

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 16. Dezember 2019 mit nachfolgender Maßgabe seit der Veröffentlichung am 20. März 2020 („**DCGK**“) entsprochen wurde und auch in Zukunft entsprochen wird.

- Gemäß A.2 empfiehlt der DCGK, dass Beschäftigten und Dritten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden soll, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben.
 - Die 7C hat bislang vor dem Hintergrund der Unternehmensgröße und den 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.1 empfiehlt der DCGK, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennt und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren. Zusätzlich empfiehlt der Kodex unter C.2, dass eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden soll.
 - Der Aufsichtsrat hat bereits in der Vergangenheit eine Altersgrenze für seine Mitglieder und eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer festgelegt und als Ziel

formuliert, dass bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats auf Vielfalt (Diversity) geachtet werden soll. Der Aufsichtsrat hat keine weiteren konkreten Ziele festgelegt und wird solche auch nicht festlegen. Eine pauschale Zielvorgabe zur Besetzung des Aufsichtsrats würde eine unangemessene Begrenzung der auf den Einzelfall bezogenen Auswahl geeigneter Aufsichtsratskandidaten bedeuten. Damit würde eine entsprechende Zielvorgabe das Recht der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen, beeinträchtigen. In Folge dessen werden über die festgelegte Altersgrenze und die Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer hinaus keine weiteren konkreten Zielsetzungen bei etwaigen Wahlvorschlägen berücksichtigt und es wird insoweit keine Veröffentlichung in der Erklärung zur Unternehmensführung erfolgen.

Dies betrifft ebenso das vom Kodex empfohlene (feste) Kompetenzprofil des Aufsichtsrats, von dessen Erstellung die 7C Solarparken absieht. Der Aufsichtsrat ist aus Sicht der Gesellschaft mit branchen- und kapitalmarkterfahrenen Mitgliedern besetzt, welche die erforderlichen Kompetenzen besitzen. Der Hauptversammlung werden ohnehin nur geeignete Kandidaten zur Wahl vorgeschlagen. Ein (festes) Kompetenzprofil ist daher nicht notwendig.

- Gemäß Empfehlung C.10 des DCGK soll die Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden, des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sowie des Vorsitzenden des mit der Vergütung des Vorstands befassten Ausschusses von der Gesellschaft und von dem Vorstand gewahrt sein. Zusätzlich soll der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein.
 - Der Aufsichtsrat der Gesellschaft setzt sich satzungsgemäß aus vier Personen zusammen. Da ein beschließender Ausschuss sich mindestens aus drei Personen zusammensetzt ist die Gesellschaft der Ansicht, dass dies nicht zu einer effizienteren Arbeit führen würde. Der Aufsichtsrat bildete keinen Prüfungsausschuss und keinen Ausschuss, welcher sich mit der Vergütung des Vorstands befasste.
- Gemäß den Empfehlungen D.2-D.5 des DCGK soll der Aufsichtsrat fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden.
 - Der Aufsichtsrat sah und sieht von der Bildung von Ausschüssen ab, weil er satzungsgemäß lediglich aus vier Aufsichtsratsmitgliedern besteht. Die Bildung von Ausschüssen hätte bei der Größenordnung des Unternehmens nicht zu einer Effizienzsteigerung beigetragen. Sämtliche Themen, die in Ausschüssen behandelt werden könnten, wurden intensiv im Plenum des Aufsichtsrats behandelt.
- Gemäß D.11 des DCGK soll der Prüfungsausschuss regelmäßig eine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung vornehmen.

- Der Aufsichtsrat der 7C hat keinen Prüfungsausschuss gebildet (vgl. Erläuterungen zu D.2-D.5), sodass keine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung durch einen Prüfungsausschuss erfolgt. Gleichwohl hat der Aufsichtsrat ein Aufsichtsratsmitglied bestimmt, welches sich im regelmäßigen Austausch mit dem Abschlussprüfer befindet und darüber dem Aufsichtsratsplenum berichtet. So ist gewährleistet, dass der Aufsichtsrat als Plenum den Verlauf und die Qualität der Abschlussprüfung überwacht.
- Unter D.12 empfiehlt der DCGK, dass die Gesellschaft die Mitglieder des Aufsichtsrats bei ihrer Amtseinführung sowie den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützt und über durchgeführte Maßnahmen im Bericht des Aufsichtsrats berichten soll.
 - Die Gesellschaft unterstützt die Mitglieder des Aufsichtsrats bei ihrer Amtseinführung sowie bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Insbesondere findet im Rahmen der ordentlichen Aufsichtsratssitzungen regelmäßig ein Austausch mit dem Abschlussprüfer über Änderungen in den IFRS- und HGB-Rechnungslegungsstandards statt. Eine Auslagenerstattung erfolgt diesbezüglich nicht, weil es Teil des Anforderungsprofils für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist, für eine ausreichende Qualifikation selbst Sorge zu tragen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass sämtliche Mitglieder von den Aktionären gewählt werden. Bislang hat die Gesellschaft im Bericht des Aufsichtsrats nicht über die bei der Amtseinführung und bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen durchgeführten Maßnahmen berichtet. Sie wird dies jedoch künftig tun.
- Unter D.13 empfiehlt der DCGK, dass der Aufsichtsrat regelmäßig beurteilen soll wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Von dieser Selbstbeurteilung soll der Aufsichtsrat in der Erklärung zur Unternehmensführung berichten.
 - Der Aufsichtsrat hat keine solche Effizienzprüfung vorgenommen und wird sie nicht vornehmen. Der Aufsichtsrat erachtet eine formelle Effizienzprüfung als nicht sinnvoll, da eine derartige Prüfung aufgrund der übersichtlichen Größe des Gremiums keine Effizienzsteigerung erwarten lässt. Vor diesem Hintergrund entfällt der Bericht in der Erklärung zur Unternehmensführung.
- Der DCGK empfiehlt unter F.2 den Konzernabschluss binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und verpflichtende unterjährige Finanzinformationen 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 stel-

len (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 bevorstehende Geschäftsjahr erst im ersten Quartal des bereits laufenden Geschäftsjahrs festgelegt werden. Dies hängt damit zusammen, dass es für die Festlegung der Leistungskriterien von wesentlicher Bedeutung ist, dass das Budget für das Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat gebilligt wurde, was erst im ersten Quartal des laufenden Geschäftsjahres geschieht. Dies hängt damit zusammen, dass die ersten Monate des Geschäftsjahres für das Ergebnis der 7C von sehr untergeordneter Bedeutung ist.

- 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 über die langfristig variablen Gewährungsbeträge das Vorstandsmitglied 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. Zweitens: da grundsätzlich einmal 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, da man das Vergütungssystem nicht unnötig komplex machen möchte.
 - Das derzeitige langfristig variable Vergütungsprogramm der 7C liegt schließlich keinen Bemessungszeitraum von vier Jahren, sondern einen 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 als 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 derzeit abgeschlossenen Vorstandsanstellungsverträge einen Einbehalt bzw. Zurückforderung (Claw Back) von variabler Vergütung nicht vorsehen. Die Begründung des Deutschen Corporate Governance Kodex zu dieser Empfehlung sieht das Erfordernis der Anpassung laufender Vorstandsanstellungsverträge auch nicht vor.

Bayreuth, im Februar 2022

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat