

Vergütungsbericht der H2 Core AG für das Geschäftsjahr 2024

Inhalt

A. Einleitung	2
B. Rückblick auf das Geschäftsjahr	2
C. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder	4
C.1 Grundlagen und Zielsetzung	4
C.2 Verfahren.....	4
C.3. Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung	5
C.4. Bestandteile des Vergütungssystems	6
C.5. Erfolgsunabhängige Komponenten	6
1.1. Jahresfestgehalt	6
1.2. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen	6
C.6. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten:	6
1.1. Kurzfristige variable Vergütung: Bonus	6
1.2. Langfristige variable Vergütung: Aktienoptionen 2024.....	7
C.7. Festlegung der Maximalvergütung.....	7
C.8. Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen.....	8
D. Vergütung des Aufsichtsrats	8
E. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung	9
1. Ertragsentwicklung	11
2. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer.....	11
3. Vorstandsvergütung	11
4. Aufsichtsratsvergütung ¹	12
F. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 1 AktG	13
1. Anzahl der dem Vorstand oder Aufsichtsrat gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen:	13
2. Angaben, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern:	13
3. Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands:	13
G. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 2 AktG	13

A. Einleitung

Im nachfolgenden Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrats der H2 Core AG, Düsseldorf, ehemals: MARNA Beteiligungen AG (im Folgenden „H2 Core“), dargestellt und erläutert. Der Vergütungsbericht orientiert sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie des deutschen Aktiengesetzes (AktG), insbesondere § 162 AktG.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemeinsam vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellt.

B. Rückblick auf das Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr 2024 war geprägt durch den Reverse-Takeover der MARNA Beteiligungen AG durch die Gesellschafter der H2 Core Systems GmbH und folglich den Wandel von einer Beteiligungsgesellschaft mit dem Fokus auf Investitionen in grundsätzlich liquide börsennotierte Titel hin zu einer Unternehmensgruppe, welche in der Wasserstoffwirtschaft operativ aktiv ist.

Die MARNA-Beteiligungen AG („MARNA“, jetzt „H2 Core AG“) erfuhr am 4. Dezember 2023, dass die Technology Center Holding GmbH („TCH“) von der Deutsche Balaton AG 452.000 Aktien an der MARNA Beteiligungen AG, entsprechend einer Beteiligung von rund 30,12%, erworben hatte. Dies führte zu der Verpflichtung, den Aktionären der MARNA ein Pflichtangebot nach Maßgabe des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes (WpÜG) zu unterbreiten, welches die TCH zusammen mit der Enapter AG am 21. Januar 2024 mit einem Angebotspreis von 3,00 EUR / Aktie veröffentlichte und zudem Vorstand und Aufsichtsrat am 30. Januar 2024 ihre Stellungnahme veröffentlichten. Vorstand und Aufsichtsrat kamen zu dem Schluss, dass die Angebotsgegenleistung der Bieterinnen angemessen im Sinne von § 31 Abs. 1 WpÜG ist. Gleichwohl empfahlen Vorstand und Aufsichtsrat, das Angebot nicht anzunehmen, da sie in der Einbringung der Beteiligung an der H2 Core Systems GmbH eine gute Geschäftschance für die MARNA-Aktionäre sehen. Vorstand und Aufsichtsrat wiesen jedoch ausdrücklich darauf hin, dass jeder Aktionär eine eigenständige und eigenverantwortliche Entscheidung treffen muss.

Die Übernahme der Aktien an der MARNA durch die TCH stand vor dem Hintergrund der Einbringung der H2 Core Systems GmbH („H2Core“) im Wege einer Sachkapitalerhöhung.

H2Core ist ein Grüner-Wasserstoff-System-Integrator, der sich ausschließlich auf Lösungen zur Erzeugung, Speicherung und Nutzung von grünem Wasserstoff spezialisiert hat. Die H2Core entwickelt, fertigt und wartet modular konfigurierbare Elektrolysesysteme, die jederzeit erweiterbar und skalierbar sind und erweitert diese um Brennstoffzellen, Speicher- und Kompressor-Lösungen inkl. Installation, Inbetriebnahme und Wartung sowie begleitende Engineering-Dienstleistungen. H2Core ist ein Spin-Off der TC Hydraulik-Gruppe, einem seit über 35 Jahren erfolgreichen Familienunternehmen, das sich auf die Herstellung und den Service von Fluidsystemen für die Öl- und Gasindustrie konzentriert. H2Core nutzt sein Fachwissen über Flüssigkeitssysteme, um integrierte, flexible und intelligente Lösungen für die schnell wachsende grüne Wasserstoffwirtschaft zu entwickeln.

Gemäß Wertermittlung wurde für die H2Core eine indikative Wertuntergrenze von TEUR 36.000 durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ermittelt. Die Hauptversammlung am 28. Februar 2024 hat auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat daraufhin die Erhöhung des Grundkapitals der

Gesellschaft gegen Sacheinlagen um EUR 10.000.000,00 durch Ausgabe von 10.000.000 neuen, auf den Inhaber lautenden Stammaktien ohne Nennbetrag (Stückaktien) beschlossen.

Durch die Einbringung der H2Core ist für die MARNA als Beteiligungsgesellschaft zukünftig im Wesentlichen die Wasserstoffbranche relevant. Die Internationale Energieagentur berichtet, dass die weltweite Nachfrage nach Wasserstoff in 2023 auf 97 Mio. Tonnen erreicht hat („IEA Global Hydrogen Review 2024“). Der größte Anteil davon entfällt auf Wasserstoff, der aus fossilen Energieträgern, wie Erdgas, Öl und Kohle gewonnen wird, jedoch haben die stetig sinkenden Produktionskosten und die internationale Verbreitung sog. Net-Zero Politiken eine deutlich angekurbelte Nachfrage nach CO2-freiem, grünen Wasserstoff zur Folge.

Im Zuge der Einbringung der H2Core wurde auf der gleichen Hauptversammlung von den Aktionären zudem eine begleitende Barkapitalerhöhung mit Bezugsrechten beschlossen. Der Bezugspreis der Barkapitalerhöhung lag in der Entscheidung des Vorstands mit Zustimmung des Aufsichtsrats.

Vor dem Hintergrund der H2Core-Transaktion hatte die MARNA am 4. Dezember 2023 einen Tausch- und Abtretungsvertrag mit der Deutsche Balaton Aktiengesellschaft abgeschlossen, mit der Verpflichtung der Gesellschaft zur Übertragung des ganzen Gesellschaftsvermögens im Tausch gegen 98.360 Stück Aktien der Enapter AG, Heidelberg, mit der ISIN DE000A255G02. Die Deutsche Balaton AG war als wesentliche Aktionärin nahestehende Person der MARNA Beteiligungen AG.

Die Einbringung sämtlicher Geschäftsanteile an der H2 Core Systems GmbH in die H2 Core AG gegen Ausgabe von 10.000.000 neuen Aktien zu einer Gesamtbewertung der Sacheinlage von EUR 36 Mio. wurde am 13. Juni 2024 in das Handelsregister Mannheim eingetragen.

Die H2 Core Systems GmbH hat das Geschäftsjahr 2024 mit einem Jahresfehlbetrag in Höhe von TEUR - 3.753 (Vorjahr Jahresüberschuss: TEUR 126) abgeschlossen. Die H2 Core AG hat das Geschäftsjahr 2024, im Wesentlichen auf Grund der Abwertung des Beteiligungsbuchwerts auf die H2 Core Systems GmbH, mit einem Jahresfehlbetrag in Höhe von TEUR -37.434 (Vorjahr: TEUR - 301) abgeschlossen.

Durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 20. Dezember 2023 wurde Herr Ulf Jörgensen mit Wirkung ab 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2025 zum Vorstand bestellt. Hansjörg Plaggemars hat sein Vorstandsmandat zum 30. April 2024 niedergelegt. An seiner Stelle wurde Christian von Volkmann zum weiteren Vorstand der Gesellschaft mit Wirkung ab dem 1. Mai 2024 bis 31. Dezember 2025 bestellt.

Die nachfolgend aufgeführten Mitglieder des Aufsichtsrates haben Ihre Ämter zum Ablauf der außerordentlichen Hauptversammlung am 28.02.2024 niedergelegt:

Name /Beruf	Mitglied bis	Funktion
Dr. Burkhard Schäfer Geschäftsführer	28.02.2024	Aufsichtsratsvorsitzender
Prof. Dr. Karin Lergenmüller Professorin für Marketing, ABWL	28.02.2024	stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende
Mathias Schmid Vorstand	28.02.2024	Aufsichtsratsmitglied

Die nachfolgend aufgeführten Mitglieder des Aufsichtsrats wurden mit Wirkung ab Ablauf der außerordentlichen Hauptversammlung am 28.02.2024 neugewählt bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschließt:

Name /Beruf	Mitglied seit	Funktion
Dr. Jürgen Laakmann Dipl. Ingenieur	28.02.2024	Aufsichtsratsvorsitzender
Gerrit Kaufhold Steuerberater	28.02.2024	Aufsichtsratsmitglied
Eva Katheder Unternehmensberaterin	28.02.2024	stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende

Dr. Jürgen Laakmann und Gerrit Kaufhold haben ihr Amt jeweils mit Wirkung zum 7. Juli 2025 niedergelegt. Somit hatte der Aufsichtsrat mit Ablauf des 7. Juli 2025 nur ein Mitglied und war gem. § 108 Abs. 2 S. 3 AktG sowie § 9 Abs. 1 der Satzung nicht beschlussfähig. Mit gerichtlichem Beschluss des Amtsgerichts Düsseldorf vom 19. Mai 2026 wurden Herrn Andreas Höllinger sowie Herr Andreas Danner zu Aufsichtsratsmitgliedern bis zum Ablauf der nächsten Hauptversammlung bestellt.

C. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Nach § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, ebenso bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems. Die Bestimmung wurde durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie in das Aktiengesetz eingefügt und ist gemäß § 26j Abs.1 Satz 1 EGAktG spätestens für die Durchführung von ordentlichen Hauptversammlungen zu beachten, die nach dem 31. Dezember 2020 stattfinden. Damit war in der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. November 2021 erstmals eine Beschlussfassung über das Vergütungssystem vorgesehen. Die Vergütung des Vorstands wurde zuvor vom Aufsichtsrat individuell verhandelt.

Der Aufsichtsrat der MARNA beschloss am 22. April 2021 mit Wirkung zum 1. Mai 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Das Vergütungssystem wurde von den Aktionären der MARNA in der Hauptversammlung am 23. November 2021 rückwirkend zum 1. Mai 2021 gebilligt.

Der Hauptversammlung vom 26. August 2024 wurde ein überarbeitetes Vergütungssystem für den Vorstand vorgeschlagen, welches beschlossen wurde. Das neu vorgeschlagene Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde zwar beschlossen, war jedoch Gegenstand einer Anfechtungsklage, die verloren wurde, und ist daher nicht anwendbar. Es ist daher geplant, dass Vorstand und Aufsichtsrat auf der nächsten Hauptversammlung erneut ein Vergütungssystem für den Aufsichtsrat vorschlagen.

C.1 Grundlagen und Zielsetzung

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der H2 Core AG zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und auf eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab.

C.2 Verfahren

Der Aufsichtsrat setzt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe

Berater hinzuziehen, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit geachtet. Die geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Sollte ein Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen vom Aufsichtsrat nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird grundsätzlich der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Das Vergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende Vergütungssystem gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der H2Core AG ab dem Tag nach der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2023 beschließt.

C.3. Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Richtschnur hierfür ist gemäß § 87 Abs. 1 S. 1 AktG, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der H2Core AG ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

Bei der Beurteilung wird sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Für den externen Vergleich werden hierbei Peer Groups heran-gezogen, die aus vergleichbaren Unternehmen im Geschäftsfeld erneuerbarer Energien mit dem Schwerpunkt im Bereich Wasserstoff/Elektrolyse zusammengestellt sind.

Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur durchschnittlichen Vergütung der ersten Konzernebene sowie zur Vergütung der Gesamtbelegschaft ermittelt und diese Relation mit der zuvor genannten Peer Group verglichen und auf Marktangemessenheit geprüft, wobei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütung berücksichtigt wird. Der Aufsichtsrat legt fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind und wie die Vergütung im Vergleich dazu beurteilt wird.

C.4. Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bestand bis 26. August 2024 aus einer Gesamtvergütung von maximal TEUR 60 und einer monatlichen Höchstvergütung von TEUR 5. Eine Unterteilung in feste und variable Bestandteile gab es nicht.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht ab 26. August 2024 jeweils aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung in Höhe von bis zu EUR 215.000,00 p.a., welche die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt, und erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten in Form eines Bonus in Höhe von bis zu EUR 215.000,00 p.a. und in Form von Aktienoptionen. Hierbei können maximal 225.000 Aktienoptionen p.a. pro Vorstandsmitglied zum Zwecke einer langfristigen Anreizwirkung an derzeitige und zukünftige Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft ausgegeben werden, die sich auf eine Steigerung des nachhaltigen Unternehmenswertes im Einklang mit den Rahmenbedingungen des Aktiengesetzes richten muss. Gemäß dem Aktienoptionsplan 2024 soll der Aufsichtsrat ermächtigt werden, bis zu 450.000 Optionen an derzeitige und zukünftige Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft auszugeben.

Die Vergütung kann dabei in einer Drittvergütung bestehen, d.h. es wird eine Vergütung von der Gesellschaft an eine Gesellschaft gezahlt, die dem Vorstand gehört und dieser bekommt seinerseits eine Vergütung von dieser Drittgesellschaft. Die Grundsätze dieses Vergütungssystems sind dann in Bezug auf die Zahlung an die Drittgesellschaft anzuwenden.

Ziel-Gesamtvergütung (jeweils Erreichen des Maximalbetrags unterstellt):

- Langfristige variable Vergütung (Aktienoptionen 2024): 70 %
- Feste Vergütung (Jahresfestgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen): 15 %
- Kurzfristige variable Vergütung (Bonus) bei 100 % Zielerreichung: 15 %

C.5. Erfolgsunabhängige Komponenten

1.1. Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt ist eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

1.2. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen können insbesondere Sachleistungen wie Dienstwagen oder Dienstwagenpauschale, die Zur-Verfügung-Stellung von Telekommunikationsmitteln oder einer entsprechenden Pauschale, den Ersatz von Dienstreisekosten sowie die Fortzahlung der Bezüge bei Krankheit, Unfall und Tod enthalten.

C.6. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten:

1.1. Kurzfristige variable Vergütung: Bonus

Die Ziele für die Gewährung des Bonus sollen sich vornehmlich an Nachhaltigkeitskriterien (ESG: Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Gute Unternehmensführung (Good Governance)) orientieren. Sie sollen sich insbesondere an den Ressortzuständigkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausrichten. Hierbei ist eine Kombination aus finanziellen Kennzahlen, Milestones (projekt- oder unternehmensbezogen) und sogenannten „soft facts“ zulässig. Jedoch ist auch eine Beschränkung auf einzelne Kategorien von Zielen zulässig.

Eine anteilige Zielerreichung kann vorgesehen werden. Der Zeitraum für die Zielerreichung soll zwischen einem und drei Geschäftsjahren betragen, in keinem Fall jedoch länger als der Zeitraum des Dienstvertrags des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

1.2. Langfristige variable Vergütung: Aktienoptionen 2024

Gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG enthält das Vergütungssystem im Falle aktienbasierter Vergütung die Fristen, die Bedingungen für das Halten von Aktien nach dem Erwerb und eine Erläuterung, wie diese Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt.

Die Eckdaten für die aktienbasierte variable Vergütungskomponente in Form von Aktienoptionen nach dem Aktienoptionsplan 2024 lauten wie folgt:

Zu dem Kreis der Bezugsberechtigten der zur Ausgabe zur Verfügung stehenden Optionen in Höhe von insgesamt bis zu 1.000.000 Stück gehören auch gegenwärtige und zukünftige Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft, auf die bis zu 45 % der Optionen entfallen.

Die Optionen werden frühestens 4 Jahre nach ihrer Gewährung bzw. der Annahme des Angebots der Gesellschaft ausübbar sein (§ 192 Abs. 2 Nr.4 AktG), sofern das Erfolgsziel erreicht wurde.

Die Optionen können den Bezugsberechtigten grundsätzlich einmalig oder in mehreren Tranchen bis zum 25. August 2029 zum Erwerb angeboten werden.

Das Aktienoptionsprogramm 2024 trägt insofern zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, als die Ausübung der Optionen von der Erreichung einer nachhaltig positiven Aktienkursentwicklung abhängig gemacht wird (Erfolgsziel i.S.v. § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG).

Im Rahmen der Aktienoptionen sollen mit begünstigten Vorständen individuelle Regelungen getroffen werden, die gewährleisten, dass die entsprechend daraus resultierende Vergütung die Maximalvergütung nicht übersteigen.

C.7. Festlegung der Maximalvergütung

Nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG ist es erforderlich, in dem Vorstandsvergütungssystem die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder festzulegen. Die Maximalvergütung wird für die Vorstandsmitglieder wie folgt festgelegt und orientiert sich an den jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten und den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten.

Zwischen der H2 Core AG und Herrn Ulf T. Jörgensen besteht kein Vorstandsdiensvertrag. Ein Jahresgrundgehalt erhielt Herr Jörgensen in 2024 nicht.

Zwischen der H2 Core AG und Herrn Christian von Volkmann bestand ein Vorstandsdiensvertrag. Ab seiner Vorstandsbestellung vom 1. Mai 2024 bis zum 31. August 2024 erhielt Herr von Volkmann auf Basis des alten Vergütungssystems für die Vorstände eine monatliche Vergütung von der Gesellschaft in Höhe von 5 TEUR. Ab September bis Dezember 2024 erhielt Herr von Volkmann auf Basis des neuen, in der Hauptversammlung am 26. August 2024 beschlossenen, Vergütungssystems für die Vorstände eine monatliche Vergütung von der Gesellschaft in Höhe von 17 TEUR. In Summe hat Herr von Volkmann auf Basis des Vorstandsdiensvertrag eine Vergütung in Höhe von 88 TEUR von der Gesellschaft erhalten. Vor seiner Vorstandbestellung war Herr von Volkmann auf Basis eines Beratungsvertrags über Managementdienstleistungen zwischen der Gesellschaft und der VOVOi GmbH, Berlin („VOVOi“), deren Geschäftsführer und alleiniger Gesellschafter Herr von Volkmann ist, tätig. Für den Zeitraum Februar bis

April 2024 wurden von der VOVOi Rechnungen in Höhe von 75 TEUR zzgl. USt an die Gesellschaft gestellt.

Die Vergütungsstruktur sieht für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 430.000,00 zuzüglich etwaiger Gewinne aus dem Optionsprogramm vor. Die Ausübung von Aktienoptionen ist durch einen maximalen Ausübungsgewinn pro Option begrenzt. Die Obergrenze dient der Sicherung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung, ohne dabei die Anreizwirkung der Aktienoptionen übermäßig zu vermindern. Der Höchstbetrag, der einem Vorstand aus der Ausübung von Optionen zufließen darf, beträgt EUR 1.000.000,00 pro Kalenderjahr, d.h. es wird vereinbart, dass dem Vorstandsmitglied maximal dieser Betrag bei Ausübung und Veräußerung als Gewinn zufließt, wobei zur Gewinnberechnung der gezahlte Ausgabepreis und die Kosten vom Veräußerungspreis abzuziehen sind. Sofern die Ausübung und Veräußerung der Optionen in einem Kalenderjahr zu einem Erlös von über EUR 1.000.000,00 führen würde dürfen diese erst in einem der Folgejahre ausgeübt werden. Die Optionen können maximal 10 Jahre lang ausgeübt werden, so dass maximal ein Zufluss von EUR 10.000.000,00 pro Vorstandsmitglied erfolgt. Ein solches Best Case-Szenario setzt eine nachhaltig positive Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft voraus.

C.8. Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen

Die jeweiligen Dienst- und Beratungsverträge enden mit dem Enddatum des ursprünglichen Beststellungszeitraums des Vorstandsmitglieds als Vorstand der Gesellschaft. Während der Laufzeit des Dienstvertrages kann dieser, vorbehaltlich eines Kontrollwechsels, nur aus wichtigem Grund gekündigt werden, oder einvernehmlich aufgehoben werden. Es besteht Einigkeit, dass ein wichtiger Grund, der das Vorstandsmitglied zur vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages berechtigt, auch dann vorliegt, wenn die Zuständigkeiten des Vorstandsmitglieds gemäß Ressortverteilung wesentlich eingeschränkt werden oder wenn die Gesellschaft insolvent ist (das gesetzliche Kündigungsrecht gemäß § 113 InsO bleibt unberührt). Die Beratungsverträge mit der TCH und der VOVOi sind an die Laufzeit der Bestellung gekoppelt.

Wird der Dienstvertrag ohne einen wichtigen Grund von der Gesellschaft vorzeitig beendet, endet der Dienstvertrag aufgrund eines Kontrollwechsels, oder erlischt die Organstellung als Vorstand aufgrund einer Umwandlung (insbesondere Verschmelzung oder Rechtsformwechsel) der Gesellschaft wird der TCH und der VOVOi jeweils eine Sonderzahlung für den Verlust der Organstellung der Vorstandsmitglieds gezahlt, die den Gesamtbezügen für die Restlaufzeit entspricht basierend auf Festgehalt, Nebenleistungen und Maximalbetrag der kurzfristigen Erfolgsvergütung abweichend von der Zielerreichung.

Die Laufzeiten der jeweiligen Bestellung waren wie folgt festgelegt:

- Ulf Thorben Jörgensen bis 31. Dezember 2025
- Christian von Volkmann bis 31. Dezember 2025 (Rücktritt am 18. August 2025)

D. Vergütung des Aufsichtsrats

Letztmalig beschloss die Hauptversammlung vom 26. August 2024 ein Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, welches jedoch aufgrund einer Anfechtungsklage bis auf weiteres ausgesetzt ist. Somit gilt weiterhin das am 23. November 2021 in Bestätigung des Beschlusses der Hauptversammlung vom 5. Juni 2018 verabschiedete Vergütungssystem für den Aufsichtsrat. Danach beträgt die fixe Vergütung

des Aufsichtsrats 3.500,00 Euro pro Jahr für jedes Mitglied. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält das Doppelte dieses Betrages, demnach 7.000,00 Euro.

Aufsichtsratsmitgliedern werden die, bei der Erfüllung ihrer Pflichten, entstandenen Auslagen erstattet.

Als Aufsichtsratsvergütungen wurden zum 31. Dezember 2024 folgende Vergütungen als Aufwand berücksichtigt:

	Grundvergütung	Vergütung gesamt (2024)
Herr Dr. Burkhard Schäfer (Vorsitzender bis 28.02.2024)	TEUR 7	TEUR 1,2 (Vorperiode: TEUR 7)
Frau Prof. Dr. Karin Lergenmüller (stellv. Vorsitzende bis 28.02.2024)	TEUR 3,5	TEUR 0,6 (Vorperiode: TEUR 3,5)
Herr Mathias Schmid	TEUR 3,5	TEUR 0,6 (Vorperiode: TEUR 3,5)
Dr. Jürgen Laakmann (Vorsitzender ab 28.02.2024)	TEUR 7	TEUR 5,8 (Vorperiode: TEUR 0)
Gerrit Kaufhold	TEUR 3,5	TEUR 2,9 (Vorperiode: TEUR 0)
Eva Katheder (stellv. Vorsitzende ab 28.02.2024)	TEUR 3,5	TEUR 2,9 (Vorperiode: TEUR 0)

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats betragen für das Geschäftsjahr TEUR 14 (Vorjahr: TEUR 14). Im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt wurden TEUR 0.

E. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von H2 Core, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die H2 Core firmierte bis zum 13. Juni 2024 als MARNA Beteiligungen AG, Heidelberg. Die Gesellschaft war bis zur außerordentlichen Hauptversammlung am 28. Februar 2024 als Beteiligungsgesellschaft aktiv und legte überschüssige Liquidität grundsätzlich in Wertpapiere mit einem guten Chance-/Risiko-Verhältnis, mit dem Fokus auf Investitionen in grundsätzlich liquide börsennotierte Titel, an, während parallel Ausschau nach Investitionsmöglichkeiten für ein operatives Geschäft gehalten wurde.

Mit Ad-hoc-Mitteilung vom 4. Dezember 2023 informierte die MARNA darüber, dass die Technology Center Holding GmbH („TCH“), von der Deutsche Balaton AG 452.000 Aktien an der MARNA Beteiligungen AG, entsprechend einer Beteiligung von rund 30,12%, erworben hat. Die Übernahme der Aktien an der MARNA durch die TCH stand vor dem Hintergrund der Einbringung der H2 Core Systems GmbH („H2Core“) durch deren Gesellschafter (TCH, World Wide Green Holding GmbH, Blugreen Company Limited und Enapter AG) in die MARNA im Wege einer Sachkapitalerhöhung. Die Gesellschaft hat daher nun wieder einen operativen Geschäftsbetrieb und ist in der Wasserstoffwirtschaft tätig.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses abgebildet.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des §162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt. Sollte die Auszahlung der

Aufsichtsratsvergütung ganz oder teilweise in einer anderen Periode erfolgt sein, wurde zur besseren Vergleichbarkeit der Vergütung die geschuldete Vergütung in den Perioden ausgewiesen.

Die jeweiligen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder endeten zum 31. Dezember 2025 mit Ausnahme von Herrn Plaggemars, der am 30. April 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden war sowie von Herrn von Volkmann der zum 18. August 2025 von sein Vorstandsbestellung zurückgetreten war. Im Falle des Ablebens von Herrn von Volkmann hätte seine Witwe die monatlichen Bezüge der Gesellschaft für einen Zeitraum von sechs Monaten weitergezahlt bekommen, längstens jedoch bis zum Ende der Vertragslaufzeit.

Im relevanten Zeitraum haben keine weiteren Vorstandsmitglieder eine Vergütung erhalten.

Die Gesellschaft beschäftigte im Berichtszeitraum Mitarbeiter im kaufmännischen Bereich, seit 2019 in Teilzeit. Die durchschnittliche Vergütung dieser Arbeitnehmer (ohne Nebenleistungen und Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung), umgerechnet auf Vollzeitäquivalenzbasis, hat sich wie dargestellt entwickelt:

1. Ertragsentwicklung

In TEUR	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
Jahresergebnis gemäß HGB- Einzelabschluss	-79	77,8%	29	136,7%	-87	-401,0%	-301	-244,8%	-37.434	-12.336,5%
Konzern-Jahresergebnis	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-3.578	n/a

2. Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer

In TEUR	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter	1		1		1		2	+100%	1	-50%
durchschnittliches Gehalt, berechnet auf Vollzeitäquivalenzbasis	116	0,0 %	116	0,0 %	100	-13,8%	100	0,0%	51	-49,0%

3. Vorstandsvergütung

In TEUR	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
Hansjörg Plaggemars ab 05.06.2018 bis 28.01.2021*	30	-25%	3	-91,7%						
Rolf Birkert ab 28.01.2021 bis 31.07.2022**			0	n/a	0	0%				
Hansjörg Plaggemars ab 01.08.2022 bis 30.04.2024***					0	n/a	0	n/a	0	n/a
Ulf Thorben Jörgensen ab 01.01.2024****									0	n/a
Christian von Volkmann ab 01.05.2024									88	n/a

- * Mit Herrn Plaggemars wurde für 2018 die Zahlung einer Vergütung in Höhe TEUR 3,5 pro Monat ab dem 01.10.2018 vereinbart; mit Nachtrag zum Dienstvertrag wurde die monatliche Vergütung per 01.11.2019 auf TEUR 2,5 reduziert. Herr Plaggemars hat sein damaliges Vorstandsmandat am 28.01.2021 niedergelegt.
- ** Mit Herrn Rolf Birkert wurde kein Dienstvertrag geschlossen. Herr Birkert erhielt keine Vergütung.
- *** Mit Herrn Plaggemars wurde kein Dienstvertrag geschlossen. Herr Plaggemars erhielt keine Vergütung.
- **** Mit Herrn Ulf Jörgensen wurde kein Dienstvertrag geschlossen. Herr Jörgensen erhält keine Vergütung.

4. Aufsichtsratsvergütung¹

In TEUR	2020 ²	Veränderung in %	2021 ²	Veränderung in %	2022 ²	Veränderung in %	2023 ²	Veränderung in % p.r.t.	2024 ²	Veränderung in % p.r.t.
Dr. Burkhardt Schäfer, AR-Mitglied ab 05.06.2018 bis 28.02.2024, ab 04.07.2018 AR-Vorsitzender	7	0,0%	7	0,0%	7	0,0%	7	0,0%	1,2	0,0%
Prof. Dr. Karin Lergenmüller, ab 05.06.2018 bis 28.02.2024	3,5	0,0%	3,5	0,0%	3,5	0,0%	3,5	0,0%	0,6	0,0%
Mathias Schmid, AR-Mitglied ab 05.06.2018 bis 28.02.2024	3,5	0,0%	3,5	0,0%	3,5	0,0%	3,5	0,0%	0,6	0,0%
Dr. Jürgen Laakmann ab 28.02.2024 AR-Vorsitzender									5,8	n/a
Gerrit Kaufhold ab 28.02.2024									2,9	n/a
Eva Katheder ab 28.02.2024									2,9	n/a

¹ Bei Berechnung der Aufsichtsratsvergütung wird nicht zwischen einem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und einem Aufsichtsrats-Mitglied unterschieden. Die Angabe des/der stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden unterbleibt daher in dieser Übersicht. Alle Angaben erfolgen ohne etwaige in der Vergangenheit (Geschäftsjahr bis 31. Dezember 2021) in Rechnung gestellte gesetzliche Umsatzsteuer.

² Für die Vergütung des Aufsichtsrats maßgeblicher HV-Beschluss vom 05.06.2018. Der Beschluss vom 05.06.2018 sah eine reine Fixvergütung vor. Die Vergütung der AR-Mitglieder wurde von TEUR 15 auf TEUR 3,5 zzgl. etwaiger USt reduziert. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das 2-fache eines AR-Mitgliedes. Diese Vergütungsregelung des Aufsichtsrats wurde mit HV-Beschluss vom 23.11.2021 bestätigt.

F. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 1 AktG

1. Anzahl der dem Vorstand oder Aufsichtsrat gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen:

Keine

2. Angaben, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern:

Keine (nicht erforderlich, da keine vereinbart oder gewährt)

3. Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands:

Mit dem Vorstandsmitglied Herrn Christian von Volkmann wurde aus Gründen der Rechtssicherheit ein Dienstvertrag persönlich abgeschlossen anstatt mit der Managementbesorgungsgesellschaft VOVOi GmbH. Mit Hansjörg Plaggemars und Ulf Jörgensen wurde keine Vergütung vereinbart. Die Maximalvergütung ist damit eingehalten.

G. Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 2 AktG

Angaben hierzu entfallen, da diese Sachverhalte im Geschäftsjahr 2024 nicht vorlagen.

Düsseldorf, den 3. Juli 2026

Für den Vorstand
gez. Hansjörg Plaggemars

Für den Aufsichtsrat

gez. Andreas Danner
als Vorsitzender des Aufsichtsrats
für den Aufsichtsrat

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die H2 Core AG, Düsseldorf

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der H2 Core AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Frankfurt am Main, den 3. Juli 2026

Nexia GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

A. Friedemann
Wirtschaftsprüfer

Dr. H.J. Schirduan
Wirtschaftsprüfer