

7c solarparken



VERGÜTUNGSBERICHT 2024

VORAB

Der Vergütungsbericht 2024 beschreibt die im Geschäftsjahr 2024 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 dem Vergütungsbericht nach der unterstehenden Tabelle ab. Das letzte Vergütungsbericht bezüglich dem Geschäftsjahr 2023 wurde mit 81,12% der gültig abgegebenen Stimmen gemäß §120a (4) AktG gebilligt. Die hohen Zustimmungswerte sehen 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

Vergütungssystem für den Vorstand	Zustimmungsverhältnis	Hauptversammlung
Vergütungssystem 2021	86,90%	21. Juli 2021
Vergütungssystem 2023	78,12%	06. Juni 2024

Vergütungssystem für den Aufsichtsrat	Zustimmungsverhältnis	Hauptversammlung
Vergütungssystem 2021	99,89%	21. Juli 2021
Vergütungssystem 2023	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 des §§ 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 erläutert in der Entsprechenserklärung zum Corporate Governance, 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 Geschäftsjahren 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 wie es 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 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 wirksam ab dem 6. Juni 2024 bis heute.

Vorstandsvergütungssystem		Das jeweils wirksame bzw. einschlägige Vergütungssystem 2021 bzw. Vergütungssystem 2024 für den Vorstand
Aufsichtsratsvergütungssystem 2021		Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, wie es durch die Hauptversammlung der Gesellschaft vom 21. Juli 2021 beschlossen wurde und in der Satzung der Gesellschaft bis 5. Juni 2024 enthalten war. Es war wirksam ab dem 21. Juli 2021.
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 enthalten ist. Es ist wirksam ab dem 6. Juni 2024 bis heute.

INHALTVERZEICHNIS

ZUSAMMENSETZUNG DER GESELLSCHAFTSORGANE	6
VERGÜTUNGSSYSTEM	6
VORSTANDSVERGÜTUNG	6
AUFSICHTSRATVERGÜTUNG	7
VERGÜTUNGSSYSTEM	7
GEWÄHRTE VORSTANDSVERGÜTUNG 2022	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 AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG 2022	15
VERTIKALVERGLEICH, § 162 ABS. 1 S.2 NR. 2 AKTG	15

ZUSAMMENSETZUNG DER GESELLSCHAFTSORGANE

Während des Geschäftsjahres 2024 setzen sich Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft wie folgt zusammen:

Vorstand

Steven De Proost	Vorstandsvorsitzender
Koen Boriau	Finanzvorstand

Aufsichtsrat

Joris De Meester	Vorsitzender
Bridget Woods	Stellv. Vorsitzende
Paul Decraemer	Mitglied
Paul De fauw († 20.09.2024)	Mitglied

Prüfungsausschuss

Bridget Woods	Vorsitzende
Joris De Meester	Mitglied
Paul Decraemer	Mitglied
Paul De fauw († 20.09.2024)	Mitglied

VERGÜTUNGSSYSTEM

VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2024 entsprach im Wesentlichen dem Vergütungssystem. Die Vorstandsverträge wurden zwar in Zuge deren Verlängerung erst im Mai 2022 an das Vergütungssystem 2021 angepasst, die prospektiven Leistungskriterien für die variable Vergütung wurden jedoch bereits seit dem ersten Quartal 2022 im Einklang mit dem Vergütungssystem festgelegt.

Es wird eine Vorstandsvergütung vorgesehen, 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 ein jeweiliges 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 am Erreichen der Jahresprognose, bzw. 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 werden 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 gewährte 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 einem 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 Aufsichtsrates 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 Aufsichtsratsstätigkeit 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 Aufsichtsrates 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 Aufsichtsratsstätigkeit 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 2024 die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats der 7C Solarparken AG im Geschäftsjahr 2024 beschrieben.

GEWÄHRTE VORSTANDSVERGÜTUNG 2024

GESAMTVERGÜTUNG

Im Vergütungssystem ist es so, 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 gewährten 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 Herrn 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 Herrn 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 Herrn De Proost beherrschender Gesellschafter ist, eine Drittvergütung an die Steven De Proost BV geleistet.

Die Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds Herrn Koen Boriau besteht aus der den vorstehenden Drittgesellschaften gewährten und geschuldeten Vergütungen. Wesentlicher Teil der Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds Herrn De Proost ist die der vorstehenden Drittgesellschaft gewährte und geschuldete Vergütung.

Die Gesamtvergütung betrug im Geschäftsjahr 2024

- für das Vorstandsmitglied, Steven De Proost, (**SDP**), TEUR 324,
- für das Vorstandsmitglied, Koen Boriau, (**KB**), TEUR 279

FESTE UND VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND DEREN RELATIVER ANTEIL

Nachfolgend sind die Vergütungsbestandteile aufgeführt, die im Geschäftsjahr 2024 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	324	292	13	20	90%	10%
KB	279	247	13	20	89%	11%

*Angaben in TEUR

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) i.H.v. TEUR 13 pro Vorstand bezieht sich auf die Jahrestantieme, für welche die Leistungen im Geschäftsjahr 2024 erbracht wurden, und welche erst im Jahr 2025 dem Vorstand zufließen wird.

Die variable Langfristvergütung (LTI) i.H.v. TEUR 20 pro Vorstand bezieht sich auf die Tantieme, für welche die Leistungen in den Geschäftsjahren 2022 bis 2024 erbracht wurden, und welche erst im Jahr 2025 dem Vorstand zufließen wird.

Nachfolgend sind die Vergütungsbestandteile, die aufgrund der im Geschäftsjahr 2023 erbrachten Leistung entstanden, aber dem Vorstand im Geschäftsjahr 2024 zugeflossen sind, dargestellt einschließlich des relativen Anteils dieser Vergütungsanteile an der Gesamtvergütungssumme des Geschäftsjahres 2023, die sich hieraus ergibt:

Vorstandsmitglied	Gesamtvergütung**	Festvergütung* (Grundgehalt, Sachbezüge, Nebenleistungen)	STI*	LTI*	relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der gewährten Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2020 in %	
					Feste Bestandteile	Variable Bestandteile
SDP	304	0	25	0	0%	8%
KB	263	0	25	0	0%	10%

*Angaben in TEUR **gewährte Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023

Die Vorstandsvergütung die dem Vorstand im Geschäftsjahr 2024 zugeflossen ist, beträgt:

- für das Vorstandsmitglied, Steven De Proost, (**SDP**), TEUR 317,
- für das Vorstandsmitglied, Koen Boriau, (**KB**), TEUR 272

ERLÄUTERUNG, WIE DER ANTEIL DER FESTEN UND VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANTEILE DEM VERGÜTUNGSSYSTEM ENTSpricht

Hinsichtlich dieser Betrachtung sind nicht die Zuflüsse im Geschäftsjahr 2024 relevant, sondern die Vergütungsbestandteile, die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 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 ein 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 deren Vertragsverlängerung erstmalig in allen wesentlichen Aspekten angewendet, daher wurde im Geschäftsjahr 2024 für das dritte Mal eine variable Langfristvergütung (LTI) mit Zielsetzungen, die vom Vorstand in einem Zeitraum von 3 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 abgelaufen) Zeitraum 2022-2024 bzw. für die Zeiträume 2023-2025 und 2024-2026 bereits bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 deren Festlegung erreichen konnten. 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 beiden Vorstandsmitglieder für den abgelaufen Zeitraum 2022-2024 betrug im Geschäftsjahr 2024 65%. Für die laufenden Zeiträume 2023-2025 und 2024-2026 betrug die Zielerreichung 0%.

Demzufolge beträgt der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 **89-90 %**, der relative Anteil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung **4 %** und der langfristigen variablen Vergütungsbestandteil **6-7%**.

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. Die Gewährung der LTI Vergütung 2022 ist konkret bedingt auf die Erfüllung der Vergütungskriterien dieser LTI Vergütung bis zum 31. Dezember 2024. Die Gewährung der LTI Vergütung 2023 ist konkret bedingt auf die Erfüllung der Vergütungskriterien dieser LTI Vergütung bis zum 31. Dezember 2025. Die Gewährung der LTI Vergütung 2024 ist konkret bedingt auf die Erfüllung der Vergütungskriterien dieser LTI Vergütung bis zum 31. Dezember 2026. Die Auszahlung der ersten möglichen Langfristvergütung (bezüglich den Geschäftsjahren 2022-2024) wird somit im Geschäftsjahr 2025 erfolgen. Die Auszahlung der zweiten möglichen Langfristvergütung (bezüglich den

Geschäftsjahren 2023-2025) wird somit im Geschäftsjahr 2026 erfolgen. Die Auszahlung der zweiten möglichen Langfristvergütung (bezüglich den Geschäftsjahren 2024-2026) wird somit im Geschäftsjahr 2027 erfolgen.

Gleichwohl fordert auch die STI Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, denn es ist geschäftsimmanent, dass die Leistungskriterien auf der sich die STI Vergütung bezieht (wie z.B. 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 der langfristigen Vergütungskomponente zugrunde gelegten Leistungskriterien wird die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert, obgleich die STI Vergütungskomponente das gleiche 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 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 dem 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 2024 Leistungskriterien vom Aufsichtsrat festgelegt, die in Verbindung stehen mit

- dem Konzern-EBITDA sowie dem Cash Flow per Share des Konzerns

- dem Wachstum des eigenen Anlagenportfolio bis Ende 2023
- der Integration der Anlagen aus dem Geschäftsjahr 2022 sowie der Optimierung von Bestandsanlagen
- der Organisationsentwicklung
- Gewährleistungsthemen
- Compliance
- Erarbeitung eines strategischen Plans, um sich an die neue Marktentwicklungen anzupassen

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	50%	13
KB	50%	13

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)

LANGFRISTIGE VERGÜTUNG (ZEITRAUM 2022-2024)

Die Leistungskriterien, die die Berechnungsgrundlage für den (künftigen) LTI bilden können, wurden bereits oben erläutert. Konkret wurden für den Zeitraum bis zum Geschäftsjahr 2024 Leistungskriterien vom Aufsichtsrat festgelegt, die in Verbindung stehen mit

- der Leistung des eigenen Anlagenportfolio an Solar- und Windkraftanlagen bis Ende 2024
- der Refinanzierung der alternativen Finanzierungsinstrumente des Konzerns bis Ende 2024
- der Ertragsentwicklung des eigenen Anlagenportfolio
- der Organisationsentwicklung
- dem CO₂ Ersparnis des Anlagenportfolios im Zeitraum 2022-2024

Weder für das Geschäftsjahr 2022 noch für das Geschäftsjahr 2023 gab es langfristige variable Vergütung da die langfristigen Zielsetzungen im Geschäftsjahr noch nicht erreicht werden konnten.

Konkrete Leistungsfeststellung für die Vorstandsmitglieder:

Langfristige variable Vergütung (Zeitraum 2022-2024)	Leistungsfeststellung/Grad der Zielerreichung	Tatsächliche gewährte Vergütung bis Ende 2023 In TEUR	Tatsächliche gewährte Vergütung bis Ende 2024 In TEUR
SDP	65%	0	20
KB	65%	0	20

LANGFRISTIGE 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 Anlagenportfolio
- der Organisationsentwicklung
- dem CO₂ Ersparnis des Anlagenportfolios im Zeitraum 2023-2025

Für das Geschäftsjahr 2023 gab es keine langfristige variable Vergütung da die langfristigen Zielsetzungen im Geschäftsjahr noch nicht erreicht werden (konnten).

Konkrete Leistungsfeststellung für die Vorstandsmitglieder:

Langfristige variable Vergütung (Zeitraum 2022-2024)	Leistungsfeststellung/Grad der Zielerreichung	Tatsächliche gewährte Vergütung bis Ende 2024 In TEUR
SDP	0%	0
KB	0%	0

LANGFRISTIGE 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 2025 Leistungskriterien vom Aufsichtsrat festgelegt, die in Verbindung stehen mit

- der Leistung des eigenen Anlagenportfolio an Solar- und Windkraftanlagen bis Ende 2026
- der Refinanzierung der alternativen Finanzierungsinstrumente des Konzerns bis Ende 2026
- der Ertragsentwicklung des eigenen Anlagenportfolio
- Compliance und Zielsetzungen i.V.m. der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- dem CO₂ Ersparnis des Anlagenportfolios im Zeitraum 2023-2025

Für das Geschäftsjahr 2023 gab es keine langfristige variable Vergütung da die langfristigen Zielsetzungen im Geschäftsjahr noch nicht erreicht werden (konnten).

Konkrete Leistungsfeststellung für die Vorstandsmitglieder:

Langfristige variable Vergütung (Zeitraum 2022-2024)	Leistungsfeststellung/Grad der Zielerreichung	Tatsächliche gewährte Vergütung bis Ende 2024 In TEUR
SDP	0%	0
KB	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 2024 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 2024 gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem, mit zwei Ausnahmen, dass der relative Anteil der Jahrestantieme (STI) bei den Vorstandmitgliedern Steven De Proost sowie Koen Boriau um jeweils 1%-Punkt unterhalb des Zielwerts für die gewährte Gesamtvergütung, mithin mindestens 5%, da die Vorstände die Zielsetzungen der kurzfristige variable Vergütung (STI) um lediglich 50% erreichen konnten.

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 2024 gewährte Gesamtvergütung beträgt TEUR 324. Die dem Vorstandsmitglied Koen Boriau für das Geschäftsjahr 2024 gewährte Gesamtvergütung beträgt TEUR 279. 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 über die eigentliche Vergütung für die Vorstandstätigkeit hinausgehend.

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

Folgende Drittzuwendungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG sind im abgelaufenen Geschäftsjahr den Vorstandsmitgliedern der 7C Solarparken AG von der 7C Solarparken NV gewährt worden:

Herr Steven De Proost: TEUR 160 [Zahlung der 7C Solarparken NV für die Verwaltungstätigkeit der Steven De Proost BV an die Steven De Proost BV]

Herr Koen Boriau: TEUR 117 [Zahlung der 7C Solarparken NV für die Verwaltungstätigkeit der Koen Boriau BV an die Koen Boriau BV]

Diese Drittzuwendungen sind in der berichteten Gesamtvergütung vollumfänglich enthalten.

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 2023 gewährte Vorstandsvergütung, wurde spätestens im Geschäftsjahr 2024 vollumfänglich ausgezahlt, somit kam es nicht zu Abweichungen

GEWÄHRTE AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG 2024

Im Folgenden wird die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats der 7C Solarparken AG im Geschäftsjahr 2024 beschrieben.

Die Gesamtvergütung betrug im Geschäftsjahr 2024

- für den Aufsichtsvorsitzenden, Joris De Meester, TEUR 23
- für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, Bridget Woods, TEUR 19
- für das Aufsichtsratsmitglied, Paul Decraemer, TEUR 17
- für das Aufsichtsratsmitglied, Paul De fauw, TEUR 12

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 2019 zu 2018 in %		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 %
Vorstandsmitglieder												
Steven De Proost		8%		5%		1%		7%		11%		6%
Koen Boriau		19%		6%		0%		6%		14%		6%
Aufsichtsratsmitglieder												
Joris De Meester		0%		-22%		-18%		4%		-5%		2%
Bridget Woods		0%		-26%		-20%		6%		-5%		18%
Paul Decraemer		0%		-23%		-20%		6%		-5%		2%
Paul De fauw		k.A.		k.A.		100%		6%		-5%		-26%
Ertragslage												
Jahresüberschuss AG TEUR	2019	124%	2020	-24%	2021	39%	2022	50%	2023	-39%	2024	5%
	3 784		2 868		3 979		5 960		3 659		3 847	
Konzerngesamtergebnis TEUR	2018	35%	2019	-30%	2020	90%	2021	124%	2022	-35%	2023	-93%
	8 028		5 607		10 635		23 796		15 415		1 073	
	2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	5 950		8 028		5 607		10 635		23 796		15 415	

Für Berichtsjahr, das Geschäftsjahr 2024 über das hier berichtet wird, sieht § 26j Abs. 2 S. 2 EGAktG eine Übergangserleichterung dergestalt vor, dass für die Vergleichsgröße der Arbeitnehmervergütung lediglich eine Angabe der Veränderung der vier letzten Geschäftsjahre (Berichtsjahr zu den drei Vorjahren) erforderlich ist. Daher wird mit Blick auf die Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 S. 2 EGAktG und gemäß einer richtlinienkonformen Auslegung des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG für das vierte Berichtsjahr ein Fünf-Jahres-

Vergleich der Arbeitnehmervergütung und ein Fünf-Jahres-Vergleich der jährlichen Veränderung der Vergütung der Organmitglieder und der jährlichen Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft dargestellt

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

BESTÄTIGUNGSVERMERK DES ABSCHLUSSPRÜFERS

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

An die 7C Solarparken AG

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der 7C Solarparken AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben.

Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern -ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2024.

Nürnberg, 3. April 2025

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Gloth
Wirtschaftsprüfer

Dittus
Wirtschaftsprüferin