



# Vergütungsbericht

## Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

Der Bericht beschreibt das Vergütungssystem und die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der SGL Carbon SE für das Geschäftsjahr 2021 und erläutert detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Bericht enthält die Angaben im Einklang mit den inhaltlichen Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 und wird sowohl einer formellen Prüfung nach § 162 AktG als auch einer materiellen Prüfung aufgrund einer Auftragsweiterung unterzogen.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats entwickelt hierfür entsprechende Empfehlungen und bereitet insbesondere die Beschlussfassung des Aufsichtsratsplenums vor. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Im Grundsatz besteht das Vergütungssystem 2020 aus den Bausteinen Grundgehalt (plus Nebenleistungen), kurzfristige variable Vergütung, langfristige variable Vergütung, Beiträge zur Altersversorgung und eine Aktienhaltevorschrift. Die in den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen verankerten finanziellen und individuellen Ziele stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie und der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. So werden im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung über individuelle Ziele für die Vorstandsmitglieder Anreize für eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft gesetzt. So wählt etwa der Aufsichtsrat im Rahmen der persönlichen Ziele im STI mindestens eines der Ziele aus dem Themenbereich Umwelt, Soziales/Mitarbeiter oder Governance/Compliance aus. Der Aufsichtsrat legt zudem einen Schwerpunkt auf die Langfristigkeit der Unternehmensentwicklung und hat daher den Anteil der mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile entsprechend hoch gewichtet. Zusätzlich unterstützen die Aktienhaltevorschriften für den Vorstand eine langfristige und nachhaltige Incentivierung der Vorstandstätigkeit. Der Aufsichtsrat hat zusätzlich die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung definiert und Regelungen zum Einbehalt oder zur Rückforderung von variabler Vergütung bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen oder Compliance-Verstößen und/oder bei fehlerhafter Feststellung der Höhe der Vergütung eingeführt (sogenannter Clawback).

Die Hauptversammlung der SGL Carbon SE hat das Vorstandsvergütungssystem 2020 am 16. Juni 2020 mit einer Mehrheit von 98,93 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Vorstandsvergütungssystem 2020 wird für die Neuverträge der beiden aktiven Vorstände, aber nicht für Altverträge, angewendet und ist auch auf der Homepage der Gesellschaft einsehbar.

## Vorstand im Jahr 2021

Die Satzung der SGL Carbon sieht vor, dass dem Vorstand grundsätzlich mindestens zwei Mitglieder angehören sollen.

Im Geschäftsjahr 2021 gehörten Herr Dr. Torsten Derr und Herr Thomas Dippold dem Vorstand der SGL Carbon SE an, die vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Juni 2020 bzw. 15. Oktober 2020 jeweils für eine Amtszeit von fünf Jahren bestellt wurden.

## Struktur der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder enthält sowohl erfolgsunabhängige Gehalts- und Sachleistungen sowie Versorgungszusagen als auch erfolgsabhängige (variable) Komponenten.

Zu den erfolgsunabhängigen Komponenten zählen ein festes Jahresgehalt (Grundvergütung), Nebenleistungen und ein jährlicher Beitrag zur Altersversorgung. Die Grundvergütung (für Herrn Dr. Derr 650.000€ sowie für Herrn Dippold 450.000€ jeweils pro Jahr) wird in zwölf gleichen Teilbeträgen am Ende eines Monats gezahlt. In den Nebenleistungen sind im Wesentlichen als Regelleistung die Nutzung eines Dienstwagens inklusive Nutzung eines gemeinsamen Fahrers sowie für den Vorstandsvorsitzenden ein Wohnungskostenzuschuss enthalten. Zusätzlich wird eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt gemäß Aktiengesetz (AktG) gewährt.

Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus einer einjährigen variablen Vergütung (SGL Carbon Bonus Plan, STI) und einer mehrjährigen variablen Vergütung (SGL Carbon Long-term Incentive Plan, LTI).

Die horizontale und vertikale Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird von einem unabhängigen externen Gutachter in regelmäßigen Abständen überprüft und vom Aufsichtsrat gewürdigt. Als horizontale Referenz werden vergleichbare Unternehmen mit Börsennotierung in Deutschland (SDAX Unternehmen) herangezogen. Der vertikale unternehmensinterne Vergütungsvergleich bezieht sich auf die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung der in Deutschland beschäftigten nicht-leitenden Mitarbeiter

sowie zur Vergütung des oberen Führungskreises des SGL Carbon Konzerns.

## SGL Carbon Bonus Plan (STI-Plan)

Die einjährige variable Vergütung (Short term Incentive STI-Plan) der Vorstandsmitglieder bemisst sich anhand eines für jeden Vorstand individuell festgelegten Zielbonus (Herr Dr. Derr 450.000 €, Herr Dippold 310.000 € pro Jahr). Die Auszahlungshöhe ist abhängig von der Erreichung finanzieller und individueller Erfolgsziele innerhalb eines Geschäftsjahres.

Für die Bestimmung der einjährigen variablen Vergütung legt der Aufsichtsrat grundsätzlich zwei finanzielle Erfolgsziele fest, die sich jährlich ändern können. Diese werden jeweils gleich – also mit 50 % – gewichtet. Für jedes Erfolgsziel wird jeweils eine Unter- und eine Obergrenze durch den Aufsichtsrat festgelegt. Die Zielerreichung kann je Erfolgsziel zwischen 0 %, bei Erreichung der Untergrenze, und 200 %, bei Erreichung der Obergrenze, betragen.

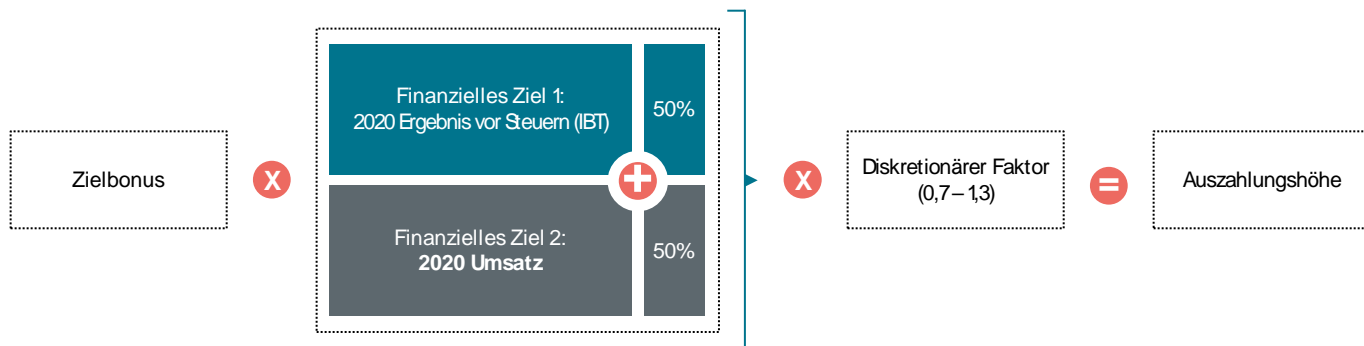
Zur Bestimmung der einjährigen variablen Vergütung wird der Wert, der sich aus den finanziellen Erfolgszielen ergibt, mit einem diskretionären Leistungsfaktor, der zwischen 0,7 und 1,3 liegt, multipliziert (siehe Grafik). Die Auszahlungshöhe ist auf 200 % des Zielbonus beschränkt (Cap).

Im Rahmen des diskretionären Leistungsfaktors legt der Aufsichtsrat vorab für jedes Vorstandsmitglied mindestens drei Ziele fest, die bei der Festlegung der Höhe des diskretionären Leistungsfaktors nach Ablauf der einjährigen Performanceperiode eine Rolle spielen und die auch insbesondere materielle Nachhaltigkeitsparameter (Umwelt, Soziales/Mitarbeiter, Governance/Compliance)

beinhalten sollen. Bei der Festlegung des diskretionären Leistungsfaktors nach Ablauf der Performanceperiode wird der Aufsichtsrat in der Gesamtschau die Zielerreichung bei diesen Zielen berücksichtigen; abgesehen davon ist er in diesem Rahmen bei der Festlegung des diskretionären Leistungsfaktors frei.

## STI-Plan Auszahlung in 2021

Die im Geschäftsjahr 2021 fällig werdende kurzfristige variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands richtete sich nach der Zielerreichung der einschlägigen SGL Carbon Bonus Pläne für das Geschäftsjahr 2020. Für das Geschäftsjahr 2020 betragen die Zielgrößen für eine 100% Zielerreichung beim Ergebnis vor Steuer (IBT) 12 Mio. € und beim Konzernumsatz 1.056 Mio. €. Die Untergrenzen der Zielerreichungskorridore bei den beiden finanziellen Erfolgszielen des STI-Plans (Ergebnis vor Steuern (IBT) von 0 Mio. € und Konzernumsatz Geschäftsjahr 2020 von 1.003 Mio. €) wurden jeweils nicht erreicht, so dass bereits insoweit rechnerisch eine Zielerreichung von 0% vorlag; auf die Zielerreichung bei den persönlichen Zielen der Vorstandsmitglieder kam es daher nach der Systematik des STI-Plan nicht mehr an. Dementsprechend betrug bei Herrn Dr. Majerus und Herrn Dr. Bühler die gewährte Vergütung bei der einjährigen variablen Vergütung 0 €. Für Herrn Dr. Derr bzw. Herrn Dippold, die beide erst im Laufe des Jahres 2020 in den Vorstand berufen wurden, wurde zum Ausgleich von Nachteilen mit dem Dienstantritt vereinbart, dass für das Geschäftsjahr 2020 mindestens 450.000 € bei Herrn Dr. Derr bzw. mindestens 25.834 € bei Herrn Dippold ausgezahlt werden.



Ziel-ROCE<sub>EBIT</sub> - einschließlich einer für die Vergütung relevanten Unter- und Obergrenze - fest.

## SGL Carbon Long-term Incentive Plan

Die Mitglieder des Vorstands haben Anspruch auf eine mehrjährige variable Vergütung in Form des Long-term Incentive Plans (LTI). Der LTI soll die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung honorieren. Diese wird durch die mehrjährige Entwicklung von Return on Capital Employed - ROCE<sub>EBIT</sub> (Leistungsziel) und Aktienkurs abgebildet. Jedes Jahr wird eine Tranche des Plans gewährt. Der Aufsichtsrat legt für die Laufzeit von vier Jahren den

Mit der Gewährung ist für jedes Vorstandsmitglied ein jährlicher Zuteilungswert in Euro festgelegt (Herr Dr. Derr 700.000€ und Herr Dippold 490.000€ jeweils pro Tranche). Aus diesem wird in jedem Jahr eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien (Performance Share Units, PSU) errechnet. Die Anzahl der vorläufigen PSUs wird zu Beginn der entsprechenden Performanceperiode durch Division des Zuteilungswerts mit einem geglätteten Aktienkurs vor Beginn der Performanceperiode ermittelt. Die vierjährige Performanceperiode eines LTI-Plans beginnt jeweils Anfang Januar des ersten Jahres (Gewährungszeitpunkt) und läuft bis Ende Dezember des vierten Jahres

(Erdienungszeitpunkt), d.h. beim LTI-Plan 2021-2024 vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2024.

Nach Ablauf von vier Jahren wird das Ausmaß der Erreichung der ROCE-Zielvorgabe ermittelt. Zu einer Auszahlung kommt es nur, wenn mindestens der untere Wert der ROCE-Zielvorgabe erreicht wurde. Die finale Anzahl der PSUs ist begrenzt und kann zwischen 0% und 150% der vorläufigen Anzahl an PSUs betragen. Ein möglicher Auszahlungsbetrag ergibt sich aus der finalen Anzahl der PSUs multipliziert mit dem geglätteten Aktienkurs am Ende der Performanceperiode. Der auszuzahlende Gesamtbetrag ist auf 200% des Zuteilungswerts zum Gewährungszeitpunkt begrenzt (Cap). Die Auszahlung erfolgt in bar.

### LTI-Plan Auszahlung in 2021

Die im Geschäftsjahr 2021 den Mitgliedern des (früheren) Vorstands [gewährte] mehrjährige variable Vergütung im Rahmen des LTI-Plans resultierte aus der Zielerreichung für die Performanceperiode 2017-2020. Der Auszahlungsbetrag richtet sich nach der mehrjährigen Entwicklung des Leistungsziels Return on Capital Employed - ROCE<sub>EBIT</sub> sowie der Entwicklung des Aktienkurses über

die Performanceperiode. Die beiden (früheren) Vorstandsmitglieder mit Ansprüchen aus dem LTI-Plan 2017-2020, Herr Dr. Köhler und Herr Dr. Majerus, hatten insoweit dasselbe Leistungsziel. Für den LTI-Plan 2017-2020 wurde Herrn Dr. Köhler ein Zuteilungswert von 700.000 € bzw. 82.450 PSU und Herrn Dr. Majerus ein Zuteilungswert von 545.000 € bzw. 64.194 PSU gewährt. Der Aufsichtsrat stellte nach Abschluss des Geschäftsjahres 2020 fest, dass sich rechnerisch für das einschlägige ROCE<sub>EBIT</sub> Leistungsziel eine Zielerreichung von rund 26,8% ergab. Zusammen mit der Aktienkursentwicklung (relevanter Aktienkurs vor Beginn der Performanceperiode: 8,49 €; relevanter Aktienkurs zum Ende der Performanceperiode: 3,78 €) lag die daraus abgeleitete rechnerische Gesamtzielerreichung bei rund 11,9%. Dies führte – unter Berücksichtigung der während der Performanceperiode des LTI-Plans 2017-2020 nur zeitanteiligen Mitgliedschaft im Vorstand – zu Auszahlungsbeträgen von 62.644 € bei Herrn Dr. Köhler und 63.676 € bei Herrn Dr. Majerus. Im Geschäftsjahr 2021 standen daneben keine weiteren SGL Carbon Long-term Incentive Pläne zur Auszahlung an, so dass im übrigen an Mitglieder des Vorstands insoweit keine weiteren Zahlungen gewährt wurden.



### Aktienhaltevorschriften

Die Vorstandsmitglieder sind grundsätzlich verpflichtet, während ihrer Vorstandszugehörigkeit eine feste Stückzahl an Aktien der SGL Carbon SE dauerhaft zu halten. Für den Vorstandsvorsitzenden basiert die zu haltende Stückzahl auf dem festen Jahresgehalt. Für weitere Vorstandsmitglieder basiert die zu haltende Stückzahl auf 85% des festen Jahresgehalts. Die zu haltende Stückzahl bestimmt sich durch Division des festen Jahresgehalts (bzw. 85% des Jahresgehaltes) durch das arithmetische Mittel des Xetra-Schlusskurses der SGL-Aktie über die letzten 60 Handelstage vor Beginn der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags und ist sukzessive binnen vier Jahren aufzubauen, sofern das Vorstandsmitglied die Aktienhaltevorschrift noch nicht erfüllt.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die zu haltende Stückzahl bei Wiederbestellung des Vorstands gemäß der beschriebenen Vorgehensweise neu zu bestimmen.

### Maximale Gesamtvergütung / Clawback

Im Vergütungssystem ist zudem die jährliche theoretisch mögliche Bruttovergütung der Vorstandsmitglieder (einschließlich der Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung) unter Einrechnung aller Vergütungskomponenten der Höhe nach begrenzt. Die jährlich zulässige maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder unter Einrechnung aller zugeflossenen

Vergütungskomponenten (einschließlich der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und der Nebenleistungen) ist der Höhe nach begrenzt auf 3.600.000 € für Herrn Dr. Derr und auf 2.280.000 € für Herrn Dippold bzw für die früheren Vorstände von 3.600.000 € für Herrn Dr. Köhler und jeweils 3.100.000 € für die Herren Dr. Majerus und Dr. Bühler. Im Rahmen dieser absoluten Grenze ist die einjährige variable Vergütung auf maximal 200% des Zielbonus, die der mehrjährigen variablen Vergütung auf 200% des Zuteilungswerts begrenzt.

Im Rahmen des derzeit gültigen Vorstandsvergütungssystems 2020 kann von den Vorständen die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr ganz oder anteilig zurückgefordert oder - bei einem Verstoß gegen die Compliance-Clawback-Klausel – für eine noch nicht ausbezahlte laufende Performanceperiode auch einbehalten werden, (i) wenn das betreffende Vorstandsmitglied im relevanten Bemessungszeitraum schwerwiegend gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien verstoßen hat (Compliance-Clawback) oder (ii) wenn variable Vergütungsbestandteile auf Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden (in Höhe des Unterschiedsbetrags des korrekten Betrags im Vergleich zur tatsächlichen Auszahlung). Dies lag im Geschäftsjahr 2021 nicht vor.

## Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit

Falls die Bestellung zum Mitglied des Vorstands – sei es einvernehmlich, durch Widerruf, durch Amtsniederlegung oder durch Beendigung infolge von gesellschaftsrechtlichen Vorgängen nach dem Umwandlungsgesetz (UmwG) – vorzeitig endet, erhalten die Vorstandsmitglieder eine Abfindung von maximal zwei Jahresvergütungen. Dies gilt nicht, wenn der Vorstand den Widerruf seines Mandats zu vertreten hat oder ohne wichtigen Grund sein Amt niederlegt. Sofern die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich die Abfindung zeitanteilig. Die Höhe der anzusetzenden Jahresvergütung bestimmt sich aus der Summe aus Festgehalt und der variablen Vergütungsbestandteile unter Zugrundelegung von 100%-Zielerreichung ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Vorstandsdienstvertrags. Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) besteht nicht.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen grundsätzlich einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von einem Jahr. Zum Ausgleich zahlt die Gesellschaft für die Dauer des Wettbewerbsverbots den Vorstandsmitgliedern eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der Jahresvergütung. Die Höhe der anzusetzenden Jahresvergütung bestimmt sich aus der Summe aus Festgehalt und der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile unter Zugrundelegung von 100%-Zielerreichung ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Vorstandsdienstvertrags. Auf die Entschädigung werden anderweitige Einkünfte des Vorstandsmitglieds angerechnet. Daneben werden etwaige Abfindungszahlungen auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die gezahlte Karenzentschädigung für das nachträgliche Wettbewerbsverbot für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder sowie eine etwaige Kompensation für nicht genutzten Urlaub wird als außerordentliche Vergütung ausgewiesen.

## Gesamtvergütung des Vorstands 2021 (nach ARUG II)

Die gewährte und geschuldete Gesamtvergütung der Vorstandsvergütung gemäß §162 AktG erfolgt, wenn sie dem Organmitglied faktisch d.h. tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht. Für das Geschäftsjahr 2021 betrug diese insgesamt 2.123.491 € (Vorjahr: 3.060.582 €). Von dieser Gesamtvergütung entfielen 1.575.834 € (Vorjahr: 1.299.319 €) auf die Festvergütung, 55.127 € auf Nebenleistungen (Vorjahr: 49.280 €), 0 € auf die einjährige variable Vergütung (Vorjahr: 369.886 €), 126.320 € auf die mehrjährige variable Vergütung (Vorjahr: 310.522 €) und 366.210 € (Vorjahr: 1.031.575 €) auf die außerordentliche Vergütung im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit von Herrn Dr. Majerus. Der Anteil der Festvergütung inklusive Nebenleistungen an der Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2021 betrug für beide aktive Vorstände jeweils 100%, da wegen des Beginns der Tätigkeit

beider Vorstände im Geschäftsjahr 2020 keine variablen Vergütungsbestandteile zur Zahlung fällig waren. Für Herrn Dr. Majerus beträgt der Anteil der Festvergütung an der Gesamtvergütung 85% im Geschäftsjahr 2021. Die Maximalvergütung für die beiden Vorstände wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht erreicht. Es wurde auch nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile von Vorständen zurückzufordern. Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstandes ergaben sich im Berichtsjahr nicht.

Gemäß alternativer Auslegung des IDW (Auslegung 2), bei der die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 vollständig erbracht worden ist, beträgt die Vergütung für die amtierenden Vorstände insgesamt 2.675.127 €, davon für Herrn Dr. Derr 1.590.031 € und für Herrn Dippold 1.085.096 €. Diese setzt sich für Herrn Dr. Derr aus einer Festvergütung von 650.000 €, Nebenleistungen von 40.031 € und einem STI-Bonus von 900.000 € und für Herrn Dippold aus einer Festvergütung von 450.000 €, Nebenleistungen von 15.096 € und einem STI-Bonus von 620.000 € zusammen. Zum Aufstellungszeitpunkt lag noch kein finaler Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Jahresperformance 2021 vor.

Als mehrjährige variable Vergütung wurden den Vorstandsmitgliedern PSUs aus dem LTI gewährt. Die im Geschäftsjahr 2021 gewährten Tranchen des LTI wurden für die Vorstände jeweils auf Basis einer vierjährigen Performanceperiode gewährt.

Herr Dr. Majerus ist im vorangegangenen Geschäftsjahr zum 30. November 2020 im Wege einer einvernehmlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses aus seinem Amt ausgeschieden. Nach Maßgabe seines Anstellungsvertrags wurde ihm eine Abfindung von insgesamt 933.333 € gewährt, die bereits vollständig im Geschäftsjahr 2020 zur Auszahlung gekommen ist. Die bis zum Beendigungstermin zeitanteilig gewährten variablen Bezüge (STI und LTI Zuwendung) werden für die ausstehenden Tranchen zu den zukünftigen Fälligkeiten ausgezahlt. Zum Ausgleich des Wettbewerbsverbots erhielt Herr Dr. Majerus ab Dezember 2020 eine monatliche Karenzentschädigung von 73.242 € für den Zeitraum bis Ende Mai 2021. Zudem erhielt er eine Abgeltung für nicht genommenen Urlaub von 25.000 € im Dezember 2020, die zusammen mit der Karenzentschädigung und der Abfindung als außerordentliche Vergütung in der Vergütungstabelle ausgewiesen wird. Im Rahmen seines Aufhebungsvertrages wurde für das Geschäftsjahr 2020 statt der vertraglich zugesagten Versorgungskomponente von 140.000 € eine pauschale Zusage von 175.000 € vereinbart. Mit dieser erhöhten Zusage für das Jahr 2020 ist die anteilige Versorgungskomponente bis zum ursprünglichen Vertragsende am 30. Juni 2021 abgedeckt. Im Übrigen wurden bereits zum 31. Dezember 2020 die Pensionsrückstellungen für Herrn Dr. Majerus im Hinblick auf seine Pensionsleistungen vollständig dotiert.

Für die im Berichtsjahr 2021 aktiven Mitglieder des Vorstands wurden nachfolgende Vergütungen gewährt und geschuldet (individualisierte Darstellung, Zuflussbetrachtung):

Aktive Vorstände: Gewährte und geschuldete Vergütung (€)	Dr. Torsten Derr Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2020)		Thomas Dippold Finanzvorstand (seit 15. Oktober 2020)	
	2020	2021	2020	2021
	Festvergütung	379.167	650.000	95.455
Nebenleistungen	23.240	40.031	1.258	15.096
Nachteilsausgleich/Mindestbonus	0	450.000	0	25.834
Summe Festvergütung	402.407	1.140.031	96.713	490.930
Einjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung <sup>1)</sup>	0	0	0	0
LTI 2017-2020		0		0
LTI 2016-2019	0		0	
Summe variable Vergütung	0	0	0	0
Gesamtvergütung	402.407	1.140.031	96.713	490.930

Für ehemalige Vorstandsmitglieder betragen die gewährten und geschuldeten Beträge für 2020 und 2021 (Zuflussbetrachtung):

ehemalige Vorstände: Gewährte und geschuldete Vergütung (€)	Dr. Michael Majerus Sprecher des Vorstands (bis 30. November 2020)		Dr. Stephan Bühler Vorstand für Recht und Compliance (bis 14. Oktober 2020)		Dr. Jürgen Köhler (früherer Vorstandsvorsitzender)	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
	Festvergütung	458.333	0	366.364	0	0
Nebenleistungen	17.159	0	7.623	0	0	0
Summe	475.492	0	373.987	0	0	0
Einjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>	177.588	0	36.908	0	155.390	0
Mehrfährige variable Vergütung <sup>1)</sup>	147.811	63.676	20.323	0	142.388	62.644
LTI 2017-2020	0	63.676	0	0	0	62.644
LTI 2016-2019	147.811	0	20.323	0	142.388	0
Summe variable Vergütung	325.399	63.676	57.231	0	297.778	62.644
Außerordentliche Vergütung	1.031.575	366.210				
Gesamtvergütung	1.832.466	429.886	431.218	0	297.778	62.644

<sup>1)</sup> Die Werte der für das Geschäftsjahr 2020 und 2021 ausgewiesenen mehrjährigen variablen Vergütung entsprechen den ausbezahlten erreichten Beträgen für die ausgewiesenen Plantranchen.

<sup>2)</sup> Die Beträge der in 2021 gezahlten einjährigen variablen Vergütung stellen die Auszahlungsbeträge für die Zielerreichung des Geschäftsjahrs 2020 bzw. die Beträge der in 2020 gezahlten einjährigen variablen Vergütung stellen die Auszahlungsbeträge für die Zielerreichung des Geschäftsjahrs 2019 dar.

## Zusatzangaben zu aktienbasierten und ähnlichen Vergütungsinstrumenten im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Tabelle enthält die in den Jahren bis 2014 gewährten und in Abwicklungen befindlichen SAR-(Stock Appreciation Rights) Pläne, die durch den LTI abgelöst wurden:

SAR	Stand 31. Dez. 2020		Verbrauch	Stand 31. Dez. 2021	
	Anzahl	Basiskurs gewichtet		Anzahl	Basiskurs gewichtet
Dr. Jürgen Köhler	46.000	30,77	16.000	30.000	33,84
Jürgen Muth	60.000	31,76	30.000	30.000	37,77
Dr. Gerd Wingefeld	112.000	29,59	52.000	60.000	33,84
Dr. Stephan Bühler	15.000	27,84	0	15.000	27,84

Der Bestand an SARs zum 31. Dezember 2021 war nicht ausübbar, da die SGL Aktienkurse im Geschäftsjahr 2021 deutlich unter den Basiskursen lagen (für Details siehe Konzernanhang Nr. 29).

In den vergangenen Jahren wurden aus dem LTI folgende Performance Share Units (PSU) gewährt. Auf Basis der Ergebnisse der SGL Carbon und der ROCE-Performance wird für die LTI-Pläne, die für die Tranche 2018 bis 2021 gewährt wurden, mit einer Zielerreichung am Ende der vierjährigen Performanceperiode gerechnet. Die durchschnittlich zu erreichende ROCE Zielgrößen betragen für den LTI-Plan 2019-2022 8,7 % (Minimum 6,2 %), für den LTI-Plan 2020-2023 7,0 % (Minimum 4,0 %) und für den LTI-Plan 2021-2024 7,8 % (Minimum 5,0 %). Die finale LTI Zielerreichung wird durch den Aufsichtsrat zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit um

außergewöhnliche Ereignisse, wie Wertminderungen, angepasst und kann somit nicht unmittelbar aus dem veröffentlichten ROCE Werten abgeleitet werden.

Sofern der durchschnittliche ROCE über die vierjährige Performanceperiode unterhalb der Minimum-Werte liegt, erfolgt keine Auszahlung. Die zum Jahresende 2021 ausstehenden LTI-Pläne betreffen neben den beiden aktiven Vorständen noch die früheren Vorstandsmitglieder Dr. Köhler, Dr. Majerus und Dr. Bühler. Herr Dr. Bühler hat für seine von Beginn an befristete einjährige Vorstandstätigkeit von Oktober 2019 bis Oktober 2020 eine volle Jahrestranche des LTI 2020-2023 erhalten. Die im Geschäftsjahr gewährten und noch für das Geschäftsjahr laufenden LTI Pläne sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

LTI aktive & ehemalige Vorstände	Tranche	Zuteilungswert €	Kurs € <sup>1)</sup>	PSU Anzahl bei Gewährung	Performance 0% - 150% <sup>2)</sup>	Beizulegender Zeitwert € <sup>3)</sup>
Dr. Torsten Derr	LTI 2020-2023	416.111	4,62	90.067	108,5%	333.780
Dr. Torsten Derr	LTI 2021-2024	700.000	3,78	185.185	150,0%	350.000
Thomas Dippold	LTI 2020-2023	104.712	4,62	22.665	108,5%	71.593
Thomas Dippold	LTI 2021-2024	490.000	3,78	129.630	150,0%	245.000
Dr. Michael Majerus	LTI 2018-2021	700.000	11,34	61.728	7,6%	26.442
Dr. Michael Majerus	LTI 2019-2022	700.000	7,17	97.629	0,0%	0
Dr. Michael Majerus	LTI 2020-2023	700.000	4,62	151.515	108,5%	291.217
Dr. Stephan Bühler	LTI 2020-2023	545.000	4,62	117.965	108,5%	546.219
Dr. Jürgen Köhler	LTI 2018-2021	700.000	11,34	61.728	7,6%	18.132
Dr. Jürgen Köhler	LTI 2019-2022	700.000	7,17	97.629	0,0%	0
Summe		5.755.823		1.015.741		1.882.384

<sup>1)</sup> Zeitwert bei Ausgabe ohne Verwässerung

<sup>2)</sup> Erwartete Zielerreichung

<sup>3)</sup> PSU-Anzahl gewichtet mit der zeitanteiligen Performance und dem Durchschnittskurs von 7,73€ der letzten 20 Tage im Geschäftsjahr 2021, Cap bei 200% für den LTI 2021-2024

## Betriebliche Altersversorgung

Vorstandsmitglieder erhalten seit 2014 eine betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Direktzusage. Diese umfasst die Versorgungsfälle Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, Invalidität und Tod. Ab Vollendung des 62. Lebensjahres besteht ein Anspruch auf eine vorgezogene Auszahlung.

Für jedes Vorstandsmitglied wird während der Dauer des Dienstverhältnisses für das vergangene Dienstjahr ein Versorgungsbeitrag durch die SGL Carbon SE auf ein Versorgungskonto eingezahlt. Das Versorgungskonto wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalles verzinst. Sollten durch die Anlage des Versorgungskontos höhere Zinsen als der jeweils gültige gesetzliche Garantiezins für die

Lebensversicherungswirtschaft erzielt werden, werden diese zusätzlich bei Eintritt des Versorgungsfalles dem Versorgungskonto gutgeschrieben (Überschussanteil). Im Fall von Invalidität oder Tod vor dem altersbedingten Versorgungsfalle werden dem Versorgungskonto die Beiträge auf das Alter von 60 Jahren zugerechnet, wobei die Aufstockung auf maximal zehn Beiträge begrenzt ist. Die Auszahlung im Versorgungsfalle erfolgt als Einmalzahlung oder auf Antrag in zehn jährlichen Raten.

Für Herrn Dr. Derr und Herrn Dippold kam jeweils das neue Versorgungssystem zur Anwendung. Die in der nachfolgenden Tabelle angegebenen Anwartschaftsbarwerte sind durch eine Rückdeckungsversicherung in Höhe von 110.320 € (Herr Dr. Derr) bzw. in Höhe von 29.721 € (Herr Dippold) abgesichert.

Am 31. Dez. 2021 amtierende Vorstandsmitglieder	Anwartschaftsbarwert der leistungsorientierten Verpflichtung		Dienstzeitaufwand	
	2021	2020	2021	2020
Dr. Torsten Derr	337	147	227	133
Thomas Dippold	184	44	167	35
Gesamt	521	191	394	168

Die Gesamtbezüge der ehemaligen Vorstands- und Geschäftsführungsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen im Rahmen der

betrieblichen Altersversorgung betragen im Geschäftsjahr 2021 insgesamt 2,5 Mio. € (Vorjahr: 2,6 Mio. €). Gegenüber früheren

Mitgliedern der Geschäftsführung und ihren Hinterbliebenen bestanden am Jahresende 2021 insgesamt Pensionsverpflichtungen in Höhe von 62,8 Mio. € (Vorjahr: 70,9 Mio. €), die mit 29,2 Mio. € (Vorjahr: 29,5 Mio. €) durch Rückdeckungsversicherungen gedeckt sind.

Die Altersversorgungsbezüge der Vorstandsmitglieder der SGL Carbon SE, die in den letzten zehn Jahren aktiv waren, betragen:

Ehemalige Vorstandsmitglieder T€	Rentenzahlungen	
	2021	2020
Dr. Michael Majerus	0	0
Dr. Jürgen Köhler	0	0
Dr. Gerd Wingefeld	331	330
Armin Bruch	320	319
Jürgen Muth	232	231
Theodore H. Breyer	483	494
Gesamt	1.366	1.374



## Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

Die Hauptversammlung der SGL Carbon SE hat das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wie in § 12 der Satzung niedergelegt am 16. Juni 2020 mit einer Mehrheit von 99,63% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält neben dem Ersatz seiner Auslagen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 50.000 € pro Jahr. Die Übernahme einer mit zusätzlicher Verantwortung und Arbeitsbelastung verbundenen Position im Aufsichtsrat, wie dem Vorsitz und dem stellvertretenden Vorsitz sowie der Mitarbeit oder dem Vorsitz in einem Ausschuss des Aufsichtsrats, wird durch eine höhere feste Vergütung kompensiert. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache, seine Stellvertreter das Anderthalbfache der Vergütung. Jedes Mitglied des Personal- sowie des Nominierungsausschusses erhält bei Teilnahme 2.000 € pro Ausschusssitzung, jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält bei Teilnahme 3.000 € pro Ausschusssitzung. Der Vorsitzende des Personal- sowie des Nominierungsausschusses erhält 3.000 €, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält 6.000 € pro Sitzung. Die Gesellschaft gewährt ferner den Mitgliedern des Aufsichtsrats für ihre Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 400 €.

Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Vergütung beträgt im vorliegenden System der Aufsichtsratsvergütung 100%, der variable Anteil 0%. Nicht zuletzt aufgrund der Überlegung, dass die Arbeitsbelastung und das Risikoprofil der Aufsichtsratsstätigkeit bei schwierigen Unternehmenslagen steigt, werden in einer solchen Situation Fehlanreize durch eine dann sich verringende Vergütung vermieden und der Aufsichtsrat agiert bei der Erfüllung

seiner Kontrollaufgabe unabhängig. Dies könnte bei gleichlaufenden Strukturen der erfolgsorientierten Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat nicht der Fall sein und soll zudem die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern.

Die Jahresvergütung wird jeweils mit Ablauf eines Geschäftsjahres fällig und ausgezahlt, die Sitzungsgelder und die Ausschussteilnahme jeweils im Anschluss an die jeweiligen Termine. Bei einem unterjährigem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat ist die für diesen Zeitraum anteilige Jahresvergütung zusammen mit den Vergütungen und Sitzungsgeldern für besuchte Aufsichtsrats- und Ausschuss-Sitzungen mit dem Ausscheiden fällig und zahlbar. Weitergehende Entlassungsentschädigungen oder der Amtszeit nachlaufende Vergütungsregelungen bestehen nicht.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wird regelmäßig bei Bedarf, jedoch mindestens alle vier Jahre vom Aufsichtsratsplenum sowie vom Vorstand überprüft. Dabei wird die bestehende Vergütung mit der Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung von vergleichbaren Unternehmen, etwa der Entwicklung der Vergütung von SDAX Unternehmen, verglichen.

Die Gesellschaft bezieht die Mitglieder des Aufsichtsrats in die Deckung einer von ihr abgeschlossenen Vermögensschadenshaftpflicht-Versicherung mit ein. Diese Versicherung sieht für das Aufsichtsratsmitglied einen Selbstbehalt von 10% des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung vor.

T€	AR-Mitglied seit	Alter zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Geschäftsberichtes 2021	Dienstzeit (Bestellt bis)	Vergütung		Gesamt
				Grundvergütung	Zusatzvergütung	
Susanne Klatten (Vorsitzende) <sup>1)</sup>	2009	59	2025	125,0	14,0	139,0
Georg Denoke (stellvertretender Vorsitzender) <sup>2)</sup>	2015	57	2025	75,0	20,0	95,0
Helmut Jodl (stellvertretender Vorsitzender)	2008	60	2023	75,0	10,0	85,0
Ana Cristina Ferreira Cruz	2013	58	2023	50,0	2,0	52,0
Edwin Eichler	2010	63	2025	50,0	2,0	52,0
Ingeborg Neumann	2018	64	2023	50,0	19,0	69,0
Markus Stettberger	2013	50	2023	50,0	11,0	61,0
Dieter Züllighofen	2016	55	2023	50,0	11,0	61,0
Gesamt				525,0	89,0	614,0

<sup>1)</sup> Vorsitzende des Personal- und Nominierungsausschusses

<sup>2)</sup> Vorsitzender des Prüfungsausschusses

## Vergleichsinformation zur Organvergütung

Die Tabelle „Jährliche Entwicklung der Organvergütung“ enthält eine vergleichende Darstellung der jährlichen Änderung der Vergütung mit der Entwicklung der Umsatz- und Ergebnisentwicklung des SGL Konzerns sowie eine Entwicklung der Vergütung der gesamten Belegschaft der SGL Carbon SE und der deutschen Tochtergesellschaften. Die jährliche Entwicklung der Organvergütung

ist für neue Organmitglieder bzw. für Organmitglieder, die aus dem Unternehmen ausscheiden, nur bedingt vergleichbar. Bei Herrn Dr. Derr bzw. bei Herrn Dippold entstehen überproportionale Prozentsätze im Jahresvergleich 2021/2020 aus dem unterjährigen Beginn der Vorstandstätigkeit im Juni 2020 bzw. im Oktober 2020.

Jährliche Entwicklung der Organvergütung	2021 zu 2020	2020 zu 2019	2019 zu 2018	2018 zu 2017	2017 zu 2016
<b>Vergütung der Vorstände/Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Dr. Torsten Derr, Vorstandsvorsitzender	183%	N/A	N/A	N/A	N/A
Thomas Dippold, Finanzvorstand	408%	N/A	N/A	N/A	N/A
Dr. Michael Majerus, früherer Finanzvorstand	-48%	-34%	1%	-17%	41%
Dr. Stephan Bühler, früherer Vorstand für Recht und Compliance	-100%	325%	N/A	N/A	N/A
Dr. Jürgen Köhler, früherer Vorstandsvorsitzender	-79%	-78%	-12%	-14%	31%
Susanne Klatten (Vorsitzende des Aufsichtsrats)	-13%	14%	5%	-6%	2%
Georg Denoke (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	-2%	2%	13%	21%	-3%
Helmut Jodl (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	-14%	16%	6%	-5%	0%
Ana Cristina Ferreira Cruz (Aufsichtsrätin)	-4%	3%	2%	-1%	-4%
Edwin Eichler (Aufsichtsrat)	-4%	3%	-4%	-1%	2%
Ingeborg Neumann (Aufsichtsrätin)	-17%	20%	78%	N/A	N/A
Markus Stettberger (Aufsichtsrat)	-3%	3%	-2%	-1%	0%
Dieter Züllighofen (Aufsichtsrat)	-3%	3%	3%	6%	33%
<b>Entwicklung der Ertragslage Konzern / SGL Carbon SE</b>					
Umsatzentwicklung	10%	-15%	4%	22%	12%
Konzernergebnis	157%	47%	-318%	-70%	224%
Jahresüberschuss der SGL Carbon SE	400%	-41%	157%	-126%	155%
<b>Entwicklung der Mitarbeitergehälter</b>					
Gehaltsentwicklung SGL Carbon Deutschland	21%	-5%	-9%	10%	6%
Gehaltsentwicklung im SGL Carbon Konzern	15%	-6%	-3%	3%	4%

Wiesbaden, 23. März 2022

Für den Aufsichtsrat der SGL Carbon SE

Für den Vorstand der SGL Carbon SE

gez. Susanne Klatten

gez. Dr. Torsten Derr

(Vorsitzende des Aufsichtsrats der SGL Carbon SE)

(Vorsitzender des Vorstands der SGL Carbon SE)