

7c solarparken

VERGÜTUNGSBERICHT 2025

VORAB

Der Vergütungsbericht 2025 beschreibt die im Geschäftsjahr 2025 jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der 7C Solarparken AG und von Unternehmen desselben Konzerns (§ 290 HGB) gewährte und geschuldete Vergütung und erläutert individualisiert die Struktur und die Höhe der einzelnen Komponenten der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung.

Der Vergütungsbericht wird ab dem Geschäftsjahr 2021 nach §162 AktG jährlich erstellt und wird seitdem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung stimmte über den Vergütungsbericht nach der unterstehenden Tabelle ab. Der letzte Vergütungsbericht bezüglich des Geschäftsjahres 2024 wurde mit 77,94% der gültig abgegebenen Stimmen gemäß §120a (4) AktG gebilligt. Die hohen Zustimmungswerte werten der Vorstand und der Aufsichtsrat als klare Bestätigung des bestehenden Vergütungssystems.

Vergütungsbericht über dem...	Billigungsverhältnis	Hauptversammlung
Geschäftsjahr 2021	89,74%	21. Juli 2022
Geschäftsjahr 2022	91,69%	12. Juni 2023
Geschäftsjahr 2023	81,12%	06. Juni 2024
Geschäftsjahr 2024	77,94%	04. Juni 2025

Vergütungssystem für den Vorstand	Zustimmungsverhältnis	Hauptversammlung
Vergütungssystem 2021	86,90%	21. Juli 2021
Vergütungssystem 2024	78,12%	06. Juni 2024

Vergütungssystem für den Aufsichtsrat	Zustimmungsverhältnis	Hauptversammlung
Vergütungssystem 2021	99,89%	21. Juli 2021
Vergütungssystem 2024	99,98%	06. Juni 2024

Dabei sind die Gesamtvergütung, die Bestandteile, aus denen sich die Gesamtvergütung zusammensetzt, alle festen und variablen Vergütungsbestandteile, deren jeweiliger relativer Anteil, eine Erläuterung, wie die Gesamtvergütung dem Vergütungssystem im Sinne der §§ 87a, 113 Abs. 3 S. 3 AktG entspricht, eine Erläuterung, wie die Gesamtvergütung die langfristige Leistung der Gesellschaft fördert sowie Angaben dazu, wie die Leistungskriterien angewendet wurden, darzustellen.

Die zugrundeliegenden Vergütungssysteme in diesem Vergütungsbericht orientieren sich insbesondere, sofern nicht anderweitig in der Entsprechenserklärung zum Corporate Governance erläutert, an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie des deutschen Aktiengesetzes (AktG). Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die Angaben gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II).

BEGRIFFLICHKEITEN

Folgende Begriffe werden im Vergütungsbericht verwendet:

Begriff	Abkürzung	Erklärung
Die Gesellschaft	-	7C Solarparken AG
Der Konzern	-	Der 7C Solarparken Konzern gem. § 290 HGB
Kurzfristige variable Vergütung	STI	Die variable Vorstandsvergütung, die sich auf Grundlage von Leistungskriterien, die sich auf einem einzelnen Geschäftsjahr beziehen, bemisst.
Langfristige variable Vergütung	LTI	Die variable Vorstandsvergütung die sich auf Grundlage von Leistungskriterien, die sich auf mindestens drei Geschäftsjahre beziehen, bemisst.
Gewährte Vergütung		Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat in ihrem Vergütungsbericht für jedes gegenwärtige oder frühere Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied die von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung anzugeben. Vorstand und Aufsichtsrat verstehen unter der gewährten Vergütung diejenige Vergütung, für die die zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr vollständig erbracht wurde. Die tatsächliche Auszahlung der Vergütung ist dabei unerheblich. Etwaige Differenzen zwischen den gewährten und ausgezahlten Vergütungen werden im Vergütungsbericht des Folgejahres näher erläutert.
Vergütungssystem 2021		Das Vergütungssystem für den Vorstand und den Aufsichtsrat wie es am 21. Juli 2021 von der Hauptversammlung der Gesellschaft gebilligt wurde. Es war wirksam ab dem 21. Juli 2021 bis 5. Juni 2024
Vergütungssystem 2024		Das Vergütungssystem für den Vorstand und den Aufsichtsrat das am 06. Juni 2024 von der Hauptversammlung der Gesellschaft gebilligt wurde. Es ist wirksam ab dem 6. Juni 2024 bis heute.
Vergütungssystem		Das jeweils wirksame bzw. einschlägige Vergütungssystem 2021 bzw. Vergütungssystem 2024 für den Vorstand und den Aufsichtsrat
Vorstandsvergütungssystem 2021		Das Vergütungssystem für den Vorstand wie es am 21. Juli 2021 von der Hauptversammlung der Gesellschaft gebilligt wurde. Es war wirksam ab dem 21. Juli 2021 bis zum 5. Juni 2024
Vorstandsvergütungssystem 2024		Das Vergütungssystem für den Vorstand wie es am 06. Juni 2024 von der Hauptversammlung der Gesellschaft gebilligt wurde. Es ist seit dem 6. Juni 2024 wirksam.

Vorstandsvergütungssystem		Das jeweils einschlägige Vergütungssystem 2021 bzw. Vergütungssystem 2024 für den Vorstand
Aufsichtsratsvergütungssystem 2021		Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, das durch die Hauptversammlung der Gesellschaft vom 21. Juli 2021 beschlossen wurde und in der Satzung der Gesellschaft ab dem 21. Juli 2021 bis zum 5. Juni 2024 entsprechend enthalten war.
Aufsichtsratsvergütungssystem 2024		Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wie es am 06. Juni 2024 von der Hauptversammlung der Gesellschaft beschlossen und in der Satzung der Gesellschaft entsprechend verankert ist. Es ist wirksam seit dem 06. Juni 2024.

INHALTVERZEICHNIS

ZUSAMMENSETZUNG DER GESELLSCHAFTSORGANE	6
VERGÜTUNGSSYSTEM	6
VORSTANDSVERGÜTUNG	6
AUF SICHTSRATVERGÜTUNG	7
VERGÜTUNGSSYSTEM	7
GEWÄHRTE VORSTANDSVERGÜTUNG 2025	8
GESAMTVERGÜTUNG	8
FESTE UND VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND DEREN RELATIVER ANTEIL	9
ERLÄUTERUNG, WIE DER ANTEIL DER FESTEN UND VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE DEM VERGÜTUNGSSYSTEM ENTSpricht	10
ERLÄUTERUNG, WIE DIE VERGÜTUNG DIE LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT FÖRDERT	10
ERLÄUTERUNG, WIE DIE LEISTUNGSKRITERIEN ANGEWENDET WURDEN.....	11
KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)	11
LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI).....	12
ANGABE DER ANZAHL DER GEWÄHRTEN ODER ZUGESAGTEN AKTIEN UND AKTIENOPTIONEN UND DIE WICHTIGSTEN BEDINGUNGEN FÜR DIE AUSÜBUNG DER RECHTE, EINSCHLIESSLICH AUSÜBUNGSPREIS, AUSÜBUNGSDATUM UND ETWAIGER ÄNDERUNGEN DIESER BEDINGUNGEN, § 162 ABS. 1, S. 2 NR. 3 AKTG	13
ANGABE DAZU, OB UND WIE VON DER MÖGLICHKEIT GEBRAUCH GEMACHT WURDE, VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE ZURÜCKZUFORDERN, § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 4 AKTG	13
ANGABEN ZU ETWAIGEN ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS, § 162 ABS. 1, S. 2 NR. 5 AKTG	13
ERLÄUTERUNG, WIE DIE FESTGELEGTE MAXIMALVERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER EINGEHALTEN WURDE	14
ANGABEN NACH § 162 ABS. 2 AKTG	14
ABWEICHUNGEN ZWISCHEN DER GEWÄHRTEN VERGÜTUNG UND DEREN AUSZAHLUNG	15
GEWÄHRTE AUF SICHTSRATSVERGÜTUNG 2025	15
VERTIKALVERGLEICH, § 162 ABS. 1 S.2 NR. 2 AKTG	15

ZUSAMMENSETZUNG DER GESELLSCHAFTSORGANE

Während des Geschäftsjahres 2025 setzen sich Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft wie folgt zusammen:

Vorstand

Steven De Proost	Vorstandsvorsitzender
Koen Boriau	Finanzvorstand
Philippe Cornelis	Vorstand ab dem 17. Februar 2025

Aufsichtsrat

Joris De Meester	Vorsitzender
Bridget Woods	Stellv. Vorsitzende bis 04. Juni 2025
Paul Decraemer	Mitglied bis 04. Juni 2025 und Stellv. Vorsitzender ab 04. Juni 2025
Andrea Meyer	Mitglied ab 16. Januar 2025

Prüfungsausschuss

Bridget Woods	Vorsitzende bis 04. Juni 2025
Joris De Meester	Mitglied
Paul Decraemer	Mitglied
Andrea Meyer	Vorsitzende ab dem 04. Juni 2025, Mitglied bis 04. Juni 2025

VERGÜTUNGSSYSTEM

VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2025 entsprach im Wesentlichen dem Vergütungssystem.

Das Vergütungssystem sieht eine Vorstandsvergütung vor, die aus einer Festvergütung sowie einer jahresbezogenen variablen Vergütung besteht. Dabei gibt es zwar keine explizite vertragliche maximale Gesamtvergütung. Diese ergibt sich jedoch aus dem Vergütungssystem. (Siehe Abschnitt „Erläuterung, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde“). Die Leistungskriterien für die variable Vergütung werden für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt.

Die Leistungskriterien für die variable Vergütung wurden dabei im ersten Quartal des bereits laufenden Geschäftsjahrs festgelegt. Dies hängt damit zusammen, dass es für die Festlegung der Leistungskriterien von wesentlicher Bedeutung ist, dass das Budget für das Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat gebilligt wurde, was erst im ersten Quartal des laufenden Geschäftsjahres geschieht. Darüber hinaus sind die ersten drei Monate für das Ergebnis des Konzerns von untergeordneter Bedeutung.

Die Leistungskriterien wurden inhaltlich zwischen Aufsichtsrat und dem betroffenen Vorstandsmitglied verhandelt, knüpften jedoch in der Regel an das Erreichen der Jahresprognose, bzw. an bestimmte langfristigen Ausbauzielen des Anlagenportfolios an. Hinzu kamen einzelne Zielsetzungen, die mit dem Ressort des jeweiligen Vorstandsmitglied in Verbindung standen.

Die Erfüllung der Leistungskriterien des Vorjahres wird im zweiten Quartal des Folgejahres vom Aufsichtsrat geprüft und die etwaige daraus resultierende variable Vergütung ausgezahlt. Demzufolge könnte es zu Differenzen zwischen der im Geschäftsjahr gewährten Vergütung und der Auszahlung dieser Vergütung kommen. Dies wird unten näher erläutert.

Vergütungen können dem Vorstandsmitglied grundsätzlich persönlich oder einer von ihm beherrschten Gesellschaft gewährt werden.

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Das Aufsichtsratsvergütungssystem basiert zum einen auf dem Aufsichtsratsvergütungssystem 2021 für die gewährte Vergütung bis zum 5. Juni 2024 sowie auf dem Aufsichtsratsvergütungssystem 2024 für die gewährte Vergütung ab dem 6. Juni 2024.

Aufsichtsratsvergütungssystem 2021

Das Vergütungssystem 2021 enthält eine feste Vergütung von EUR 13.500,00 pro Kalenderjahr für ein ordentliches Mitglied des Aufsichtsrats. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung von EUR 20.250,00 pro Kalenderjahr. Sofern im Kalenderjahr die Mitgliedschaft nicht vollständig bestand, wird die Vergütung zeitanteilig gezahlt. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats zusätzlich für ihre Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines seiner Ausschüsse, denen sie angehören, ein Sitzungsgeld von EUR 375,00 pro Sitzung. Zusätzlich zur festen Vergütung werden pro Aufsichtsratsmitglied die Kosten für eine D&O Versicherung von bis zu EUR 13.000,00 pro Kalenderjahr übernommen. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern zudem ihre Auslagen und die ihnen für die Aufsichtsrats Tätigkeit zur Last fallende Umsatzsteuer. Es besteht keine variable Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder.

Aufsichtsratsvergütungssystem 2024

Gem. Aufsichtsratsvergütungssystem 2024 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr eine feste Vergütung in Höhe von EUR 13.500,00. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung von EUR 20.250,00 pro Kalenderjahr. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält eine feste Vergütung von EUR 4.500,00 pro Kalenderjahr. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten zusätzlich für ihre Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines seiner Ausschüsse, denen sie angehören, ein Sitzungsgeld von EUR 375 pro Sitzung. Zusätzlich zur festen Vergütung werden pro Aufsichtsratsmitglied die Kosten für eine D&O Versicherung von bis zu EUR 13.000,00 pro Kalenderjahr übernommen. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern zudem ihre Auslagen und die ihnen für die Aufsichtsrats Tätigkeit zur Last fallende Umsatzsteuer. Es besteht keine variable Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder.

VERGÜTUNGSSYSTEM

Am 6. Juni 2024 wurde von der Hauptversammlung der 7C Solarparken AG ein neues Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Gesellschaft beschlossen. Das neue Vergütungssystem 2024 sowie das alte Vergütungssystem 2021 sind beide zugänglich unter:

www.solarparken.com/verguetung.php

Im Folgenden wird für das Geschäftsjahr 2025 die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats der 7C Solarparken AG im Geschäftsjahr 2025 beschrieben.

GEWÄHRTE VORSTANDSVERGÜTUNG 2025

GESAMTVERGÜTUNG

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Vergütung in einer Drittvergütung bestehen kann, d.h. es kann ganz oder teilweise eine Vergütung von der 7C Solarparken AG oder deren Tochtergesellschaften an den Vorstand selbst oder an eine Gesellschaft gezahlt werden, bei der der Vorstand beherrschender Gesellschafter (mittelbar oder unmittelbar) ist (= Drittgesellschaft). Die Grundsätze des jeweiligen Vergütungssystems sind somit in Bezug auf gewährte Vergütungen an die Drittgesellschaft anzuwenden.

Die 7C Solarparken AG hat im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit des Vorstandsmitglieds Koen Boriau eine Drittvergütung an eine Gesellschaft, bei der das Vorstandsmitglieds Herr Boriau mittelbar beherrschender Gesellschafter ist, die Wattmann GmbH, geleistet.

Die 100%-Konzerntochter 7C Solarparken NV (Mechelen, Belgien) hat im Hinblick auf die Tätigkeit des Vorstandsmitglieds Koen Boriau als dauerhafter Vertreter ihrer delegierten Verwalterin, die Koen Boriau BV, bei der das Vorstandsmitglieds Herr Boriau beherrschender Gesellschafter ist, eine Drittvergütung an die Koen Boriau BV geleistet.

Die 100%-Konzerntochter 7C Solarparken NV (Mechelen, Belgien) hat im Hinblick auf die Tätigkeit des Vorstandsmitglieds Steven De Proost als dauerhafter Vertreter ihrer delegierten Verwalterin, die Steven De Proost BV, bei der das Vorstandsmitglieds Herr De Proost beherrschender Gesellschafter ist, eine Drittvergütung an die Steven De Proost BV geleistet.

Die 100%-Konzerntochter 7C Solarparken NV (Mechelen, Belgien) hat im Hinblick auf die Tätigkeit des Vorstandsmitglieds Philippe Cornelis als dauerhafter Vertreter ihrer delegierten Verwalterin, die Philippe Cornelis CV, bei der das Vorstandsmitglieds Herr Cornelis beherrschender Gesellschafter ist, eine Drittvergütung an die Philippe Cornelis CV geleistet.

Die Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds Herrn Koen Boriau besteht aus den den vorstehenden Drittgesellschaften gewährten und geschuldeten Vergütungen. Wesentlicher Teil der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder Herrn De Proost und Herrn Cornelis besteht in der an die vorstehenden Drittgesellschaften gewährten und geschuldeten Vergütung.

Die Gesamtvergütung betrug im Geschäftsjahr 2025

- für das Vorstandsmitglied, Steven De Proost, (**SDP**), TEUR 346
- für das Vorstandsmitglied, Koen Boriau, (**KB**), TEUR 302
- für das Vorstandsmitglied Philippe Cornelis (**PC**), TEUR 177 (ab dem 17. Februar 2025)

FESTE UND VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND DEREN RELATIVER ANTEIL

Nachfolgend sind die Vergütungsbestandteile aufgeführt, die im Geschäftsjahr 2025 den Vorstandsmitgliedern gewährt worden sind einschließlich des relativen Anteils dieser Vergütungsanteile an der Gesamtvergütungssumme, die sich hieraus ergibt:

Vorstandsmitglied	Gesamtvergütung*	Festvergütung* (Grundgehalt, Sachbezüge, Nebenleistungen)	STI*	LTI*	relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an Gesamtvergütung in %	
					Feste Bestandteile	Variable Bestandteile
SDP	346	294	25	27	85%	15%
KB	302	250	25	27	83%	17%
PC	177	163	13	0	93%	7%

*Angaben in TEUR

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) pro Vorstand bezieht sich auf die Jahrestantieme, für welche die Leistungen im Geschäftsjahr 2025 erbracht wurden, und welche erst im Jahr 2026 dem Vorstand zufließen wird.

Die variable Langfristvergütung (LTI) pro Vorstand bezieht sich auf die Tantieme, für welche die Leistungen in den Geschäftsjahren 2023 bis 2025 erbracht wurden, und welche erst im Jahr 2026 dem Vorstand zufließen wird.

Nachfolgend sind die Vergütungsbestandteile, die aufgrund der im Geschäftsjahr 2024 erbrachten Leistung entstanden, aber dem Vorstand im Geschäftsjahr 2025 zugeflossen sind, dargestellt einschließlich des relativen Anteils dieser Vergütungsanteile an der Gesamtvergütungssumme des Geschäftsjahres 2024, die sich hieraus ergibt:

Vorstandsmitglied	Gesamtvergütung**	Festvergütung*/*** (Grundgehalt, Sachbezüge, Nebenleistungen)	STI*/***	LTI*/***	relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der gewährten Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2024 in %	
					Feste Bestandteile	Variable Bestandteile
SDP	324	0	13	20	0%	10%
KB	279	0	13	20	0%	11%
PC	0	0	0	0	0%	0%

*Angaben in TEUR **gewährte Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024, gezahlt im Geschäftsjahr 2024 bzw. 2025

*** Vergütung für das Geschäftsjahr 2024, die im Geschäftsjahr 2025 gezahlt wurde.

Die Vorstandsvergütung, die dem Vorstand im Geschäftsjahr 2025 zugeflossen ist, beträgt:

- für das Vorstandsmitglied, Steven De Proost, (**SDP**), TEUR 326
- für das Vorstandsmitglied, Koen Boriau, (**KB**), TEUR 269
- für das Vorstandsmitglied, Philippe Cornelis, (**PC**), TEUR 154

ERLÄUTERUNG, WIE DER ANTEIL DER FESTEN UND VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE DEM VERGÜTUNGSSYSTEM ENTSPRICHT

Hinsichtlich dieser Betrachtung sind nicht die Zuflüsse im Geschäftsjahr 2025 relevant, sondern die Vergütungsbestandteile, die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2025 gewährt wurden. Im Vergütungssystem 2021 der 7C Solarparken AG ist ein relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung von 70% - 90 % festgelegt. Im Vergütungssystem 2024 wurde dies auf 60 bis 90% erweitert. Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer Jahrestantieme (STI) sowie einer Langfristvergütung (LTI). Für die Jahrestantieme (STI) und die Langfristvergütung (LTI) sieht das Vergütungssystem 2021 demgemäß einen relativen Anteil an der Gesamtvergütung in Höhe von jeweils 5 – 15 %, das Vergütungssystem 2024 einen relativen Anteil von 5-20% vor.

Das Vergütungssystem 2021 wurde im Geschäftsjahr 2022 durch die Änderung der Vorstandsverträge im Rahmen ihrer Vertragsverlängerung erstmalig in allen wesentlichen Aspekten angewendet, daher wurde im Geschäftsjahr 2025 für das vierte Mal eine variable Langfristvergütung (LTI) mit Zielsetzungen, die vom Vorstand in einem Zeitraum von drei Geschäftsjahren erreicht werden sollen, festgelegt. Dies hat zur Folge, dass die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung den Vorgaben im Vergütungssystem nur dann entsprechen können, sofern der Vorstand die langfristigen Zielsetzungen für den (nun abgelaufenen) Zeitraum 2023-2025 sowie für die Zeiträume 2024-2026 und 2025-2027 bereits bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 erreichen konnte. Gleichwohl ist es eine Voraussetzung für Zielsetzungen für die LTI-Vergütung, dass diese nur über einem längeren Zeitraum von drei Geschäftsjahren erreichbar sind. Die Zielerreichung der LTI-Vergütung der Vorstandsmitglieder Herr Steven De Proost und Herr Koen Boriau für den abgelaufenen Zeitraum 2023-2025 betrug im Geschäftsjahr 2025 90%. Für die laufenden Zeiträume 2024-2026 und 2025-2027 betrug die Zielerreichung 0%. Da Herr Philippe Cornelis erst im Geschäftsjahr 2025 in den Vorstand bestellt wurde, betrug die Zielerreichung seiner ersten LTI-Vergütung 2025-2027 zum Ende des Geschäftsjahres 2025 ebenfalls 0%.

Demzufolge beträgt der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 **85-93 %**, der relative Anteil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung **7-8 %** und der langfristige variable Vergütungsbestandteil **0-9%**.

ERLÄUTERUNG, WIE DIE VERGÜTUNG DIE LANGFRISTIGE ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT FÖRDERT

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG ist im Vergütungsbericht zu erläutern, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde in den neuen Vorstandsverträgen erstmalig eine LTI-Vergütung vereinbart. Die Bemessungsgrundlage für die Langfristvergütung im Allgemeinen ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes bemessen anhand eines Zeitraums von drei Geschäftsjahren. Am Ende jedes

Geschäftsjahres läuft somit ein Zeitraum für die Bemessung von einer LTI-Vergütung von den vergangenen drei Geschäftsjahre ab.

Es gab somit folgende LTI-Vergütungszeiträume:

Die Gewährung der **LTI-Vergütung 2022** war konkret bedingt auf die Erfüllung der Vergütungskriterien dieser LTI-Vergütung bis zum 31. Dezember 2024. Die Gewährung war im Vergütungsbericht 2024 enthalten, die Auszahlung ist im Geschäftsjahr 2025 erfolgt.

Die Gewährung der **LTI-Vergütung 2023** ist konkret bedingt auf die Erfüllung der Vergütungskriterien dieser LTI-Vergütung bis zum 31. Dezember 2025. Die Gewährung ist in hiesigen Vergütungsbericht 2025 enthalten, die Auszahlung wird im Geschäftsjahr 2026 erfolgen.

Die Gewährung der **LTI Vergütung 2024** ist konkret bedingt auf die Erfüllung der Vergütungskriterien dieser LTI-Vergütung bis zum 31. Dezember 2026. Eine etwaige Auszahlung wird dann im Geschäftsjahr 2027 erfolgen.

Die Gewährung der **LTI Vergütung 2025** ist konkret bedingt auf die Erfüllung der Vergütungskriterien dieser LTI-Vergütung bis zum 31. Dezember 2027. Eine etwaige Auszahlung wird dann im Geschäftsjahr 2028 erfolgen.

Gleichwohl fördert auch die STI-Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, denn es ist geschäftsimmanent, dass die Leistungskriterien auf die sich die STI-Vergütung bezieht (wie z.B. die Entwicklung des Anlagenportfolios) sich langfristig positiv auf die Gesellschaftsentwicklung auswirken.

Die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist von der Erreichung langfristiger Ziele abhängig. Die Performance wird zum Teil auf Basis der gleichen Leistungskriterien wie die kurzfristig variable Vergütung unter Berücksichtigung eines Bemessungszeitraums von drei Geschäftsjahren bemessen und berechnet. Darüber hinaus können als zusätzliche Leistungskriterien bei der Bemessung der langfristigen variablen Vergütung auch die Aktienkursentwicklung, die Dividendenpolitik und – ausschüttung, die Erfüllung von Wachstumszielen (u. a. des IPP-Portfolios) und Renditeziele für vereinzelte Solar- oder Windanlagen des IPP-Portfolios hinzukommen. Weiterhin werden das CO₂-Ersparnis sowie die energetische Effizienz (kWh/kWp) des IPP-Portfolios als ökologische Kriterien als zusätzlich nicht-finanzielle Leistungskriterien in die Bemessung der langfristigen variablen Vergütung einfließen können. Die Berechnung des Auszahlungsbetrags ergibt sich aus den kumulierten Ist-Ergebnissen von drei Geschäftsjahren und der Erfüllung der zusätzlichen finanziellen oder nicht-finanziellen Leistungskriterien gemessen nach Ablauf der drei Geschäftsjahre. Bei jeweils 100 %-iger Erreichung der qualitativen und wirtschaftlichen Ziele entspricht die langfristige variable Vergütung dem vertraglich vereinbarten Zielwert.

Durch die der langfristigen Vergütungskomponente zugrunde gelegten Leistungskriterien wird die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert, obgleich die STI-Vergütungskomponente dasselbe bezweckt.

ERLÄUTERUNG, WIE DIE LEISTUNGSKRITERIEN ANGEWENDET WURDEN

Die variable Vergütung ist anhand folgender finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien berechnet worden:

KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

Die erfolgsabhängige Jahrestantieme hängt von Leistungskriterien und dem Erreichungsgrad bestimmter für die Leistungskriterien festgestellter Ziele ab. Der Bemessungszeitraum für die erfolgsabhängige Jahrestantieme ist jeweils ein Geschäftsjahr. Bei den Leistungskriterien handelt es sich um finanzielle, operative oder strategische Ziele, die für jedes Vorstandsmitglied individuell jedoch mit Bezug auf die langfristige, strategische

Unternehmenszielsetzung des Gesamtkonzerns festgelegt werden. Überdies sollen sich die Ziele an den Ressortzuständigkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausrichten.

Es werden sowohl finanzielle als auch nicht finanzielle Leistungskriterien festgelegt. Der Katalog der finanziellen Leistungskriterien richtet sich grundsätzlich nach den finanziellen Steuerungskennzahlen des Konzerns, wie z.B. Konzern-EBITDA, Net Cash Flow, Cash Flow je Aktie auf Basis der Ist-Ergebnisse des Geschäftsjahres anhand der langfristigen strategischen Unternehmenszielsetzung, oder nach sonstigen strategischen Zielen des Konzerns bezogen auf das Geschäftsjahr, wie z.B. der Umfang des IPP Portfolios zum Jahresende, die technische Performance des Portfolios und die erfolgreiche Umsetzung von etwaigen Optimierungsprogrammen während des Geschäftsjahres.

Konkret wurden für den Zeitraum für das Geschäftsjahr 2025 Leistungskriterien vom Aufsichtsrat am 7. März 2025 festgelegt, die in Verbindung stehen mit

- dem Konzern-EBITDA sowie dem Cashflow per Share des Konzerns
- Opportunistisches Wachstum des eigenen Anlagenportfolio
- der Organisationsentwicklung
- Gewährleistungsthemen
- Compliance und ESG
- Kosteninitiativen i.V.m. Instandhaltungs- und Instandsetzungskosten
- Der Aufbau eines internen technischen Wartungsteams sowie der Ausbau des Systems für das Management der Anlagen und der Auftragnehmer, um schnellere Reaktions- und Entstörzeiten, die Sanierung leistungsschwacher Anlagen, den fristgerechten Netzanschluss von Neubauten und Dachsanierungen sowie die Umsetzung von Repowering-Projekten zu ermöglichen.
- Die Integration einer Nachhaltigkeitsstrategie für das Management von Auftragnehmern.

Die Kriterien haben sich im Geschäftszeitraum wie folgt entwickelt:

Die Zielsetzungen für das Konzern-EBITDA > EUR 51 Mio. sowie ein Cashflow je Aktie > 0,50 je Aktie für das Geschäftsjahr 2025, wurden deutlich übertroffen. Dabei ist das eigene Anlagenportfolio von 468 auf 504 MWp angewachsen, dabei wurde die Solaranlage Reuden-Süd erfolgreich umgesetzt. Die damit einhergehenden Zielsetzungen wurden damit deutlich übertroffen.

Die Rückstellungen i.V.m. Gewährleistungsthemen konnten zur Zufriedenheit des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr um EUR 0,4 Mio. verringert werden auf EUR 0,2 Mio. aufgrund von Urteilen zu Gunsten des Konzerns im Geschäftsjahr. Da der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025 zudem über unterschiedliche Compliance und ESG Initiativen informiert wurde, sieht er die Zielsetzungen bezüglich dieser Themenbereiche als erfüllt an.

Die notwendigen Schritte für eine Rationalisierung der Kosten für Instandhaltung und -setzung der Solaranlagen wurden ebenfalls im Geschäftsjahr eingeleitet. Die Ergebnisse werden sich jedoch nur in den kommenden Jahren zeigen. Die ersten Weichen für den Ausbau des technischen Wartungsteams sind gestellt. Es wurden außerdem mehrere Initiativen ergriffen, um die Reaktionszeiten zu verringern und ertragsschwachen Solaranlagen zu verbessern. Der Aufsichtsrat möchte aber künftig, auch in der internen Berichterstattung, weitere Verbesserungen sehen. Daher wird die Zielsetzung nur als teilweise erfüllt beurteilt.

Es wurde noch keine Nachhaltigkeitsstrategie für das Management von Auftragnehmern erstellt, obwohl erste Schritten hierzu bereits unternommen sind. Die Dringlichkeit ist durch die Verschiebungen im regulatorischen Umfeld (CSRD-Richtlinie, EU Taxonomie) verringert, sodass diese Zielsetzung als nur teilweise erfüllt beurteilt wird.

Bei jeweils 100 %-iger Erreichung der qualitativen und wirtschaftlichen Ziele entspricht die Jahrestantieme dem vertraglich vereinbarten Zielwert.

Konkrete Leistungsfeststellung für die Vorstandsmitglieder:

Kurzfristige variable Vergütung	Leistungsfeststellung/Grad der Zielerreichung	Tatsächliche gewährte Vergütung In TEUR
SDP	100%	25
KB	100%	25
PC	55%	13

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (ZEITRAUM 2023-2025)

Die Leistungskriterien, die die Berechnungsgrundlage für den (künftigen) LTI bilden können, wurden bereits oben erläutert. Konkret wurden für den Zeitraum bis zum Geschäftsjahr 2025 Leistungskriterien vom Aufsichtsrat festgelegt, die in Verbindung stehen mit

- der Leistung des eigenen Anlagenportfolio an Solar- und Windkraftanlagen bis Ende 2025
- der Refinanzierung der alternativen Finanzierungsinstrumente des Konzerns bis Ende 2025
- der Ertragsentwicklung des eigenen Anlagenportfolios
- der Organisationsentwicklung
- dem CO₂ Ersparnis des Anlagenportfolios im Zeitraum 2023-2025

Für das Geschäftsjahr 2025 gab es die nachstehende langfristige variable Vergütung aufgrund der anteiligen Erreichung der langfristigen Zielsetzungen

Die Kriterien haben sich im Geschäftszeitraum wie folgt entwickelt:

- Die Zielsetzung für den Ausbau des Anlagenportfolios wurde zwar verfehlt, aber sie wurde aufgrund der schlechteren Marktbedingungen durch den Geschäftsplan 2024-2025 ersetzt durch erst ein selektives und dann ein opportunistisches Wachstum. Dies ist in voller Transparenz und mit Zustimmung des Aufsichtsrats erfolgt. Ein unveränderter Fokus auf Bruttowachstum gemessen in Leistung des Anlagenportfolios in MWp wäre unter den Umständen nicht wünschenswert und sogar schädlich gewesen. Der verlagerte Fokus auf ein opportunistisches Wachstum hat der Vorstand jedoch hervorragend umgesetzt. Daher wird die Zielsetzung als erfüllt gewertet.
- Es wurden im Zeitraum 2023-2025 neue Bankkredite sowie eine Optionsanleihe aufgenommen, die eine Tilgung der Schuldscheinverschreibungen in diesem Zeitraum mehr als kompensiert haben, sodass diese Zielsetzung erfolgreich umgesetzt wurde.
- Die Zielsetzung für die Ertragskraft des eigenen Anlagenportfolios, gemessen in Performance Ratio, wurde korrigiert für die vielen Ausschaltungen der Netzbetreiber (Redispatch 2.0) und des aktiven Anlagenmanagement, erfüllt.
- Die Organisation, insbesondere auch das Finanzteam, wurde im Zeitraum 2023-2025 im Sinne des Aufsichtsrats weiterentwickelt. Die Zielsetzung gilt daher als erfüllt.
- die Zielsetzung für das CO₂ Ersparnis im Zeitraum 2023-2025, wurde vollumfänglich erfüllt.

Konkrete Leistungsfeststellung für die Vorstandsmitglieder:

Langfristige variable Vergütung (Zeitraum 2023-2025)	Leistungsfeststellung/Grad der Zielerreichung	Tatsächliche gewährte Vergütung bis Ende 2025 In TEUR
SDP	90%	27
KB	90%	27
PC	k.A.	k.A.

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (ZEITRAUM 2024-2026)

Die Leistungskriterien, die die Berechnungsgrundlage für den (künftigen) LTI bilden können, wurden bereits oben erläutert. Konkret wurden für den Zeitraum bis zum Geschäftsjahr 2026 Leistungskriterien vom Aufsichtsrat festgelegt, die in Verbindung stehen mit

- der Leistung des eigenen Anlagenportfolios an Solar- und Windkraftanlagen bis Ende 2026
- der Refinanzierung der alternativen Finanzierungsinstrumente des Konzerns bis Ende 2026
- der Ertragsentwicklung des eigenen Anlagenportfolios
- Compliance und Zielsetzungen i.V.m. der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- dem CO₂ Ersparnis des Anlagenportfolios im Zeitraum 2024-2026

Für das Geschäftsjahr 2025 gab es keine langfristige variable Vergütung für den Zeitraum 2024-2026, da die langfristigen Zielsetzungen im Geschäftsjahr noch nicht erreicht werden (konnten).

Konkrete Leistungsfeststellung für die Vorstandsmitglieder:

Langfristige variable Vergütung (Zeitraum 2024-2026)	Leistungsfeststellung/Grad der Zielerreichung	Tatsächliche gewährte Vergütung bis Ende 2025 In TEUR
SDP	0%	0
KB	0%	0
PC	k.A.	k.A.

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (ZEITRAUM 2025-2027)

Die Leistungskriterien, die die Berechnungsgrundlage für den (künftigen) LTI bilden können, wurden bereits oben erläutert. Konkret wurden für den Zeitraum bis zum Geschäftsjahr 2025 Leistungskriterien vom Aufsichtsrat festgelegt, die in Verbindung stehen mit

- der Leistung des eigenen Anlagenportfolios an Solar- und Windkraftanlagen bis Ende 2027
- der Refinanzierung der alternativen Finanzierungsinstrumente des Konzerns bis Ende 2027
- der Ertragsentwicklung des eigenen Anlagenportfolios
- Compliance und Zielsetzungen i.V.m. der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- dem CO₂ Ersparnis des Anlagenportfolios im Zeitraum 2025-2027

Für das Geschäftsjahr 2025 gab es keine langfristige variable Vergütung für den Zeitraum 2025-2027, da die langfristigen Zielsetzungen im Geschäftsjahr noch nicht erreicht werden (konnten).

Konkrete Leistungsfeststellung für die Vorstandsmitglieder:

Langfristige variable Vergütung (Zeitraum 2025-2027)	Leistungsfeststellung/Grad der Zielerreichung	Tatsächliche gewährte Vergütung bis Ende 2025 In TEUR
SDP	0%	0
KB	0%	0
PC	0%	0

ANGABE DER ANZAHL DER GEWÄHRTEN ODER ZUGESAGTEN AKTIEN UND AKTIENOPTIONEN UND DIE WICHTIGSTEN BEDINGUNGEN FÜR DIE AUSÜBUNG DER RECHTE, EINSCHLIESSLICH AUSÜBUNGSPREIS, AUSÜBUNGSDATUM UND ETWAIGER ÄNDERUNGEN DIESER BEDINGUNGEN, § 162 ABS. 1, S. 2 NR. 3 AKTG

Gemäß § 162 Abs. 1, S. 2 Nr. 3 AktG ist die Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich Ausübungspreis, Ausübungsdatum und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen anzugeben. Im Berichtsjahr 2025 wurden den Vorstandsmitgliedern Aktien oder Aktienoptionen weder gewährt noch zugesagt.

ANGABE DAZU, OB UND WIE VON DER MÖGLICHKEIT GEBRAUCH GEMACHT WURDE, VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE ZURÜCKZUFORDERN, § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 4 AKTG

Es sind keine Rechte zur Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen (Claw-Back-Klausel) vereinbart worden.

ANGABEN ZU ETWAIGEN ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS, § 162 ABS. 1, S. 2 NR. 5 AKTG

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 AktG ist zu erläutern, ob vom Vergütungssystem des Vorstands abgewichen worden ist, inwieweit diese Abweichung notwendig war, und es sind die konkreten Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, anzugeben.

Im Berichtsjahr 2025 gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem, mit einer Ausnahme, nämlich dass der relative Anteil der langfristigen variablen Vergütung (LTI) des Vorstandsmitglieds Philippe Cornelis bei 0% lag (Zielsetzung 5-20%), da er erst im Geschäftsjahr bestellt wurde und die erste langfristige variable Vergütung Ende 2027 gewährt werden könnte.

ERLÄUTERUNG, WIE DIE FESTGELEGTE MAXIMALVERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER EINGEHALTEN WURDE

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG ist zu erläutern, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde. Das Vergütungssystem sieht eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 500.000,00 pro Vorstandsmitglied vor. Diese Angabe bezieht sich auf die Vergütung gemäß Vergütungssystem und daher auf die für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung und nicht für die im Geschäftsjahr zugeflossene Vergütung. Die dem Vorstandsmitglied Steven De Proost für das Geschäftsjahr 2025 gewährte Gesamtvergütung beträgt TEUR 346. Die dem Vorstandsmitglied Koen Boriau für das Geschäftsjahr 2025 gewährte Gesamtvergütung beträgt TEUR 302. Die dem Vorstandsmitglied Philippe Cornelis für das Geschäftsjahr 2025 gewährte Gesamtvergütung beträgt TEUR 177. Damit wurde die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung eingehalten. Die vorgenannten Werte umfassen dabei sowohl Vergütungen, die unmittelbar an die Vorstandsmitglieder gezahlt wurden, als auch Vergütungen, die mit Blick auf die Vorstandstätigkeit an Gesellschaften, die den Vorstandsmitgliedern gehören, gezahlt wurden.

ANGABEN NACH § 162 ABS. 2 AKTG

Hinsichtlich der Vergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds hat der Vergütungsbericht gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG ferner Angaben zu solchen Leistungen zu enthalten, die einem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind. Offenzulegen sind nicht nur Leistungen für, sondern auch Leistungen im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied. Damit sind alle Vorteile, die eine sachliche Nähe zur Vorstandstätigkeit aufweisen, darzustellen, die über die eigentliche Vergütung für die Vorstandstätigkeit hinausgehen.

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder von der 7C Solarparken AG und/oder von Konzerngesellschaften gezahlt werden kann.

Folgende Zuwendungen sind im abgelaufenen Geschäftsjahr den Vorstandsmitgliedern der 7C Solarparken AG von der Konzerngesellschaft 7C Solarparken NV gewährt worden:

Herr Steven De Proost:	TEUR 162 [der 7C Solarparken NV für die Verwaltungstätigkeit der Steven De Proost BV an die Steven De Proost BV]
Herr Koen Boriau:	TEUR 118 [der 7C Solarparken NV für die Verwaltungstätigkeit der Koen Boriau BV an die Koen Boriau BV]
Herr Philippe Cornelis	TEUR 102 [der 7C Solarparken NV für die Verwaltungstätigkeit der Philippe Cornelis CV an die Philippe Cornelis CV]

Diese Zuwendungen sind in der berichteten Gesamtvergütung vollumfänglich enthalten.

Es sind, außer den o.g. Zuwendungen der 7C Solarparken NV, den Vorstandsmitgliedern der 7C Solarparken AG im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Drittzugewendungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG gewährt worden:

Darüber hinaus hat der Vergütungsbericht gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG Angaben zu solchen Leistungen zu enthalten, die einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt und im Laufe des letzten Geschäftsjahres gewährt worden sind. Solche Leistungen gab es im abgelaufenen Geschäftsjahr für den Vorstand der 7C Solarparken AG nicht.

ABWEICHUNGEN ZWISCHEN DER GEWÄHRTEN VERGÜTUNG UND DEREN AUSZAHLUNG

Die im Geschäftsjahr 2024 gewährte Vorstandsvergütung, wurde spätestens im Geschäftsjahr 2025 vollumfänglich ausgezahlt. Es kam somit nicht zu Abweichungen.

GEWÄHRTE AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG 2025

Im Folgenden wird die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats der 7C Solarparken AG im Geschäftsjahr 2025 beschrieben.

Die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 beträgt:

- für den Aufsichtsvorsitzenden, Joris De Meester, TEUR 23
- für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, Bridget Woods, TEUR 9
- für das Aufsichtsratsmitglied, Paul Decraemer, TEUR 16
- für das Aufsichtsratsmitglied, Andrea Meyer, TEUR 18

Daneben trägt die Gesellschaft die Kosten einer D&O-Versicherung für die Mitglieder des Aufsichtsrats in einem angemessenen Umfang, deren Höhe für alle Aufsichtsräte in Summe EUR 119.000,00 pro Geschäftsjahr nicht übersteigen darf; diese Grenze wurde eingehalten.

Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden. Nach Auffassung der 7C Solarparken AG ist eine reine Festvergütung besser geeignet, die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder zu stärken und ihren Aufwand angemessen zu vergüten.

VERTIKALVERGLEICH, § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 2 AKTG

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG ist auch die jährliche Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, vergleichend darzustellen. Der Gesetzeswortlaut des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr.2 AktG legt nahe, dass dieser fünfjährige Betrachtungszeitraum nur für die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung und nicht für die jährliche Veränderung der anderen beiden Vergleichsgrößen gilt. Aus Art. 9b Abs. 1 UAbs. 2 lit. b Aktionärsrechte-RL geht indes hervor, dass für einen Zeitraum, der sich auf mindestens die letzten fünf Geschäftsjahre erstreckt, über (i) die jährliche Veränderung der Vergütung der Organmitglieder, (ii) die jährliche Veränderung der Leistung der Gesellschaft und (iii) die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung zu berichten ist. Für § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG folgt daraus erstens, dass nicht über die „jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung“, sondern über die Ertragsentwicklung im Sinne der jährlichen Veränderung der Erträge der Gesellschaft zu berichten ist. Zweitens ist in Bezug auf die Arbeitnehmervergütung keine auf fünf Jahre berechnete Durchschnittsbetrachtung anzustellen, sondern die jährliche Veränderung der Durchschnittsvergütung anzugeben. Drittens sind sowohl die Angaben zur

Organvergütung als auch jene zu den Erträgen der Gesellschaft und zur Durchschnittsvergütung der Arbeitnehmer auf die letzten fünf Geschäftsjahre zu beziehen.

		Veränderung 2020 zu 2019 in %		Veränderung 2021 zu 2020 in %		Veränderung 2022 zu 2021 in %		Veränderung 2023 zu 2022 in %		Veränderung 2024 zu 2023 in %		Veränderung 2025 zu 2024 in %
Vorstandsmitglieder												
Steven De Proost		5%		1%		7%		11%		1%		13%
	2020	255	2021	257	2022	274	2023	304	2024	307	2025	346
	2019	244	2020	255	2021	257	2022	274	2023	304	2024	307
Koen Boriau		6%		0%		6%		14%		1%		14%
	2020	217	2021	217	2022	230	2023	263	2024	265	2025	302
	2019	204	2020	217	2021	217	2022	230	2023	263	2024	265
Philippe Cornelis		k.A.		k.A.		k.A.		k.A.		k.A.		k.A.
	2020	0	2021	0	2022	0	2023	0	2024	0	2025	177
	2019	0	2020	0	2021	0	2022	0	2023	0	2024	0
Aufsichtsratsmitglieder												
Joris De Meester		-22%		-18%		4%		-5%		2%		-2%
	2020	28	2021	23	2022	24	2023	23	2024	23	2025	23
	2019	36	2020	28	2021	23	2022	24	2023	23	2024	23
Bridget Woods		-26%		-20%		6%		-5%		18%		-52%
	2020	20	2021	16	2022	17	2023	16	2024	19	2025	9
	2019	27	2020	20	2021	16	2022	17	2023	16	2024	19
Paul Decraemer		-23%		-20%		6%		-5%		2%		-2%
	2020	20	2021	16	2022	17	2023	16	2024	17	2025	16
	2019	26	2020	20	2021	16	2022	17	2023	16	2024	17
Paul De fauw		k.A.		100%		6%		-5%		-26%		k.A.
	2020	8	2021	16	2022	17	2023	16	2024	12	2025	k.A.
	2019	0	2020	8	2021	16	2022	17	2023	16	2024	12
Andrea Meyer		k.A.		k.A.		k.A.		k.A.		k.A.		k.A.
	2020	k.A.	2021	k.A.	2022	k.A.	2023	k.A.	2024	k.A.	2025	18
	2019	k.A.	2020	k.A.	2021	k.A.	2022	k.A.	2023	k.A.	2024	0
Ertragslage												
Jahresüberschuss AG TEUR		-24%		39%		50%		-39%		5%		-12%
	2020	2.868	2021	3.979	2022	5.960	2023	3.659	2024	3.847	2025	3.377
	2019	3.784	2020	2.868	2021	3.979	2022	5.960	2023	3.659	2024	3.847
Konzerngesamter ergebnis TEUR		-30%		90%		124%		-35%		-111%		266%
	2020	5.607	2021	10.635	2022	23.796	2023	15.415	2024	-1.751	2025	-6.401
	2019	8.028	2020	5.607	2021	10.635	2022	23.796	2023	15.415	2024	-1.751

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer TEUR	2020	2021	Veränderung 2021 - 2020	2022	Veränderung 2022 - 2021	2023	Veränderung 2023 - 2022	2024	Veränderung 2024 - 2023	2025	Veränderung 2025 - 2024
Aufgaben	127	103	-19%	128	24%	139	9%	113	-19%	93	-18%
Ausland (ohne Mitarbeiter mit leitenden Aufgaben)	47	49	5%	50	2%	57	14%	66	16%	61	-8%

Bayreuth, den 22. April 2026

Joris De Meester

Paul Decraemer

Andrea Meyer

Aufsichtsratsvorsitzender

Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender

Aufsichtsratsmitglied

Bayreuth, den 22. April 2026

Steven De Proost

Koen Boriau

Philippe Cornelis

Vorstandsvorsitzender (CEO)

Finanzvorstand (CFO)

Vorstand (CTO)

BESTÄTIGUNGSVERMERK DES ABSCHLUSSPRÜFERS

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die 7C Solarparken AG, Bayreuth

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der 7C Solarparken AG, Bayreuth, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 (08.2021))* 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1)* angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Bonn, 22. April 2026

RSM Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Uwe Harr
Wirtschaftsprüfer

Tobias Schmelter
Wirtschaftsprüfer