiden nach 18 Monaten führt zu einem Verfall von 50% der zum Zeitpunkt des Ausscheidens gehaltenen SAR).

Im Fall eines Kontrollerwerbs an der Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG ist Herr Pol berechtigt, den Anstellungsvertrag innerhalb von drei Monaten ab dem rechtlichen Eintritt des Kontrollwechsels mit einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten zu kündigen.

Bei Kontrollerwerb an der Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG und der Ausübung des für diesen Fall vorgesehenen außerordentlichen Kündigungsrechtes durch Herrn Pol sind die Optionsrechte aus dem Aktienoptionsprogramm 2021-2025, die zum Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots noch nicht verfallen waren, zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages als Barausgleich ausbezahlen, wobei in diesem Fall der Referenzkurs dem Angebotspreis i.S.d. § 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 i.S.d. § 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 sind die SAR aus dem Hans Pol Programm 2, die zum Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots noch nicht verfallen waren, wie folgt unmittelbar ausbezahlen (Anzahl aus-

zuzahlender SAR x (Referenzkurs - Ausübungspreis)), wobei in diesem Fall der Referenzkurs dem Angebotspreis i.S.d. § 31 Abs. 1 WpÜG entspricht.

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 auszuführen: (Anzahl auszahlender SAR x (Referenzkurs - Ausübungspreis)). In diesem Fall entspricht der Referenzkurs dem höheren der beiden Werte aus (i) Angebotspreis i.S.d. § 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 i.S.d. § 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.

#### Dr. Peter Podesser

Die Optionsrechte aus dem Aktienoptionsprogramm 2020-2024 verfallen bei einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft (Ausnahmen: Vertrauensentzug durch die HV oder Vertrauensfortfall durch den AR) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Dr. Podesser vor dem Verfallstag, die die Gesellschaft nicht zu vertreten hat, ersatzlos. Bei Ausscheiden aus anderem Grund verfallen die Optionsrechte anteilig auf die gesamte Vertragslaufzeit von 48 Monaten gerechnet (z. B. Ausscheiden nach 24 Monaten führt zu einem Verfall von 50 % der zum Zeitpunkt des Ausscheidens gehaltenen Optionsrechte).

Die SAR aus dem Dr. Peter Podesser Programm 3 verfallen bei einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft (Ausnahme: Vertrauensentzug durch die HV oder Vertrauensfortfall durch den AR) sowie einer außerordentlichen Kündigung durch Dr. Podesser vor dem 1. April 2020, die die Gesellschaft nicht zu vertreten hat, ersatzlos. Bei Ausscheiden aus anderem Grund verfallen die SAR anteilig auf die gesamte Vertragslaufzeit von 36 Monaten gerechnet (z. B. Ausscheiden nach 18 Monaten führt zu einem Verfall von 50 % der zum Zeitpunkt des Ausscheidens gehaltenen SAR).

Im Fall eines bis zum 30. September 2023 eintretenden Kontrollwechsels (verstanden als die Übernahme der Mehrheit der Stimmrechte an der Gesellschaft durch einen Dritten) kann Herr Dr. Podesser die Kündigung aus wichtigem Grund auf Wunsch des Aufsichtsrats der Gesellschaft und/oder des Erwerbers der Kontrollmehrheit nur mit einer Frist von sechs Monaten ab dem Datum, an dem der Kontrollwechsel rechtlich eintritt, ausüben. Herr Dr. Podesser hat im Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels bis zum 30. September 2023 grundsätzlich einen maximalen Anspruch auf Auszahlung des Werts der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags zum Zeitpunkt des Ausscheidens. Im Falle eines Kontrollwechsels nach dem 30. September 2023 ist das außerordentliche Kündigungsrecht von Herr Dr. Podesser für den Fall eines Kontrollwechsels hingegen ausgeschlossen; eine Abfindungszahlung erfolgt nicht.

Bei Kontrollerwerb an der Gesellschaft im Sinne des § 29 Abs. 2 WpÜG und der Ausübung des für diesen Fall vorgesehenen außerordentlichen Kündigungsrechtes durch Herr Dr. Podesser sind die Optionsrechte aus dem Aktienoptionsprogramm 2020-2024, die zum Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots noch nicht verfallen waren, wie folgt zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Anstellungsvertrages als Barausgleich auszuführen (Anzahl auszahlender Optionsrechte x (Referenzkurs - Ausübungspreis)), wobei in diesem

Fall der Referenzkurs dem Angebotspreis i.S.d. § 31 Abs. 1 WpÜG entspricht. Hinsichtlich des Barausgleichs gilt kein Höchstbetrag.

Bei Kontrollerwerb an der Gesellschaft und der Ausübung des für diesen Fall vorgesehenen außerordentlichen Kündigungsrechtes durch Herr Dr. Podesser sind die SAR aus dem Dr. Peter Podesser Programm 3, 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)), wobei in diesem Fall der Referenzkurs dem Angebotspreis i.S.d. § 31 Abs. 1 WpÜG entspricht.

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 Versorgungsfalles aus den Diensten der Gesellschaft ausscheidet. Wird Herr Dr. Podesser vor Eintritt des Versorgungsfalles berufsunfähig und dauert die Berufsunfähigkeit bis zu seinem Ableben bzw. bis zum Eintritt des Versorgungsfalles, dann bleiben die Versorgungsansprüche in voller Höhe erhalten. Im Falle des Wegfalls der Berufsunfähigkeit gilt dieser Zeitpunkt als Ausscheidezeitpunkt.

### 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 Versorgungsfalle die vereinbarten Versorgungsleistungen. Die Gesellschaft wendet der Unterstützungskasse die erforderlichen Mittel in Höhe von EUR 10.000 p.a. zu (siehe hierzu auch unten in der Tabelle Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021).

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 Dritten Leistungen im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

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

Der Aufsichtsrat hat sowohl nach dem Bestandsvergütungssystem als auch auf der Grundlage des neuen in 2021 beschlossenen Vergütungssystems die Möglichkeit, die kurzfristig variable Vergütung (Bonus) nach billigem Ermessen einzubehalten oder zurückzufordern, wenn ein Mitglied des Vorstands in schwerwiegender Weise vorsätzlich die Sorgfaltspflichten aus § 93 AktG, eine Pflicht aus dem Vorstandsanstellungsvertrag, oder ein anderes wesentliches Handlungsprinzip der Gesellschaft, z. B. aus den Compliance-Richtlinien verletzt.

Bei der Ausübung des billigen Ermessens berücksichtigt der Aufsichtsrat nach sorgfältiger Aufklärung des Sachverhalts die Schwere des Verstoßes, den Grad des Verschuldens des Mitglieds des Vorstands und den der Gesellschaft gegebenenfalls entstandenen materiellen und immateriellen Schaden. Vor seiner Entscheidung gibt der Aufsichtsrat der Gesellschaft dem Mitglied des Vorstands Gelegenheit, innerhalb einer angemessenen Frist Stellung zu nehmen. Der Zeitpunkt der Rückzahlung wird vom Aufsichtsrat der Gesellschaft nach Rücksprache mit dem Mitglied des Vorstands festgelegt, wobei eine angemessene Laufzeit und ggf. Teilzahlungen unter Berücksichtigung bestehender Härtefälle gewährt werden. Eine Rückforderung bereits gezahlter Vergütung ist nicht zulässig, wenn der betreffende Verstoß mehr als fünf Jahre zurückliegt. In Fällen kontinuierlicher Verstöße ist das Ende der kontinuierlichen Verstöße maßgeblich. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

Im Berichtsjahr 2021 wurden mangels Feststellung der eingangs genannten Voraussetzungen für eine Rückforderung keine variablen Vergütungsbestandteile von Vorstandsmitgliedern zurückgefordert.

## Abweichungen vom Vergütungssystem

Im Berichtsjahr 2021 fand das neue Vergütungssystem auf die Vorstandsmitglieder Dr. Podesser und Saxena noch keine Anwendung, so dass es auch keine zu berichtenden Abweichungen gab. Die im Berichtsjahr gewährte Vergütung von Herrn Pol für das Geschäftsjahr 2021 erfolgte im Einklang mit dem Vergütungssystem.

## Individualisierte Vorstandsvergütung im Berichtsjahr 2021

In der im Berichtsjahr 2021 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 2020), sowie die langfristige variable Vergütung in Form von in 2021 gewährten Auszahlungsbeträgen aus den SARs-Programmen sowie der Fair Market Value der im Berichtsjahr gewährten Optionen aus dem Aktienoptionsprogramm enthalten. Diese Summe enthält sämtliche Vergütungsleistungen, die im Jahr 2021 gewährt (d.h. ausgezahlt) und geschuldet 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 gibt die nachfolgende Tabelle wieder:

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG DER GESCHÄFTSJAHRE 2020 UND 2021		in EUR			
zum 31.12.2021 amtierendes Vorstandsmitglied		Peter Podesser Vorstandsvorsitzender seit 01.11.2006			
		2020	in % GV	2021	in % GV
<b>Feste Vergütung</b>	Grundvergütung	365.000	33,8 %	370.000	16,5 %
	+ Nebenleistungen	11.073	1,0 %	14.113	0,6 %
	+ Beitrag Unterstützungskasse <sup>1</sup>	10.000	0,9 %	10.000	0,4 %
	<b>Summe<sup>5</sup></b>	<b>386.073</b>	<b>35,7 %</b>	<b>394.113</b>	<b>17,6 %</b>
<b>Variable Vergütung</b>	<b>+ Kurzfristige variable Vergütung</b>				
	Bonus <sup>2</sup>	137.896	12,8 %	138.042	6,2 %
	<b>+ Langfristige variable Vergütung</b>				
	SARs („SARS“) <sup>3</sup>	0	0,0 %	1.704.992	76,2 %
	Aktienoptionen („MSOP“) <sup>4</sup>	556.241	51,5 %	0	0,0 %
<b>Summe<sup>5</sup></b>	<b>694.137</b>	<b>64,3 %</b>	<b>1.843.034</b>	<b>82,4 %</b>	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>= Ziel-Gesamtvergütung („GV“)</b>	<b>1.080.210</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.237.147</b>	<b>100,0 %</b>

FUSSNOTEN AUF SEITE 216



## GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG DER GESCHÄFTSJAHRE 2020 UND 2021

in EUR

zum 31.12.2021 amtierendes Vorstandsmitglied

Daniel Saxena Vorstandsmitglied seit 01.07.2020

		2020	in % GV	2021	in % GV
<b>Feste Vergütung</b>	Grundvergütung	120.000	90,9 %	240.000	75,2 %
	+ Nebenleistungen	12.000	9,1 %	24.000	7,5 %
	+ Beitrag Unterstützungskasse <sup>1</sup>	0	0,0 %	0	0,0 %
	<b>Summe<sup>5</sup></b>	<b>132.000</b>	<b>100,0 %</b>	<b>264.000</b>	<b>82,8 %</b>
<b>Variable Vergütung</b>	<b>+ Kurzfristige variable Vergütung</b>				
	Bonus <sup>2</sup>	-	0,0 %	55.000	17,2 %
	<b>+ Langfristige variable Vergütung</b>				
	SARs („SARS“) <sup>3</sup>	-	0,0 %	-	0,0 %
	Aktioptionen („MSOP“) <sup>4</sup>	-	0,0 %	-	0,0 %
<b>Summe<sup>6</sup></b>	<b>-</b>	<b>0,0 %</b>	<b>55.000</b>	<b>17,2 %</b>	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>= Ziel-Gesamtvergütung („GV“)</b>	<b>132.000</b>	<b>100,0 %</b>	<b>319.000</b>	<b>100,0 %</b>

zum 31.12.2021 amtierendes Vorstandsmitglied

Hans Pol seit 01.01.2014

		2020	in % GV	2021	in % GV
<b>Feste Vergütung</b>	Grundvergütung	199.767	72,2 %	241.663	22,1 %
	+ Nebenleistungen <sup>1</sup>	18.996	6,9 %	30.174	2,8 %
	+ Beitrag Unterstützungskasse	0	0,0 %	0	0,0 %
	<b>Summe<sup>5</sup></b>	<b>218.763</b>	<b>79,0 %</b>	<b>271.837</b>	<b>24,9 %</b>
<b>Variable Vergütung</b>	<b>+ Kurzfristige variable Vergütung</b>				
	Bonus <sup>2</sup>	58.062	21,0 %	50.197	4,6 %
	<b>+ Langfristige variable Vergütung</b>				
	SARs („SARS“) <sup>3</sup>	-	0,0 %	600.033	55,0 %
	Aktioptionen („MSOP“) <sup>4</sup>	-	0,0 %	169.555	15,5 %
<b>Summe<sup>6</sup></b>	<b>58.062</b>	<b>21,0 %</b>	<b>819.785</b>	<b>75,1 %</b>	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>= Ziel-Gesamtvergütung („GV“)</b>	<b>276.825</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.091.622</b>	<b>100,0 %</b>

ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Marcus Binder Vorstandsmitglied bis 28.02.2020

		2020	in % GV	2021	in % GV
<b>Feste Vergütung</b>	Grundvergütung	29.483	89,0 %	0	0,0 %
	+ Nebenleistungen	1.977	6,0 %	0	0,0 %
	+ Beitrag Unterstützungskasse	0	0,0 %	0	0,0 %
	<b>Summe<sup>9</sup></b>	<b>31.459</b>	<b>95,0 %</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>
<b>Variable Vergütung</b>	<b>+ Kurzfristige variable Vergütung</b>				
	Bonus <sup>7</sup>	1.667	5,0 %	55.317	7,3 %
	<b>+ Langfristige variable Vergütung</b>				
	SARs („SARS“) <sup>8</sup>	-	0,0 %	699.083	92,7 %
	Aktioptionen („MSOP“) <sup>4</sup>	-	0,0 %	-	0,0 %
<b>Summe<sup>9</sup></b>	<b>-</b>	<b>0,0 %</b>	<b>699.083</b>	<b>92,7 %</b>	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>= Ziel-Gesamtvergütung („GV“)</b>	<b>33.126</b>	<b>100,0 %</b>	<b>754.000</b>	<b>100,0 %</b>

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

2 Die im Geschäftsjahr zugeflossene kurzfristige variable Vergütung für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr

3 Der Wert entspricht dem aus den im Geschäftsjahr ausgeübten SARs zugeflossenen Betrag.

4 Der Wert entspricht dem Fair Market Value für im Geschäftsjahr gewährte Optionsrechte zum Bezug Stammaktien der Gesellschaft („Aktioptions-Programm“ oder „MSOP“). Dies entspricht dem Wert der insgesamt zugeteilten Optionsrechten.

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

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

7 Der Wert entspricht den im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossenen Beträgen, die sich auf den Bonus für das Geschäftsjahr 2019 beziehen. Im Geschäftsjahr 2021 beruht der Wert der Zahlung auf einer nach Ausscheiden aus dem Vorstand getroffenen Vergleichsvereinbarung zwischen Herrn Markus Binder und der Gesellschaft vom 4. Februar 2021 als umfassende Abgeltung für die Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2019.

8 Der Wert entspricht der Zahlung gemäß einer Vergleichsvereinbarung zwischen Herrn Markus Binder und der Gesellschaft vom 4. Februar 2021 als vollständige Abgeltung für das Ablösen des SARs-Programm 2017-2019.

9 Diese Angaben stellen die Summe der gewährten und geschuldeten festen bzw. variablen Vergütung dar.

## Individualisierte Vergütung des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine reine jährliche Festvergütung in Höhe von jeweils EUR 25.000, wobei der Aufsichtsratsvorsitzende EUR 50.000 und sein Stellvertreter EUR 37.500 erhalten. Bei unterjährigen Veränderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats werden die Bezüge pro rata temporis gewährt. Zusätzlich erhält der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine jährliche feste Vergütung in Höhe von EUR 10.000, sein Stellvertreter in Höhe von EUR 5.000 und jedes Mitglied des Ausschusses in Höhe von EUR 2.500.

Die maximale jährliche Grundvergütungen für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates ist auf EUR 50.000 und für seinen Stellvertreter ist auf EUR 37.500 begrenzt. Damit ist auch die Übernahme von Mitgliedschaften und Vorsitzen in Ausschüssen abgegolten.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben zudem Anspruch auf Ersatz der ihnen in Ausübung ihrer Aufsichtsrats-tätigkeit entstandenen baren 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.

Die Bezüge des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 verteilen sich auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder wie folgt:

### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

in EUR

für die Geschäftsjahre 2020 und 2021

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
		in EUR	in % GV	in EUR	in % GV	in EUR
<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>						
<b>Hubertus Krossa</b> (seit 05/2014, Vorsitzender seit 05/2021)	2021	42.428	100,0 %	-	0,0 %	45.833
	2020	32.292	100,0 %	-	0,0 %	32.292
<b>Henning Gebhardt</b> (seit 05/2021, stellvertr. Vorsitzender)	2021	21.892	100,0 %	-	0,0 %	25.000
	2020	-	-	-	-	-
<b>Gerhard Schempp</b> (seit 06/2020)	2021	25.000	92,3 %	2.083	4,0 %	27.083
	2020	14.583	100,0 %	-	-	14.583
<b>Sunaina Sinha</b> (seit 08/2021)	2021	10.417	100,0 %	-	0,0 %	10.417
	2020	-	-	-	-	-
<b>Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder</b>						
<b>Tim van Delden</b> (bis 05/2021, Vorsitz)	2021	20.833	100,0 %	-	0,0 %	20.833
	2020	50.000	100,0 %	-	-	50.000
<b>David Morgan</b> (bis 06/2020 stellvertr. Vorsitzender)	2021	-	-	-	-	-
	2020	15.625	100,0 %	-	-	15.625
<b>Summe</b>	2021	120.570	98,3 %	2.083	1,7 %	122.653
	2020	112.500	100,0 %	-	0,0 %	112.500

Das festgelegte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat sieht keine Malus- und Clawback-Regelungen vor. Es wurden daher im Berichtsjahr 2021 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 im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Gesamtbelegschaft der SFC Energy AG in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt. Des Weiteren wird die Ertragsentwicklung der SFC Energy AG und des Gesamtkonzerns dargestellt. Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahlen Umsatzerlöse und EBITDA adjusted abgebildet. Beide sind als wesentliche Steuerungsgrößen auch Teil der finanziellen Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) des Vorstands und hat damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Ergänzend dazu wird die Entwicklung des Jahresüberschusses der SFC AG gemäß §275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt.

Für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Gesamtbelegschaft der SFC AG in Deutschland abgestellt. Die Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile. Ferner werden für Vergütungen im Zusammenhang mit Aktienplänen die im Geschäftsjahr zugeflossenen Beträge berücksichtigt. Somit entspricht, im Einklang mit der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats auch die Vergütung der Arbeitnehmer im Grundsatz der Definition von gewährter und geschuldeter Vergütung.

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

in TEUR

Geschäftsjahr	2017		2018		2019		2020		2021	
			Veränderung		Veränderung		Veränderung		Veränderung	
<b>Ertragsentwicklung</b>										
AG Jahresüberschuss (HGB)	3.547	-1.892	n/m	-7.814	n/m	-8.418	n/m	-8.418	0%	
Konzern Umsatzerlöse	54.292	61.704	13,7%	58.538	7,8%	53.223	-9,1%	64.320	20,9%	
Konzern EBITDA adj.	1.454	3.705	154,8%	3.614	148,6%	2.936	-18,7%	6.233	112,3%	
Konzernperiodenergebnis	-2.072	-1	-100,0%	-1.927	-7,0%	-5.184	169,0%	-6.232	20,2%	
Konzern-Eigenkapital	13.895	18.204	31,0%	40.260	189,8%	87.365	117,0%	49.616	-43,2%	
<b>Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer</b>										
SFC AG - Mitarbeiter	-	-	-	-	-	64	n/a	65	2%	
<b>Vorstandsvergütung</b>										
Dr. Peter Podesser	524	543	3,6%	697	32,9%	524	-24,8%	2.237	327,0%	
Hans Pol	198	271	37,0%	369	86,3%	277	-24,9%	1.092	294,3%	
Daniel Saxena	-	-	-	-	-	132	n/a	319	141,7%	

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

in TEUR

Geschäftsjahr	2017		2018		2019		2020		2021	
				Veränderung		Veränderung		Veränderung		Veränderung
<b>ausgeschiedene Vorstandsmitglieder</b>										
Markus Binder 01.03.2017–28.02.2020	170	259	52,8%	269	58,6%	33	-87,7%	0	n/m	
Steffen Schneider 01.09.2014–25.05.2017	111	0	n/m	0	n/m	0	n/m	0	n/m	
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>										
Hubert Krossa (seit 05/2014, Vorsitzender seit 05/2021)	25	25	0,0%	26	2,6%	38	46,2%	46	22,2%	
Henning Gebhardt (seit 05/2021, stellvertr. Vorsitzender)	0	0	n/m	0	n/m	0	n/m	25	n/m	
Gerhard Schempp (seit 06/2020)	0	0	n/m	0	n/m	15	n/m	26	78,6%	
Sunaina Sinha (seit 08/2021)	0	0	n/m	0	n/m	0	n/m	10	n/m	
<b>ausgeschiedene und frühere Aufsichtsratsmitglieder</b>										
Tim van Delden (bis 05/2021, Vorsitz)	50	50	0,0%	50	0,0%	50	0,0%	21	-58,3%	
David Morgan	38	38	0,0%	39	3,3%	0	n/m	0	n/m	

**Billigung durch die Hauptversammlung**

Der Vergütungsbericht war erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 zu erstellen; er wird somit der Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorgelegt (§ 120a Abs. 4 AktG). Eine Erläuterung nach § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG zur Erörterung des Berichts durch die Hauptversammlung konnte daher im Vergütungsbericht 2021 noch nicht erfolgen.