

Entsprechenserklärung zur Corporate Governance

Vorstand und Aufsichtsrat der 7C Solarparken AG („7C“) geben nachfolgend die gemeinsame Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG in Bezug auf die Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ ab. Die Erklärung ist auf der Internetseite dauerhaft öffentlich zugänglich.

Vorstand und Aufsichtsrat der 7C begrüßen grundsätzlich die Intention der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex, transparente Leitlinien als wertvolle Richtschnur und Handlungshilfe für die ordnungsgemäße Unternehmensführung vorzugeben. Abweichungen zu den Empfehlungen des Kodexes werden wir in den künftigen Entsprechenserklärungen jeweils offenlegen und erläutern.

Dies vorausgeschickt, erklären der Vorstand und der Aufsichtsrat der 7C, dass den vom Bundesministerium der Justiz bekannt gemachten Verhaltensempfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 28. April 2022 mit nachfolgender Maßgabe seit der Veröffentlichung am 27. Juni 2022 („DCGK“) entsprochen wurde und auch in Zukunft entsprochen wird.

- Gemäß A.4 empfiehlt der DCGK, dass Beschäftigten und Dritten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden soll, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben.
 - 7C hat bislang vor dem Hintergrund der Unternehmensgröße und der flachen Hierarchieebenen kein derartiges „Whistle Blowing“-System eingerichtet. Mitarbeitern des 7C Solarparken-Konzerns ist es jederzeit möglich, mit Hinweisen auf mögliche Verstöße auf den Aufsichtsrat zuzugehen, auch ohne Anwesenheit des Vorstands. Auch Dritten steht diese Möglichkeit jederzeit offen.
- Unter C.4 empfiehlt der DCGK, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das keinem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, insgesamt nicht mehr als fünf Aufsichtsratsmandate bei konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen soll, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt.
 - Zwei Aufsichtsratsmitglieder hatten im Geschäftsjahr 2024 mehr Aufsichtsratsmandate inne als die Empfehlung maximal vorsieht. Es handelt sich bei diesen Aufsichtsratsmandaten jedoch entweder häufig um Aufsichtsratsmandate, die in mehreren Gesellschaften eines einzelnen Konzerns oder Verbunds ausgeübt werden oder um Mandate, die im Rahmen der Haupttätigkeit des Aufsichtsratsmitglieds ausgeübt werden. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Gesellschaften, die die KMU-Kriterien der Europäischen Union erfüllen bzw. um nicht-börsennotierte Gesellschaften. Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat nach eingehen-

der Betrachtung zu dem Schluss gekommen, dass die betroffenen Aufsichtsratsmitglieder sich trotz ihrer anderen Aufsichtsratsmandate in einem befriedigenden Ausmaß in den Aufsichtsrat der 7C einbringen und engagieren können.

- Gemäß der Empfehlung D.2 des DCGK soll der Aufsichtsrat fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden.
- Gemäß der Empfehlung D.4 des DCGK soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.
 - Der Aufsichtsrat hat zum Jahresanfang 2023 einen Prüfungsausschuss gebildet, aber sah und sieht von der Bildung von anderen Ausschüssen ab, weil er satzungsgemäß lediglich aus vier Aufsichtsratsmitgliedern besteht. Die Bildung von anderen Ausschüssen hätte bei der Größenordnung des Unternehmens nicht zu einer Effizienzsteigerung beigetragen. Sämtliche Themen, die in solchen Ausschüssen behandelt werden könnten, wurden intensiv im Plenum des Aufsichtsrats behandelt.
- Der DCGK empfiehlt unter F.2, den Konzernabschluss binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und verpflichtende unterjährig Informationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichterstattungszeitraums öffentlich zugänglich zu machen.
 - 7C kommt dieser Empfehlung nicht nach, da die Gesellschaft aufgrund der Notierung im General Standard und gesetzlich ohnehin verpflichtet ist, diese Unterlagen innerhalb kurzer Fristen zu erstellen und der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen (drei Monate für Halbjahresberichte und vier Monate für Jahres- und Konzernabschlüsse). Die Schaffung zusätzlichen Zeitdrucks bei der Erstellung und Prüfung der relevanten Unterlagen durch eine Verkürzung über die gesetzlich vorgesehenen Fristen hinaus soll vermieden werden. Vorstand und Aufsichtsrat vertreten die Auffassung, dass dadurch eine hinreichend zeitnahe Unterrichtung der Öffentlichkeit gewährleistet ist.
- Der DCGK empfiehlt unter G.7, dass der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegt.
 - 7C kommt dieser Empfehlung nicht in vollem Umfang nach, da die Leistungskriterien für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr erst im ersten Quartal des bereits laufenden Geschäftsjahres festgelegt werden. Der Hintergrund ist folgender: für die Festlegung der Leistungskriterien ist es von wesentlicher Bedeutung, dass das Budget für das Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat gebilligt wurde. Dies geschieht

jedoch erst im ersten Quartal des laufenden Geschäftsjahres, was damit zusammenhängt, dass die ersten Monate des Geschäftsjahres für das Ergebnis der 7C von sehr untergeordneter Bedeutung sind.

- Der DCGK empfiehlt unter G.10, dass die Vorstandsmitglieder die gewährten variablen Vergütungsbeträge unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft anlegen bzw. entsprechend aktienbasiert gewährt wird. Schließlich soll das Vorstandsmitglied über die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen können.
 - 7C kommt dieser Empfehlung nicht nach, da erstens die Aktien der 7C bereits mittelbar oder unmittelbar einen wesentlichen Teil des Vermögens der beiden Vorstandsmitglieder ausmachen. Da zweitens grundsätzlich eine variable Vergütung gewährt wird, sollte es nur dem Empfänger dieser Vergütung obliegen, wie dieser gewährte Betrag angewandt wird.
 - 7C kommt dieser Empfehlung darüber hinaus nicht nach, da keine aktienbasierte Vergütung gewährt wird. Dies wurde bisher nicht veranlasst, weil man das Vergütungssystem nicht unnötig komplex machen möchte.
 - Dem derzeitigen langfristig variablen Vergütungsprogramm der 7C liegt schließlich kein Bemessungszeitraum von vier Jahren, sondern ein Zeitraum von drei Jahren zugrunde. Dies ist im Einklang mit § 87 Abs. 1 Satz 3 AktG, der als mehrjährige Bemessungsgrundlage einen Zeitraum von 2-5 Jahren vorsieht. Der Aufsichtsrat hält den gewählten dreijährigen Bemessungsrahmen für angemessen.
- Der DCGK empfiehlt unter G.11, dass der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben soll, in begründeten Fällen eine variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern.
 - 7C kommt dieser Empfehlung nicht nach, da die im Jahr 2022 abgeschlossenen Vorstandsansetzungsverträge einen Einbehalt bzw. Zurückforderung (Claw Back) von variabler Vergütung nicht vorsehen. Die Begründung des DCGK zu dieser Empfehlung sieht das Erfordernis der Anpassung laufender Vorstandsansetzungsverträge auch nicht vor. Beim Auslaufen dieser Verträge wird der Aufsichtsrat dies erneut prüfen.

Bayreuth, im Februar 2025

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat