



Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

A. 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 H2Core AG zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab.

B. 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 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. 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 herangezogen, 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.

D. Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht 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 Drittgesehellschaft. Die Grundsätze dieses Vergütungssystems sind dann in Bezug auf die Zahlung an die Drittgesehellschaft 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 %

1. 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.

2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten:

2.1. 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.

2.2. 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 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.

E. 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 H2Core AG und Herrn Ulf T. Jörgensen besteht ein Vorstandsdienstvertrag. Ein Jahresgrundgehalt bekommt Herr Jörgensen derzeit nicht. Neben dem Vorstandsdienstvertrag besteht ein Beratungsvertrag über Managementdienstleistungen zwischen der Gesellschaft und der Technology Center Holding GmbH, Heide („TCH“). Das Vorstandsmitglied bezieht bei TCH, die nicht dem Konzern der Gesellschaft zugehörig ist, als Geschäftsführer (und zugleich Gesellschafter) ein festes Gehalt. Das Vorstandsmitglied bezieht ein Gehalt bei der TCH (bei Vertragsschluss rund EUR 0,00 pro Monat).

Zwischen der H2Core AG und Herrn Christian von Volkmann besteht ein Vorstandsdienstvertrag. Ein Jahresgrundgehalt bekommt Herr von Volkmann derzeit nicht. Neben dem Vorstandsdienstvertrag besteht ein Beratungsvertrag über Managementdienstleistungen zwischen der Gesellschaft und der VOVOI GmbH, Berlin („VOVOi“). Das Vorstandsmitglied bezieht bei VOVOi, die nicht dem Konzern der Gesellschaft zugehörig ist, als Geschäftsführer (und zugleich Gesellschafter) ein festes Gehalt. Das Vorstandsmitglied bezieht ein Gehalt bei der VOVOi (bei Vertragsschluss rund EUR 12.000,00 pro Monat).

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 20.000.000,00 pro Vorstandsmitglied erfolgt. Ein solches Best Case-Szenario setzt eine nachhaltige positive Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft voraus.

F. 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 aktuellen Bestellung sind wie folgt festgelegt:

- Ulf Thorben Jörgensen bis 31. Dezember 2025
- Christian von Volkmann bis 31. Dezember 2025