

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder (Vorstands-Vergütungssystem 2023)

I. Überblick

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der SGL Carbon SE wird nach Maßgabe des Aktiengesetzes festgesetzt und ist auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich dabei neben den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds an der Größe, Komplexität und Lage des Unternehmens. Sie setzt sich aus erfolgsunabhängigen Gehalts- und Sachleistungen sowie Versorgungszusagen und aus erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen.

Zu den erfolgsunabhängigen Komponenten zählen ein festes Jahresgehalt (Grundgehalt) sowie Nebenleistungen und ein jährlicher Beitrag zur Altersversorgung. 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). Ergänzt wird das System durch zwingende Aktienhaltevorschriften für die Mitglieder des Vorstands.

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. 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.

Die horizontale und vertikale Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird von einem unabhängigen externen Gutachter in regelmäßigen Abständen überprüft und vom Aufsichtsrat gewürdigt. Als horizontale Referenz wird eine Gruppe vergleichbarer Unternehmen mit Börsennotierung in Deutschland herangezogen. Der vertikale unternehmensinterne Vergütungsvergleich fokussiert auf die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung der in Deutschland beschäftigten nicht leitenden Mitarbeiter sowie zur Vergütung des oberen Führungskreises des SGL Carbon Konzerns, dies auch in der zeitlichen Entwicklung. Das Vergütungssystem des oberen Führungskreises des Unternehmens orientiert sich zudem an der Incentivierung des Vorstands. So wird den Mitgliedern des oberen Führungskreises ein LTI-Programm angeboten, das strukturell dem Programm des Vorstands entspricht.

Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben sieht das Vergütungssystem auch eine absolute Höchstgrenze der Vergütung vor.

Wie sich aus der nachfolgenden Übersicht ergibt, macht der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) zwischen 48% und 64% der Ziel-Gesamtvergütung aus, der Anteil der langfristigen variablen Vergütung übersteigt hierbei den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung. Der Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung (Grundgehalt, Nebenleistungen und Altersversorgung) macht zwischen knapp 39% und knapp 53% aus. Betrachtet man allein die Zieldirektvergütung (d.h. die Ziel-Gesamtvergütung ohne Beiträge zur Altersversorgung und Nebenleistungen) liegt bei einer mittleren Festsetzung von Grundgehalt, STI und LTI innerhalb der möglichen anteiligen Bandbreite der Anteil des Grundgehalts bei 36,4%, der variable Vergütungsanteil bei 63,6%.

Die einzelnen Bausteine der Vergütung stellen sich wie folgt dar:

| | | |
|--|---|--|
| 1. Grundgehalt | Anteil an Ziel-Gesamtvergütung Auszahlung | 28-36% Monatlich in gleichen Raten |
| 2. Einjährige variable Vergütung (STI) | Anteil des jährlichen Zielbonus an Ziel-Gesamtvergütung Bemessungsgrundlage Bandbreite für Auszahlungsbetrag Auszahlung Cap | 18-26% Finanzielle Ziele; Diskretionärer Faktor (mit individuellen Zielen) 0% – 200% des Zielbonus (Zielbonus voll erreicht = 100% Zielerreichung) Nach Feststellung des Jahresabschlusses für betreffendes Geschäftsjahr 200% des Zielbonus |
| 3. Mehrjährige variable Vergütung (LTI) | Anteil des jährlichen Zuteilungswerts an Ziel-Gesamtvergütung Bemessungsgrundlage Bandbreite für Auszahlungsbetrag Auszahlung Cap | 30-38% ROCE-Zielkorridor; Aktienkurs 0% – 200% des Zuteilungswerts Nach Feststellung des Jahresabschlusses für letztes Jahr der 4-jährigen Performance-Periode 200% des Zuteilungswerts |
| 4. Nebenleistungen | Anteil an Ziel-Gesamtvergütung Auszahlung | unter 4% Nach Anfall der Aufwendungen |
| 5. Altersversorgung (Beitragsorientierte Versorgungszusage) | Anteil an Ziel-Gesamtvergütung* Gewährung Auszahlung | 7-13% Jährliche fixe Direktzusage Kapitalzahlung bzw. 10-jährige Rente bei Bezugszeitpunkt |

* Angesetzt wird jährlicher Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung

Das Vergütungssystem wird zudem durch angemessene Regelungen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand ergänzt.

II. Grundlegende Bestandteile des Vergütungssystems im Einzelnen

Erfolgsunabhängige Bestandteile

A) Grundgehalt und Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder der SGL Carbon SE erhalten Bezüge in Form eines festen Jahresgehaltes (Grundgehalt) sowie Nebenleistungen. Das Grundgehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen am Ende eines Monats gezahlt. Es wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat überprüft und gegebenenfalls angepasst. Daneben können jedem Vorstandsmitglied Nebenleistungen bis zur Höhe des maximalen Anteils dieses Vergütungsbausteins an der Ziel-Gesamtvergütung gewährt werden. Zu diesen Leistungen zählen etwa firmenseitig gewährte Sachbezüge, die Nutzung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu Versicherungen und sonstige marktübliche Kostenübernahmen, einschließlich des Abschlusses einer D&O-Versicherung durch die Gesellschaft mit einem Selbstbehalt für das Vorstandsmitglied gemäß Aktiengesetz (AktG).

B) Zusagen Altersversorgung

Vorstandsmitglieder erhalten eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Beitragszusage, die Leistungen der Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung umfasst. Die Zusage ist als Kapitalkontenplan ausgestaltet, bei dem die Gesellschaft während des Dienstverhältnisses für jedes Dienstjahr (bei unterjährigem Beginn bzw. Ende anteilig) einen festen Versorgungsbeitrag gewährt. Das Versorgungskonto wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalls mit dem jeweils gültigen gesetzlichen Garantiezins für die Lebensversicherungswirtschaft 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 Versorgungsfalls dem Versorgungskonto gutgeschrieben (Überschussanteil).

Scheidet das Vorstandsmitglied zu oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung aus den Diensten der Gesellschaft aus, so erhält das Vorstandsmitglied das Alterskapital (d.h. die Summe aller dem Versorgungskonto gutgeschriebenen Versorgungsbeiträge inklusive der Zinsgutschriften), soweit kein Antrag auf eine Auszahlung des Alterskapitals in zehn Jahresraten gestellt wird. Bei einem Ausscheiden ab Vollendung des 62. Lebensjahres bzw. – falls sich die steuerlich anerkannte Altersuntergrenze für Neuzusagen ändert – ab der dann jeweils geltenden Altersuntergrenze besteht ein Anspruch auf eine vorgezogene Auszahlung.

Im Falle von Berufsunfähigkeit oder Tod vor dem altersbedingten Versorgungsfall werden dem Versorgungskonto die Beiträge auf das Alter von 60 Jahren zugerechnet, wobei die Aufstockung auf maximal zehn Beiträge begrenzt ist. In diesen Fällen erfolgt die Auszahlung des angesparten Versorgungsguthabens zuzüglich etwaiger Zurechnungen bei Eintritt der Berufsunfähigkeit bzw. Todesfall.

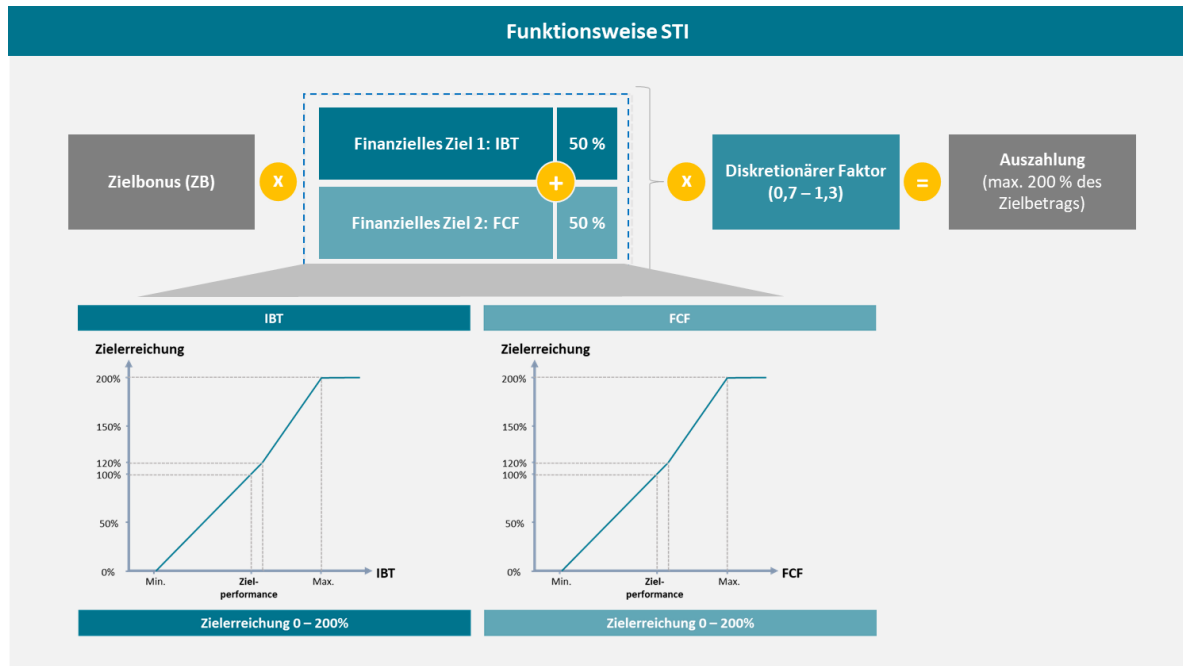
Scheidet das Vorstandsmitglied aus den Diensten der SGL Carbon SE aus, ohne dass ein Leistungsfall eingetreten ist, so behält das Vorstandsmitglied eine unverfallbare Anwartschaft aus dem Versorgungskonto, wenn die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen gemäß § 1b Abs. 1 BetrAVG erfüllt sind. Zuvor geleistete Mandatszeiten in den Diensten der SGL Carbon SE werden angerechnet.

Erfolgsabhängige Bestandteile

A) SGL Carbon Bonus Plan (Short-term Incentive Plan – STI)

Die einjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das betreffende Geschäftsjahr bemisst sich im Rahmen des SGL Carbon Bonus Plans (STI) anhand eines für jeden Vorstand individuell festgelegten Zielbonus, der Erreichung vorab definierter finanzieller Erfolgsziele und der Bewertung der sonstigen Leistung des Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat über einen Diskretionären Faktor (in dessen Rahmen vorab definierte individuelle Ziele für die

Vorstandsmitglieder eine maßgebliche Rolle spielen). Schematisch ist die STI-Struktur wie folgt (illustrativ sind IBT und FCF als finanzielle Bemessungsgrundlagen angenommen worden):



Im Hinblick auf die finanziellen Erfolgsziele des STI wählt der Aufsichtsrat aus der nachfolgenden Liste zwei der dort niedergelegten Bemessungsgrundlagen aus und legt für sie konkrete Ziele fest. Die zur Auswahl stehenden Bemessungsgrundlagen sind wichtige Gradmesser für das Wachstums-, Ertrags-, Vermögens- bzw. Finanzprofil der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat entscheidet im Rahmen der aktuellen Geschäftsstrategie, welche Bemessungsgrundlagen im betreffenden Geschäftsjahr im Vordergrund stehen und Grundlage der Incentivierung des Vorstands sein sollen. Dabei kann der Aufsichtsrat für die einzelnen Vorstandsmitglieder dieselben oder unterschiedliche Bemessungsgrundlagen auswählen. Die konkreten Zielwerte für die ausgewählten Bemessungsgrundlagen werden aus dem Budget des SGL Konzerns für das betreffende Geschäftsjahr abgeleitet und im Wege von Zielvereinbarungen zwischen dem Aufsichtsrat und den Vorstandsmitgliedern festgelegt.

Unter dem STI mögliche finanzielle Bemessungsgrundlagen sind:

| Bemessungsgrundlage* | Beschreibung |
|---|--|
| Umsatz | Umsatzerlöse des SGL Konzerns im relevanten Bezugsjahr |
| IBT | Ergebnis aus fortgeführten Aktivitäten vor Ertragssteuern des SGL Konzerns im relevanten Bezugsjahr, bereinigt um Wertminderungen bzw. Wertaufholungen auf Ebene der zahlungsmittelgenerierenden Einheiten des Unternehmens |
| bereinigtes EBITDA („EBITDApre“) | EBITDA bereinigt um Sondereinflüsse und Einmaleffekte. Zu den Sondereinflüssen zählen vor allem Restrukturierungskosten und Effekte aus der Kaufpreisallokation. Einmaleffekte sind materielle einmalige Ergebniseffekte, die nicht die wirtschaftliche Entwicklung widerspiegeln. |
| Free Cashflow | Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (fortgeführte Aktivitäten) <i>abzüglich</i> Cashflow aus Investitionstätigkeit (fortgeführte Aktivitäten) im relevanten Bezugsjahr |

| | |
|----------------------------|---|
| Working Capital | Vorräte <i>plus</i> Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie Vertragsvermögenswerte <i>abzüglich</i> Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen |
| Nettofinanzschulden | Summe der Finanzschulden <i>abzüglich</i> Summe der liquiden Mittel |

* Zahlen währungsbereinigt

Die beiden für ein Geschäftsjahr gewählten finanziellen Bemessungsgrundlagen werden jeweils gleich – also mit 50% – gewichtet. Die Zielerreichung kann je Erfolgsziel zwischen 0% und 200% betragen, wobei die Ober- und Unterziele, abgeleitet aus dem Budget für das betreffende Jahr, durch den Aufsichtsrat festgelegt werden. Innerhalb dieses Zielkorridors wird der Zielerreichungswert zwischen dem unteren Ende des Zielkorridors und einer 120%igen Zielerreichung durch lineare Interpolation zwischen dem unteren Ende und der 120%igen Zielerreichung ermittelt, über diesem Wert durch lineare Interpolation zwischen dem Wert der 120%igen Zielerreichung und dem oberen Ende des Zielkorridors (s. Grafik STI oben). Für die Feststellung der Zielerreichung bei den finanziellen Zielen werden die Zahlen des Konzernjahresabschlusses bzw. Daten des internen Rechnungswesens für das betreffende Jahr zugrunde gelegt.

Zur Bestimmung der einjährigen variablen Vergütung wird der Wert, welcher sich aus den beiden finanziellen Erfolgszielen ergibt, mit einem diskretionären Leistungsfaktor, der zwischen 0,7 und 1,3 liegt, multipliziert (Diskretionärer Faktor). Im Rahmen des Diskretionären Faktors legt der Aufsichtsrat vorab für jedes Vorstandsmitglied mindestens drei Ziele fest, die bei der Festlegung der Höhe des Diskretionären Faktors nach Ablauf der Performance-Periode eine wesentliche Rolle spielen und die auch insbesondere materielle Nachhaltigkeitsparameter beinhalten sollen. Diese Ziele können einzelnen Vorstandsmitgliedern oder allen Vorstandsmitgliedern gemeinsam zugeordnet werden. Bei der Festlegung des Diskretionären Faktors nach Ablauf der Performance-Periode wird der Aufsichtsrat in der Gesamtschau die Zielerreichung bei diesen Zielen überwiegend, aber nicht ausschließlich berücksichtigen; abgesehen davon ist er in diesem Rahmen bei der Festlegung des Diskretionären Faktors frei.

Der Aufsichtsrat wird dabei im Rahmen des Diskretionären Faktors Ziele auswählen, die den langfristigen nachhaltigen Erfolg des Unternehmens, die Interessen der Aktionäre sowie der Mitarbeiter, die ökologische und gesellschaftliche Verantwortung oder die Compliance-Kultur des Unternehmens fördern. Abgeleitet davon sollen Ziele aus den nachfolgenden Themenfeldern ausgewählt werden, dabei mindestens eines der Ziele aus dem Bereich Umwelt, Soziales/Mitarbeiter oder aus dem Bereich Governance/Compliance:

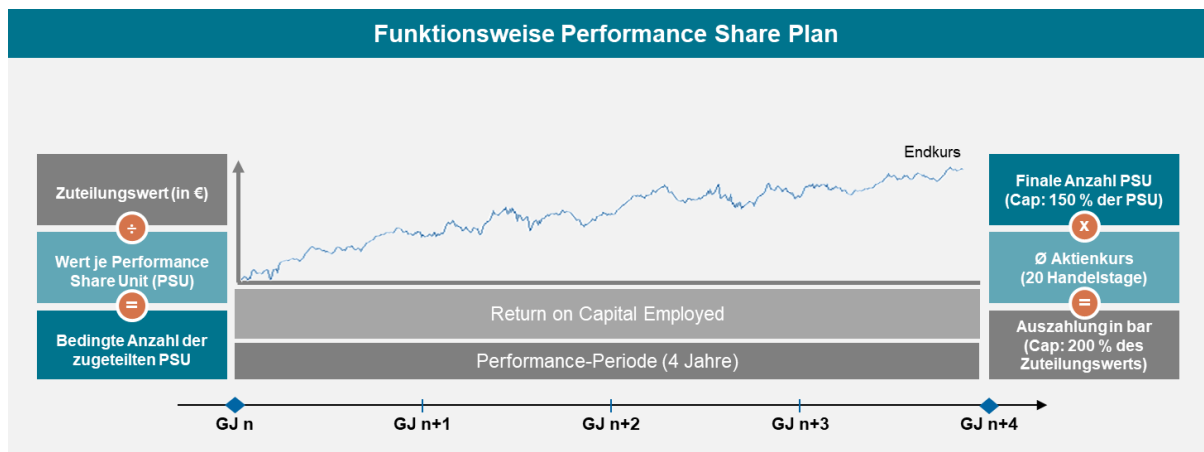
- Umwelt (wie etwa Entwicklung einer Nachhaltigkeits-Roadmap für das Unternehmen, Optimierung des Ressourceneinsatzes, Reduzierung von Emissionen)
- Soziales/ Mitarbeiter (wie etwa Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der Mitarbeiterzufriedenheit, Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung, zur Diversität und Chancengleichheit)
- Governance/Compliance (wie etwa Maßnahmen zur Sicherstellung und Aufrechterhaltung eines Compliance-Management-Systems)
- Spezifische operative und/oder strategische Ziele, die für die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens von hoher Bedeutung sind (etwa Ziele für das Wachstum, Digitalisierung, die Investitions- und F&E-Strategie, M&A- oder Finanzierungsprojekte).

Die Auszahlungshöhe des STI ist auf 200% des Zielbonus beschränkt (Cap) und wird nach Feststellung des Jahresabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr ausgezahlt. Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied nicht für das gesamte, der Abrechnung zugrunde liegende Geschäftsjahr vergütungsberechtigt ist, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung.

Negative und positive Effekte von späteren außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, die nicht in der Geschäftsstrategie und dem daraus abgeleiteten Zielkorridor berücksichtigt wurden (zum Beispiel Akquisitionen und Desinvestitionen von Gesellschaften) können durch den Aufsichtsrat bei der Berechnung berücksichtigt werden, um die faire und angemessene Vergleichbarkeit der Daten der Bemessungsgrundlage innerhalb der Performance-Periode herzustellen. Eine solche Anpassung darf jedoch nicht dazu führen, dass nachträglich die ursprünglich beabsichtigte Anreizwirkung der Erfolgsziele beeinträchtigt wird; daher sind etwa allgemeine ungünstige Marktentwicklungen hier unerheblich.

B) SGL Carbon Long-term Incentive Plan (LTI)

Die Mitglieder des Vorstands haben Anspruch auf eine mehrjährige variable Vergütung in Form des SGL Carbon Long-term Incentive Plans (LTI). Der LTI soll die nachhaltige, langfristige Unternehmensentwicklung honorieren. Diese wird durch die mehrjährige Entwicklung der Höhe der Rendite auf das betriebsnotwendige Kapital (Return on Capital Employed – ROCE) des SGL Carbon Konzerns und der Entwicklung des Aktienkurses abgebildet. Schematisch ist die LTI-Struktur wie folgt:



Jedes Jahr wird eine Tranche des Plans mit einer vierjährigen Performance-Periode gewährt. Mit der Gewährung ist für jedes Vorstandsmitglied ein Zuteilungswert in Euro festgelegt. Aus diesem wird in jedem Jahr eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien (Performance Share Units – PSUs) errechnet. Die Anzahl der vorläufigen PSUs wird zu Beginn der entsprechenden Performance-Periode durch Division des Zuteilungswerts mit dem geglätteten Aktienkurs der SGL-Aktie vor Beginn der Performance-Periode (arithmetisches Mittel der XETRA Schlusskurse der letzten 20 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode) ermittelt.

Der Aufsichtsrat legt des Weiteren für die Performance-Periode von vier Jahren einen Zielkorridor für den Bemessungsfaktor ROCE für diesen Zeitraum fest. Der Zielkorridor leitet sich aus den Planungswerten in diesem Zeitraum ab. Das ROCE ermittelt sich auf Basis des EBIT (vor Sondereinflüssen) und des durchschnittlich gebundenen Kapitals – definiert als Summe aus Geschäftswert, sonstigen immateriellen Vermögenswerten, Sachanlagen, At-Equity bilanzierten Beteiligungen und Nettoumlaufvermögen. Diese Zielsetzung reflektiert das strategische Ziel, aus dem operativen Geschäft jährlich eine Rendite auf das eingesetzte Kapital zu erzielen, die mit dem in der Geschäftsstrategie vorgegebenen Kapitalkostensatz einhergeht. Der Zielkorridor wird durch ein Minimum (0% Zielerreichung) und ein Maximum (150% Zielerreichung) für die Bemessungsgrundlage ROCE beschrieben, die unter bzw. über der Zielvorgabe für die Performance-Periode liegen.

Nach Ablauf von jeweils vier Jahren wird das Ausmaß der Erreichung der ROCE-Zielvorgabe ausgehend von den Daten des internen Rechnungswesens ermittelt. Abhängig vom Erreichen der ROCE-Zielvorgabe wird die finale Anzahl an PSUs am Ende der Performance-Periode bestimmt.

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 der SGL-Aktie am Ende der Performance-Periode (arithmetisches Mittel der XETRA Schlusskurse der letzten 20 Handelstage vor Ende der Performance-Periode). Durch die Verbindung der langfristigen variablen Vergütung mittels Performance Share Units mit der Entwicklung des Aktienkurses wird auch insoweit die Vergütung an einer langfristigen positiven Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet.

Der auszuzahlende Gesamtbetrag ist auf 200% des Zuteilungswerts zum Gewährungszeitpunkt begrenzt (Cap). Die Auszahlung erfolgt in bar und ist nach Feststellung des Konzernjahresabschlusses des Unternehmens für das letzte Jahr der Performance-Periode fällig. Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied nicht für den gesamten der Abrechnung zugrunde liegenden Zeitraum vergütungsberechtigt ist, erhält das Vorstandsmitglied einen zeitanteiligen, auf Basis dieses Plans am Ende der Performance-Periode ermittelten Auszahlungsbetrag.

Negative und positive Effekte von späteren außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, die nicht in der Geschäftsstrategie und dem daraus abgeleiteten Zielkorridor berücksichtigt wurden (zum Beispiel Akquisitionen und Desinvestitionen von Gesellschaften) können durch den Aufsichtsrat bei der Berechnung des ROCE mit Wirkung für die Zukunft berücksichtigt werden, um die faire und angemessene Vergleichbarkeit der Bemessungsgrundlage herzustellen, die bei der Begebung der Tranche vorausgesetzt wurde. Eine solche Anpassung darf jedoch nicht dazu führen, dass nachträglich die ursprünglich beabsichtigte Anreizwirkung der Erfolgsziele beeinträchtigt wird, daher sind etwa allgemeine ungünstige Marktentwicklungen hier unerheblich. Führen Kapitalmaßnahmen zu einer Verringerung oder Erhöhung des Werts der Aktien der Gesellschaft (z.B. Aktiensplit oder Zusammenlegung von Aktien), wird – abhängig davon, zu welchem Zeitpunkt die Maßnahme wirksam wird – die Zielgröße an PSU oder die PSU-Endzahl entsprechend angepasst.

III. Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

Aktienhaltevorschrift

Die Vorstandsmitglieder sind daneben verpflichtet, während ihrer Vorstandszugehörigkeit eine feste Stückzahl an Aktien der SGL Carbon SE zu halten. Für den Vorstandsvorsitzenden entspricht die zu haltende Stückzahl dem Grundgehalt für ein Jahr. Für die weiteren Vorstandsmitglieder entspricht die zu haltende Stückzahl 85% des Grundgehalts für ein Jahr. Die Stückzahl wird auf Basis eines geglätteten Aktienkurses (arithmetisches Mittel der XETRA Schlusskurse der letzten 60 Handelstage vor Beginn des Vorstandmandats) berechnet. Die zu haltende Stückzahl 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.

Höchstgrenze der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder weist insgesamt, aber auch hinsichtlich ihrer variablen Bestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen auf.

Die jährlich zulässige maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder unter Einrechnung aller Vergütungskomponenten (einschließlich der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und der Nebenleistungen) ist der Höhe nach begrenzt auf 3.600.000,- Euro für den Vorstandsvorsitzenden und auf 3.100.000,- Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder.

Im Rahmen dieser absoluten Grenze ist die einjährige variable Vergütung auf maximal 200% des Zielbonus (d.h. der jährlich vereinbarte Wert im STI bei 100% Zielerreichung), die der mehrjährigen variablen Vergütung auf 200% des Zuteilungswerts (d.h. der jährlich zugeteilte Wert für den LTI) begrenzt.

Leistungen im Falle der Beendigung der Tätigkeit

Die Laufzeit der Bestellung zum Vorstandsmitglied und des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds sind aufeinander abgestimmt. Falls die Bestellung des Vorstandsmitglieds vorzeitig endet, kann die Gesellschaft – unbeschadet des Rechts zur außerordentlichen Kündigung mit sofortiger Wirkung – den Dienstvertrag ordentlich unter Beachtung der in § 622 BGB bestimmten Frist kündigen. Falls der Vorstandsdienstvertrag durch eine ordentliche Kündigung der Gesellschaft endet, erhält das Vorstandsmitglied zur Abgeltung seiner Bezüge eine Abfindung von zwei Jahresvergütungen. Dies gilt nicht bei einer außerordentlichen Kündigung des Vorstandsdienstvertrags aus wichtigem Grund, den das Vorstandsmitglied zu vertreten hat, sowie im Falle einer Amtsniederlegung, ohne dass das Vorstandsmitglied hierfür einen wichtigen Grund hat. Sofern die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich die Abfindung zeitanteilig. Die Höhe der anzusetzenden Jahresvergütung für die Abfindung bestimmt sich aus der Summe von Grundgehalt und der variablen Vergütungsbestandteile unter Zugrundelegung einer 100%igen 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 in der Regel 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 von Grundgehalt und der kurzfristigen variablen Vergütung unter Zugrundelegung einer 100%igen Zielerreichung ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet. Daneben werden auch anderweitige Einkünfte des Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

Scheidet ein Vorstandsmitglied aus den Diensten der Gesellschaft durch Tod aus, so haben seine Angehörigen Anspruch auf das Grundgehalt für den Monat, in dem der Dienstvertrag endet, sowie für die sechs folgenden Monate, längstens jedoch bis zum Enddatum des Vorstandsdienstvertrags.

Begrenzung bei außergewöhnlichen Entwicklungen; Clawback

Die Gesamtvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds ist wie oben ausgeführt auf einen Höchstbetrag begrenzt. Darüber hinaus sehen STI und LTI auch Begrenzungen der Auszahlungsbeträge innerhalb des jeweiligen Vergütungsbausteins vor. Beim STI besteht im Übrigen über den Diskretionären Faktor die Möglichkeit für den Aufsichtsrat, eine Anpassung der Zielerreichung sowohl nach oben als auch nach unten bei außergewöhnlichen Entwicklungen vorzunehmen.

Darüber hinaus kann von den Vorständen die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr ganz oder anteilig zurückgefordert oder, bei einem Verstoß gegen die Compliance-Clawback-Klausel, während einer laufenden Performance-Periode 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).

Anrechnung der Vergütung von Nebentätigkeiten

Die Übernahme einer anderweitigen Tätigkeit im beruflichen Bereich durch ein Mitglied des Vorstands bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate kann der Aufsichtsrat festlegen, ob und inwieweit die Vergütung dieser Mandate auf die Vorstandsvergütung angerechnet wird. Soweit Vorstandsmitglieder

konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen und dafür eine gesonderte Vergütung erhalten, wird diese Vergütung auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

IV. Zusagen im Zusammenhang mit der Neubestellung eines Vorstandsmitglieds

Bei der erstmaligen Bestellung zum Mitglied des Vorstands der SGL Carbon SE entscheidet der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses, ob und in welchem Umfang zusätzliche Vergütungsleistungen als Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers individualvertraglich zugesagt werden. Ein insoweit gewährter Ausgleich wird bei der Berechnung der zulässigen maximalen Gesamtvergütung (Höchstgrenze der Vergütung) berücksichtigt.

V. Verfahren

Die Struktur und Angemessenheit des Systems der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Der Personalausschuss, der sich aus drei Mitgliedern, darunter der Vorsitzende des Aufsichtsrats und seinem Stellvertreter auf Arbeitnehmerseite zusammensetzt, bereitet dabei die Entscheidungen des Aufsichtsrats vor und entwickelt entsprechende Empfehlungen. Dabei können sowohl der Personalausschuss wie auch der Aufsichtsrat unabhängige externe Beratung in Anspruch nehmen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird gemäß den gesetzlichen Vorgaben der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Personalausschusses in besonders außergewöhnlichen Fällen (wie zum Beispiel einer schweren Wirtschafts- oder Unternehmenskrise) nach Maßgabe des § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von den Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen (bezüglich der Vergütungsstruktur und -höhe, der einzelnen Vergütungsbestandteile und des Verfahrens), wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Auf Basis des Vergütungssystems konkretisiert der Aufsichtsrat die Bestandteile der Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder, d.h. legt insbesondere die Höhe des Grundgehalts, den Zielbonus des STI, den Zuteilungswert des LTI sowie den Beitrag zur Altersversorgung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Maßgeblich sind hierfür die Größe und Komplexität des SGL Carbon Konzerns, seine wirtschaftliche und finanzielle Lage, seine Ergebnisse und Zukunftsaussichten sowie die übliche Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen. Im horizontalen Vergleich zu einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen mit Börsennotierung in Deutschland werden dabei sowohl Vergütungsstruktur wie auch Höhe berücksichtigt. Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises des Konzerns sowie der Belegschaft des SGL Carbon Konzerns in Deutschland, d.h. der hier beschäftigten nicht leitenden Mitarbeiter, auch in der zeitlichen Entwicklung. Die Beschränkung auf die nicht leitenden Mitarbeiter des Konzerns in Deutschland ergab sich dabei aus der Überlegung, dass die wesentlichen Konzernfunktionen im Inland angesiedelt sind, die Belegschaft in Deutschland einen maßgeblichen Anteil der Gesamtbelegschaft ausmacht und die Vergleichbarkeit der Daten durch eine einheitliche Rechtsordnung ohne Weiteres gewährleistet ist. Der obere Führungskreis besteht aus den Führungskräften des Konzerns der Managementstufen 1–3, da im Konzern diese Abgrenzung auch im Übrigen als Beschreibung des oberen Führungskreises herangezogen wird. Weitere Kriterien für die Festlegung der Vergütung sind zudem die Marktgegebenheiten, die Erfahrung des Vorstandsmitglieds, die jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten sowie die persönliche Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder; so erhält etwa der Vorstandsvorsitzende der Gesellschaft eine höhere Ziel-Gesamtvergütung als die übrigen Vorstandsmitglieder. Die sich aus diesen verschiedenen Faktoren ergebenden Differenzierungsmöglichkeiten bei der konkreten Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung, die auch eine spätere Anpassung der Vergütung eines Vorstandsmitglieds in einzelnen statt allen Vergütungsbestandteilen ermöglichen sollen, machen es notwendig, dass im Vergütungssystem die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung wie in der Tabelle unter Ziffer I beschrieben in prozentualen Bandbreiten angegeben werden.

Über die Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat ist mittels der Struktur von STI und LTI auch die Maximal-Gesamtvergütung (bei Annahme maximaler Zielerfüllung) determiniert, jeweils unter Berücksichtigung der jeweiligen Höchstgrenzen.

Für die Zwecke des STI und der jährlichen Tranche des LTI bestimmt der Aufsichtsrat wie beschrieben die relevanten Erfolgsziele für das betreffende Geschäftsjahr. Für die Ermittlung des STI wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs, für die Ermittlung des LTI nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode die Zielerreichung gemessen bzw. bewertet. Der Personalausschuss bereitet insoweit die Beschlussfassung des Aufsichtsrats vor.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats und damit auch des Personalausschusses sind nach der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat verpflichtet, Interessenskonflikte im Aufsichtsrat offenzulegen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenskonflikte und deren Behandlung. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenskonflikte in der Person des Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.

* * *