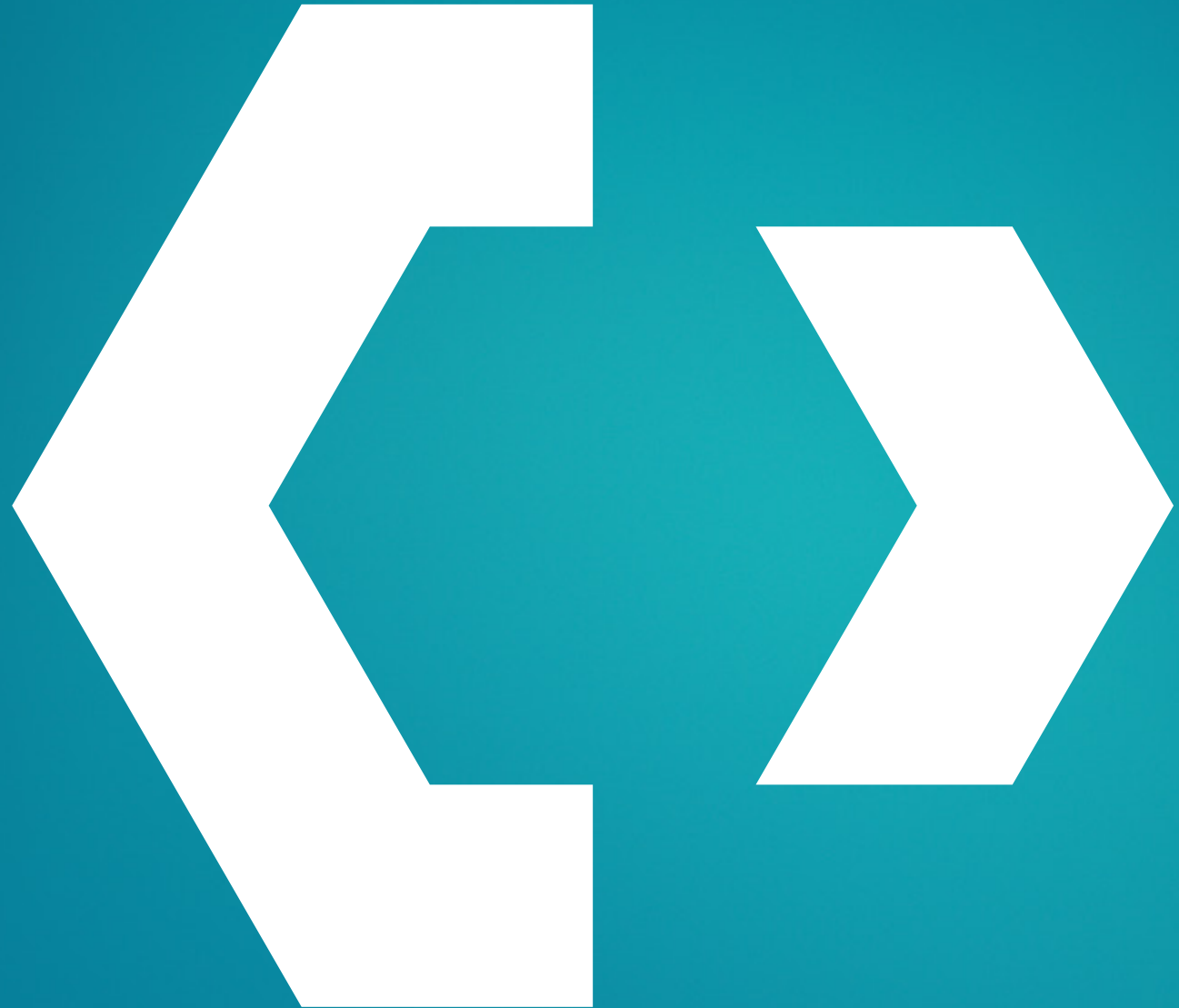


Vergütungsbericht 2022



Vergütungsbericht

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

Der Bericht beschreibt das Vergütungssystem und die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der SGL Carbon SE für das Geschäftsjahr 2022 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 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.

Das bestehende Vorstandsvergütungssystem 2020 wurde der Hauptversammlung am 16. Juni 2020 gemäß § 120a AktG vorgelegt und mit einer Mehrheit von 98,93% gebilligt. Es ist auf der Homepage einsehbar und findet Anwendung für alle gegenwärtigen Vorstandsmitglieder.

Im Grundsatz besteht das Vergütungssystem aus den Bausteinen Grundgehalt (plus Nebenleistungen), kurzfristige variable Vergütung (SGL Carbon Bonus Plan, STI), langfristige variable Vergütung (SGL Carbon Long-term Incentive Plan, LTI), Beiträge zur Altersversorgung und einer Aktienhaltevorschrift. Die in den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen verankerten finanziellen und individuellen Ziele stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie sowie der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung werden über individuelle Ziele für die Vorstandsmitglieder Anreize für eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft gesetzt, indem der Aufsichtsrat mindestens eines der Ziele aus den Themenbereichen Umwelt, Soziales/Mitarbeiter oder Governance/Compliance auswählt. 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 Ausrichtung der Vorstandstätigkeit. Der Aufsichtsrat hat darüber hinaus 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).

Vorstand im Jahr 2022

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

Im Geschäftsjahr 2022 gehörten Herr Dr. Torsten Derr und Herr Thomas Dippold dem Vorstand der SGL Carbon SE an. Die Vorstandsmitglieder wurden vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Juni 2020 bzw. 15. Oktober 2020 jeweils für eine Amtszeit von fünf Jahren bestellt.

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 jährliche Grundvergütung beträgt für Herrn Dr. Derr 650.000 € sowie für Herrn Dippold 450.000 € und 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 jährlichen Zielbonus und beträgt für Herrn Dr. Derr 450.000 € und für Herrn Dippold 310.000 €. Die Auszahlungshöhe ist abhängig von der Erreichung finanzieller und individueller Erfolgsziele innerhalb eines Geschäftsjahres.

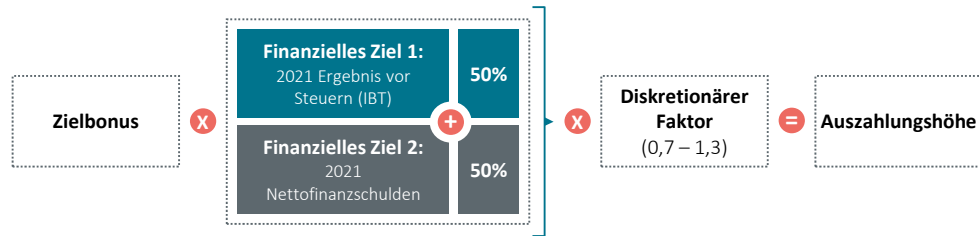
Für die Bestimmung der einjährigen variablen Vergütung legt der Aufsichtsrat grundsätzlich zwei finanzielle Erfolgsziele fest, die sich jährlich ändern können. Diese werden mit jeweils 50 % gleich gewichtet. Für jedes Erfolgsziel wird eine Unter- und eine Obergrenze durch den Aufsichtsrat definiert. 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 sich aus den finanziellen Erfolgszielen ergebende Wert mit einem diskretionären Leistungsfaktor zwischen 0,7 und 1,3 multipliziert und ergibt die Auszahlungshöhe (siehe Grafik), die auf maximal 200 % des Zielbonus beschränkt ist (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 aus den Bereichen Umwelt, Soziales/Mitarbeiter oder 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 2022

Die im Geschäftsjahr 2022 fällig gewordene kurzfristige variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands richtete sich nach der Zielerreichung der einschlägigen SGL Carbon Bonus Pläne für das Geschäftsjahr 2021. Für das Geschäftsjahr 2021 betragen die Zielgrößen für eine 100 % Zielerreichung beim Ergebnis vor Steuern (IBT) 18 Mio. € und bei den Nettofinanzschulden 325 Mio. €. Die Obergrenzen der Zielerreichungskorridore bei den beiden finanziellen Erfolgszielen des STI-Plans (Ergebnis vor Steuern (IBT) von 30 Mio. € und Nettofinanzschulden von unter 300 Mio. €) wurden jeweils erreicht, so dass bereits insoweit rechnerisch eine Zielerreichung von 200 % vorlag. Daneben haben beide Vorstände nach Ansicht des Aufsichtsrats die vereinbarten, für beide Vorstände einheitlichen persönlichen Ziele übererfüllt, weswegen der diskretionäre Faktor mit 1,1 festgesetzt wurde. Die persönlichen Ziele resultierten aus dem ESG-Bereich (Arbeitssicherheit, ESG-Struktur/Strategie) sowie aus anderen, vorrangig strategischen Bereichen. Die Unfallhäufigkeit (Lost Time Injury Rate) sank dabei im relevanten Berichtsjahr aufgrund diverser Maßnahmen des Unternehmens deutlich. Zudem wurde auch das weitere Ziel, das eine sachgerechte ESG-Organisation und deren Verankerung im Unternehmen sowie die Definition und Nachhaltung von ESG-Zielen vorsah, nach Auffassung des Aufsichtsrats erfüllt. Schließlich wurden auch die übrigen Ziele, bei denen strategische Analysen im Vordergrund standen, vollständig erreicht. Letztlich hatte allerdings der diskretionäre Faktor von 1,1 nach der Systematik des STI-Plan keine Auswirkung mehr auf den Auszahlungsbetrag, da bereits durch die Zielerreichung bei den finanziellen Erfolgszielen des STI-Plans dessen Cap von 200 % erreicht wurde. Dementsprechend betrug die gewährte STI-Vergütung bei Herrn Dr. Derr 900.000 € und bei Herrn Dippold 620.000 €. Im Vorjahr wurde für beide im Laufe des Jahres 2020 bestellten Vorstände zum Ausgleich von Nachteilen mit dem Dienstantritt vereinbart, dass für das Geschäftsjahr 2020 mindestens 450.000 € bei Herrn Dr. Derr sowie mindestens 25.834 € bei Herrn Dippold ausgezahlt werden.



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. Dieser wird durch die mehrjährige Entwicklung der Rendite auf das betriebsnotwendige Kapital (Return on Capital Employed - ROCE_{EBIT}) sowie des Aktienkurses abgebildet. Jedes Jahr wird eine Tranche des Plans gewährt. Der Aufsichtsrat legt für die Laufzeit von vier Jahren den Ziel-ROCE_{EBIT} - einschließlich einer für die Vergütung relevanten Unter- und Obergrenze - fest.

Mit der Gewährung ist für jedes Vorstandsmitglied ein jährlicher Zuteilungswert pro Tranche in Euro festgelegt, der für Herrn Dr. Derr 700.000 € und für Herrn Dippold 490.000 € beträgt. 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 2022-2025 vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2025.

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

LTI-Plan Auszahlung in 2022

Im Geschäftsjahr 2022 wurde ausschließlich früheren Vorstandsmitgliedern eine LTI-Vergütung gewährt, die aus der Zielerreichung für die Performanceperiode 2018-2021 resultierte. Der Auszahlungsbetrag richtete sich nach der mehrjährigen Entwicklung des ROCE_{EBIT}-Leistungsziels sowie der Entwicklung des Aktienkurses über die Performanceperiode. Die beiden früheren Vorstandsmitglieder mit Ansprüchen aus dem LTI-Plan 2018-2021, Herr Dr. Köhler und Herr Dr. Majerus, hatten insoweit dasselbe Leistungsziel. Für den LTI-Plan 2018-2021 wurde Herrn Dr. Köhler und Herrn Dr. Majerus ursprünglich jeweils ein Zuteilungswert von 700.000 € bzw. 61.728 PSU gewährt. Der Aufsichtsrat stellte nach Abschluss des Geschäftsjahres 2021 fest, dass sich rechnerisch für das einschlägige ROCE_{EBIT} Leistungsziel eine Zielerreichung von rund 7,6% ergab. Zusammen mit der Aktienkursentwicklung (relevanter Aktienkurs vor Beginn der Performanceperiode: 11,34 €; relevanter Aktienkurs zum Ende der Performanceperiode: 7,73 €) lag die daraus abgeleitete rechnerische Gesamtzielerreichung bei rund 5,18%. Dies führte – unter Berücksichtigung der während der Performanceperiode des LTI-Plans 2018-2021 nur zeitanteiligen Mitgliedschaft im Vorstand – zu Auszahlungsbeträgen von 18.132 € bei Herrn Dr. Köhler und 26.442 € für Herrn Dr. Majerus. Im Geschäftsjahr 2021 standen daneben keine weiteren LTI-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 Jahresgehalts) 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. 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 2022 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 Jahresver-

gütung 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 2022 (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 2022 betrug diese insgesamt 2.727.430 € (Vorjahr: 2.134.336 €). Von dieser Gesamtvergütung entfielen 1.100.000 € (Vorjahr: 1.575.834 €) auf die Festvergütung, 62.856 € auf Nebenleistungen (Vorjahr: 65.972 €), 1.520.000 € auf die einjährige variable Vergütung (Vorjahr: 0 €), 44.574 € auf die mehrjährige variable Vergütung (Vorjahr: 126.320 €). Der Anteil der Festvergütung inklusive Nebenleistungen an der Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2022 betrug für beide aktive Vorstände jeweils 43%, im Vorjahr 100% da wegen des Beginns der Tätigkeit beider Vorstände im Geschäftsjahr 2020 keine variablen Vergütungsbestandteile im Vorjahr fällig waren. 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 2022 vollständig erbracht worden ist, beträgt die Vergütung für die amtierenden Vorstände insgesamt 2.633.965 €, davon für Herrn Dr. Derr 1.571.920 € und für Herrn Dippold 1.062.046 €. Diese setzt sich für Herrn Dr. Derr aus einer Festvergütung von 650.000 €, Nebenleistungen von 50.868 € und einem STI-Bonus von 871.052 € und für Herrn Dippold aus einer Festvergütung von 450.000 €, Nebenleistungen von 11.988 € und einem STI-Bonus von 600.058 € zusammen. Zum Aufstellungszeitpunkt lag noch kein finaler Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Jahresperformance 2022 vor.

Als mehrjährige variable Vergütung wurden den Vorstandsmitgliedern PSUs aus dem LTI gewährt. Die im Geschäftsjahr 2022 gewährten Tranchen des LTI wurden für die Vorstände jeweils auf Basis einer vierjährigen Performanceperiode gewährt.

Herr Dr. Majerus ist zum 30. November 2020 im Wege einer einvernehmlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses aus seinem Amt ausgeschieden. 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. Im Rahmen seines Aufhebungsvertrags 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 2022 aktiven Mitglieder des Vorstands wurden nachfolgende Vergütungen gewährt und geschuldet (individualisierte Darstellung, IDW Alternative 1):

Aktive Vorstände:

Gewährte und geschuldete Vergütung (€)

	Dr. Torsten Derr Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2020)		Thomas Dippold Finanzvorstand (seit 15. Oktober 2020)	
	2021	2022	2021	2022
Festvergütung	650.000	650.000	450.000	450.000
Nebenleistungen	50.876	50.868	15.096	11.988
Nachteilsausgleich/Mindestbonus	450.000	0	25.834	0
Summe Festvergütung	1.150.876	700.868	490.930	461.988
Einjährige variable Vergütung ¹⁾	0	900.000	0	620.000
Mehrjährige variable Vergütung ²⁾	0	0	0	0
LTI 2017-2020		0		0
LTI 2018-2021	0		0	
Summe variable Vergütung	0	900.000	0	620.000
Gesamtvergütung	1.150.876	1.600.868	490.930	1.081.988

Für ehemalige Vorstandsmitglieder betragen die gewährten und geschuldeten Beträge für 2021 und 2022 (IDW Alternative 1):

ehemalige Vorstände: Gewährte und geschuldete Vergütung (€)	Dr. Michael Majerus Sprecher des Vorstands (bis 30. November 2020)		Dr. Jürgen Köhler (früherer Vorstandsvorsitzender)	
	2021	2022	2021	2022
Festvergütung	0	0	0	0
Nebenleistungen	0	0	0	0
Summe	0	0	0	0
Einjährige variable Vergütung ¹⁾	0	0	0	0
Mehrjährige variable Vergütung ²⁾	63.676	26.442	62.644	18.132
LTI 2017-2020	63.676		62.644	
LTI 2018-2021	0	26.442	0	18.132
Summe variable Vergütung	63.676	26.442	62.644	18.132
Außerordentliche Vergütung	366.210			
Gesamtvergütung	429.886	26.442	62.644	18.132

¹⁾ Die Beträge der in 2022 gezahlten einjährigen variablen Vergütung stellen die Auszahlungsbeträge für die Zielerreichung des Geschäftsjahrs 2021 bzw. die Beträge der in 2021 gezahlten einjährigen variablen Vergütung stellen die Auszahlungsbeträge für die Zielerreichung des Geschäftsjahrs 2020 dar.

²⁾ Die Werte der für das Geschäftsjahr 2022 und 2021 ausgewiesenen mehrjährigen variablen Vergütung entsprechen den ausbezahlten erreichten Beträgen für die ausgewiesenen Plantranchen.

Zusatzangaben zu aktienbasierten und ähnlichen Vergütungsinstrumenten im Geschäftsjahr 2022

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. 2021		Verbrauch / Verfall	Stand 31. Dez. 2022	
	Anzahl	Basiskurs gewichtet		Anzahl	Basiskurs gewichtet
Dr. Jürgen Köhler	30.000	33,84	15.000	15.000	29,90
Jürgen Muth	30.000	37,77	30.000	0	0,00
Dr. Gerd Wingefeld	60.000	33,84	60.000	0	0,00
Dr. Stephan Bühler	15.000	27,84	0	15.000	27,84

Der Bestand an SARs zum 31. Dezember 2022 war nicht ausübbar, da die SGL Aktienkurse im Geschäftsjahr 2022 deutlich unten den Basiskursen lagen (für Details siehe Konzernanhang Textziffer 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 2019 bis 2022 gewährt wurden, mit keiner Zielerreichung am Ende der vierjährigen Performanceperiode gerechnet. Die durchschnittlich zu erreichenden 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%), für den LTI-Plan 2021-2024 7,8% (Minimum 5,0%) und für den LTI-Plan 2022-2025 11,3% (Minimum 10,0%). Die finale LTI-

Zielerreichung wird durch den Aufsichtsrat zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit um außergewöhnliche Ereignisse, wie Wertminderungen, angepasst und kann somit nicht unmittelbar aus den veröffentlichten ROCE-Werten abgeleitet werden.

Sofern der durchschnittliche ROCE über die vierjährige Performanceperiode unterhalb der Minimum-Werte liegt, erfolgt keine Auszahlung. Die zum Jahresende 2022 ausstehenden LTI-Pläne betreffen neben den beiden aktiven Vorständen noch die früheren Vorstandsmitglieder Herr Dr. Köhler, Herr Dr. Majerus und Herr 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 € ¹⁾	PSU Anzahl bei Gewährung	Performance 0% - 150% ²⁾	Beizulegender Zeitwert € ³⁾
Dr. Torsten Derr	LTI 2020-2023	416.111	4,62	90.067	124,25%	576.848
Dr. Torsten Derr	LTI 2021-2024	700.000	3,78	185.185	150,00%	700.000
Dr. Torsten Derr	LTI 2022-2025	700.000	7,73	90.556	132,50%	214.476
Thomas Dippold	LTI 2020-2023	104.712	4,62	22.665	124,25%	138.594
Thomas Dippold	LTI 2021-2024	490.000	3,78	129.630	150,00%	490.000
Thomas Dippold	LTI 2022-2025	490.000	7,73	63.389	132,50%	150.133
Dr. Michael Majerus	LTI 2019-2022	700.000	7,17	97.629	0,00%	0
Dr. Michael Majerus	LTI 2020-2023	700.000	4,62	151.515	124,25%	308.468
Dr. Stephan Bühler	LTI 2020-2023	545.000	4,62	117.965	124,25%	840.572
Dr. Jürgen Köhler	LTI 2019-2022	700.000	7,17	97.629	0,00%	0
Summe		5.545.823		1.046.230		3.419.091

¹⁾ Zeitwert bei Ausgabe ohne Verwässerung

²⁾ Erwartete Zielerreichung

³⁾ PSU-Anzahl gewichtet mit der zeitanteiligen Performance und dem Durchschnittskurs von 7,15 € der letzten 20 Tage im Geschäftsjahr 2022, 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 Versorgungsfalls 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 (Über-

schussanteil). Im Fall von Invalidität 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. Die Auszahlung im Versorgungsfall 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 298.774 € (Vorjahr: 110.320 €) (Herr Dr. Derr) bzw. in Höhe von 158.260 € (Vorjahr: 29.721 €) (Herr Dippold) abgesichert.

Am 31. Dez. 2022

amtierende Vorstandsmitglieder T€	Anwartschaftsbarwert der leistungsorientierten Verpflichtung		Dienstzeitaufwand	
	2022	2021	2022	2021
Dr. Torsten Derr	537	337	210	227
Thomas Dippold	326	184	149	167
Gesamt	863	521	359	394

Die Gesamtbezüge der ehemaligen Vorstands- und Geschäftsführungsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung betragen im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 2,5 Mio. € (Vorjahr: 2,5 Mio. €). Gegenüber früheren Mitgliedern der Geschäftsführung und ihren Hinterbliebenen bestanden am Jahresende 2022 insgesamt Pensionsverpflichtungen in Höhe von 52,2 Mio. € (Vorjahr: 63,5 Mio. €), die mit 25,6 Mio. € (Vorjahr: 30,0 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	
	2022	2021
Dr. Michael Majerus	0	0
Dr. Jürgen Köhler	0	0
Dr. Gerd Wingefeld	361	331
Armin Bruch	349	320
Jürgen Muth	250	232
Theodore H. Breyer	559	483
Gesamt	1.519	1.366

Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

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 Aufsichtsrats Tätigkeit bei schwierigen Unternehmenslagen steigen, werden in einer solchen Situation Fehlanreize durch eine dann sich verringerende 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 unterjährigen 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, wie etwa 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 Geschäftsberichts 2022	Dienstzeit (Bestellt bis)	Vergütung		Gesamt
				Grundvergütung	Zusatzvergütung	
Dr. h.c. Susanne Klatten (Vorsitzende) ¹⁾	2009	60	2025	125,0	14,4	139,4
Georg Denoke (stellvertretender Vorsitzender) ²⁾	2015	58	2025	75,0	20,4	95,4
Helmut Jodl (stellvertretender Vorsitzender)	2008	61	2023	75,0	10,4	85,4
Ana Cristina Ferreira Cruz	2013	59	2023	50,0	2,4	52,4
Edwin Eichler	2010	64	2025	50,0	2,4	52,4
Ingeborg Neumann	2018	65	2023	50,0	19,4	69,4
Markus Stettberger	2013	51	2023	50,0	11,4	61,4
Dieter Züllighofen	2016	56	2023	50,0	11,4	61,4
Gesamt				525,0	92,2	617,2

¹⁾ Vorsitzende des Personal- und Nominierungsausschusses

²⁾ Vorsitzender des Prüfungsausschusses

Vergleichsinformation zur Organvergütung

Die Tabelle „Jährliche Entwicklung der Organvergütung“ enthält eine vergleichende Darstellung der jährlichen Änderung der Organvergütung mit der Umsatz- und Ergebnisentwicklung des SGL Konzerns sowie der 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 2022/2021/2020 aufgrund des unterjährigen Beginns der Vorstandstätigkeit im Juni 2020 bzw. im Oktober 2020.

Jährliche Entwicklung der Organvergütung**Vergütung der Vorstände/Aufsichtsratsmitglieder**

	2022 zu 2021	2021 zu 2020	2020 zu 2019	2019 zu 2018	2018 zu 2017
Dr. Torsten Derr, Vorstandsvorsitzender	39%	186%	N/A	N/A	N/A
Thomas Dippold, Finanzvorstand	120%	408%	N/A	N/A	N/A
Dr. Michael Majerus, früherer Finanzvorstand	-94%	-48%	-34%	1%	-17%
Dr. Stephan Bühler, früherer Vorstand für Recht und Compliance	N/A	-100%	325%	N/A	N/A
Dr. Jürgen Köhler, früherer Vorstandsvorsitzender	-71%	-79%	-78%	-12%	-14%
Dr. h.c. Susanne Klatten (Vorsitzende des Aufsichtsrats)	0%	-13%	14%	5%	-6%
Georg Denoke (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	0%	-2%	2%	13%	21%
Helmut Jodl (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	0%	-14%	16%	6%	-5%
Ana Cristina Ferreira Cruz (Aufsichtsrätin)	1%	-4%	3%	2%	-1%
Edwin Eichler (Aufsichtsrat)	1%	-4%	3%	-4%	-1%
Ingeborg Neumann (Aufsichtsrätin)	1%	-17%	20%	78%	N/A
Markus Stettberger (Aufsichtsrat)	1%	-3%	3%	-2%	-1%
Dieter Züllighofen (Aufsichtsrat)	1%	-3%	3%	3%	6%

Entwicklung der Ertragslage Konzern / SGL Carbon SE

Umsatzentwicklung	13%	10%	-15%	4%	22%
Konzernergebnis	68%	157%	47%	-318%	-70%
Jahresüberschuss der SGL Carbon SE	23%	400%	-41%	157%	-126%

Entwicklung der Mitarbeitergehälter

Gehaltsentwicklung SGL Carbon Deutschland	-1%	21%	-5%	-9%	10%
Gehaltsentwicklung im SGL Carbon Konzern	2%	15%	-6%	-3%	3%

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die SGL Carbon SE, Wiesbaden

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der SGL Carbon SE, Wiesbaden, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der SGL Carbon SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im

pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die SGL Carbon SE erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 22. März 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Pritzer

Becker

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer

SGL Carbon SE
Söhnleinstraße 8
65201 Wiesbaden/Deutschland
Telefon +49 611 6029-0
www.sglcarbon.com