

# Vergütungsbericht 2024

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Energiekontor AG im Geschäftsjahr 2024 dargestellt und erläutert.

Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Energiekontor AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.energiekontor.de/investor-relations/verguetungssystemundverguetungsbericht](http://www.energiekontor.de/investor-relations/verguetungssystemundverguetungsbericht) verfügbar.

Der Vergütungsbericht 2023 wurde von der Hauptversammlung gemäß §120a Abs. 4 AktG am 29. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt und mit 75,37 Prozent gültigen Ja-Stimmen des auf der Hauptversammlung vertretenen Grundkapitals gebilligt.

## I. Das Vergütungsjahr 2024

### 1. Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und Anwendung im Geschäftsjahr 2024

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Energiekontor AG wurde vom Aufsichtsrat am 25. März 2021 in Übereinstimmung mit § 87a Abs. 1 AktG beschlossen und von der Hauptversammlung am 20. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 90,78 Prozent gebilligt.

Das am 20. Mai 2021 gebilligte Vorstandsvergütungssystem findet auf alle ab dem 20. Mai 2021 neu abzuschließende oder zu verlängernde Vorstandsdienstverträge Anwendung.

Dem Vorstand der Energiekontor AG gehörten im Berichtszeitraum folgende Mitglieder an:

- Peter Szabo, Vorstandsvorsitzender
- Günter Eschen
- Carsten Schwarz

Der Vorstandsdienstverträge von Günter Eschen und Peter Szabo wurden im Geschäftsjahr 2024 bis zum 30. Juni 2027 bzw. bis zum 31. Dezember 2027 verlängert. Der Vorstandsdienstvertrag von Carsten Schwarz wurde bereits im Geschäftsjahr 2023 bis zum 31. Dezember 2025 verlängert.

Von der im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, hat der Aufsichtsrat in den Vorstandsdienstverträgen insofern Gebrauch gemacht, als dass im Falle seiner regulären oder vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit keine Leistungen vorgesehen sind. Insbesondere enthalten die Verträge keine Regelungen im Hinblick auf eine Abfindung oder einen Abfindungs-Cap (beides analog „Altverträge“).

Die Vergütungen aus den Altverträgen (im Folgenden „Altverträge“) bzw. sich hieraus ergebende Abweichungen von dem Vergütungssystem werden im Folgenden dargestellt und erläutert.

### 2. Bestätigung der Vergütung des Aufsichtsrats und Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024

Die Hauptversammlung vom 20. Mai 2021 hat mit einer Mehrheit von 98,80 Prozent die in § 15 der Satzung enthaltene Regelung für die Vergütung des Aufsichtsrats bestätigt und das ihr zugrundeliegende Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder gebilligt.

Das gegenüber den Vorjahren unveränderte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wird für das Geschäftsjahr 2024, wie in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt, angewendet.

## II. Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

### 1. Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Anforderungen des § 87a AktG sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK), soweit in der jeweiligen Entsprechenserklärung der Energiekontor AG nach § 161 AktG keine Abweichungen von diesen Empfehlungen erklärt werden.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Energiekontor AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswerts zugunsten aller Aktionäre ausgerichtet. Durch strategische und operative Leistungskriterien setzt das System Anreize für eine an der Strategie ausgerichtete wertschaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Die strategischen und operativen Leistungskriterien werden im Einklang mit der Unternehmensstrategie ausgestaltet und sollen in der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert werden. Das Vergütungssystem leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder kann, wenn die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, durch die Ausgabe von Aktienoptionen aus einem Aktienoptionsprogramm ergänzt und damit die Vergütung an die Kursentwicklung der Aktie der Gesellschaft gekoppelt werden, wodurch ein Gleichlauf von Management- und Aktionärsinteressen erwartet wird.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen und leistungsgerecht zu entlohnen, wobei durch die variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile insbesondere auch der persönlichen Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds Rechnung getragen werden soll.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Energiekontor AG besteht aus festen und variablen Bestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung des Vorstands bildet.

In der nachfolgenden Tabelle werden die Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2024 sowie Abweichungen aus Altverträgen werden anschließend im Detail erläutert.

### Übersicht über die Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems

#### VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

<b>Feste Vergütung</b>	
Festes Jahresgehalt	Das feste Jahresgehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt.
Nebenleistungen	Individuell unterschiedliche Sachbezüge und geldwerten Vorteile, wie die Bereitstellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung, die Bereitstellung von Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen, insbesondere Unfallversicherung, Rechtsschutz- und Strafrechtsschutzversicherung, Berufsunfähigkeitsversicherung und Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), Zuschüsse zu einer Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Übernahme von Beiträgen für Lebensversicherungen und Rentenzusatzversicherungen bzw. Zuschüsse zur Einzahlung in das persönliche Vorsorgekonzept.

## VERGÜTUNGBESTANDTEIL

<b>Variable Vergütung</b>	
Erfolgsbeteiligung	Jährliche erfolgsabhängige Vergütung mit einem Bemessungszeitraum von grundsätzlich einem Geschäftsjahr. Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"><li>- Individuelle operative und strategische Kriterien bzw. Ziele, die im direkten Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds liegen</li><li>- Sowohl finanzielle als auch nicht finanzielle Leistungskriterien möglich</li><li>- Katalog der Leistungskriterien je nach Ressort:</li><li>- Eigenbestand, Projektentwicklung, Projektvertrieb, Finanzierungsprodukte, Innovation und Effizienz, technische Optimierung, Projektfinanzierung, Betriebsführung, Wettbewerb, Dividendenausschüttung und Aktienkursentwicklung</li></ul> Bemessungsgrößen für die Leistungskriterien (nicht abschließend): <ul style="list-style-type: none"><li>- Rohmarge, Ausschüttungen der Eigenparks, Betriebsführungserlöse, über Finanzierungsprodukte eingeworbenes Kapital.</li><li>- Umsetzung eines Projekts</li><li>- Erreichen von Meilensteinen</li></ul>
Aktienoptionen	Aktienoptionen auf der Grundlage eines von der Hauptversammlung beschlossenen Aktienoptionsprogramms <ul style="list-style-type: none"><li>- Gewährung nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats</li><li>- Ausübungspreis: 120 Prozent des Börsendurchschnittskurses bei Ausgabe (= Erfolgsziel)</li><li>- Wartezeit von vier Jahren ab Ausgabe der Aktienoptionen</li><li>- Keine Haltefrist nach Ausgabe der Aktien</li></ul>
<b>Sonstige Vergütungsregelungen</b>	
Maximalvergütung	Begrenzung der dem Gesamtvorstand für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: <ul style="list-style-type: none"><li>- 2,5 Mio. Euro (ohne Aktienoptionen)</li><li>- 4,5 Mio. Euro (mit Aktienoptionen)</li></ul>
Abfindungs-Cap	Sofern bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsvertrages eine Abfindung gezahlt wird, ist ihre Höhe auf die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsvertrages, maximal zwei Jahresvergütungen, begrenzt. Eine etwaige Zahlung aus einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot kann auf die Abfindungszahlung anzurechnen sein.
Malus- oder Clawback-Regelung	Das Vergütungssystem enthält keine Regelungen hinsichtlich einer Reduzierung der variablen Vergütung (Malus) oder der Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback).

## 2. Feste Vergütung

Die feste Vergütung besteht aus dem festen Jahresgehalt und den Nebenleistungen. Sie ist erfolgsunabhängig und sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Basiseinkommen, wodurch das Eingehen unangemessener Risiken für das Unternehmen vermieden wird.

### **Festes Jahresgehalt**

Das feste Jahresgehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt. Es ist grundsätzlich für die gesamte Vertragslaufzeit fest vereinbart. Abweichend hiervon wurde am 25. März 2024 mit dem Vorstandsmitglied Günter Eschen eine Ergänzungsvereinbarung mit Wirkung zum 1. September 2024 abgeschlossen, die eine Vergütungserhöhung beinhaltet.

## **Nebenleistungen**

Den Mitgliedern des Vorstands werden ferner vertragliche Nebenleistungen entsprechend dem Vergütungssystem gewährt, die hinsichtlich Höhe und Umfang individuell unterschiedlich unter Berücksichtigung der jeweiligen Vertragssituation ausgestaltet werden können.

Die vertraglich vereinbarten Nebenleistungen umfassten im Geschäftsjahr 2024 für alle Vorstandsmitglieder die Bereitstellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung, die Bereitstellung von Versicherungsschutz im Rahmen einer Unfallversicherung, Rechtsschutz- und Strafrechtsschutzversicherung und Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung). Darüber hinaus wurden - individuell unterschiedlich vereinbart - Beiträge zu Kranken-, Pflege-, Berufsunfähigkeits-, Lebens und/oder Rentenzusatzversicherung übernommen sowie Zuschüsse zur Einzahlung in das persönliche Vorsorgekonzept gezahlt.

### **3. Variable Vergütung**

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder sieht neben der Grundvergütung und den vertraglichen Nebenleistungen eine jährliche erfolgsabhängige Vergütung vor, die bei Zielerreichung entsprechend ausgezahlt wird („Erfolgsbeteiligung“). Daneben kann bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen eine variable Vergütung in Form von Aktienoptionen gewährt werden.

## **Erfolgsbeteiligung**

### **Regelungen des Vergütungssystems**

Die jährliche Erfolgsbeteiligung hängt von Leistungskriterien und bestimmten mit den Leistungskriterien verbundenen Bemessungsgrößen (Parametern) bzw. dem Erreichen bestimmter für die Leistungskriterien festgesetzten Ziele ab.

Bemessungszeitraum ist grundsätzlich jeweils ein Geschäftsjahr, wobei der überwiegende Teil der Leistungskriterien durch die langfristige Wirkung der Verhaltensanreize auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft abzielt. Die relevanten Leistungskriterien für ein Geschäftsjahr, die Bemessungsgrößen sowie die konkreten Ziele werden grundsätzlich zu Beginn des maßgeblichen Geschäftsjahres durch eine entsprechende Zielvereinbarung festgelegt, soweit die Festlegung nicht bereits im Dienstvertrag getroffen wurde. Letzteren Falls erfolgt eine Bestätigung der entsprechenden Kriterien und Zielsetzung unter Verweis auf die entsprechende Vertragsbestimmung.

Bei den festzulegenden Leistungskriterien handelt es sich überwiegend um individuelle operative und strategische Kriterien bzw. Ziele, die im direkten Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds liegen. Es können sowohl finanzielle als auch nicht finanzielle Leistungskriterien vorgesehen werden. Der Katalog der Leistungskriterien umfasst je nach Ressort: Eigenbestand, Projektentwicklung, Projektvertrieb, Finanzierungsprodukte, Innovation und Effizienz, technische Optimierung, Projektfinanzierung, Betriebsführung, Wettbewerb, Dividendenausschüttung und Aktienkursentwicklung.

Als Bemessungsgrößen für die Leistungskriterien (Parameter) können beispielsweise herangezogen werden: Rohmarge, Ausschüttungen der Eigenparks, Betriebsführungserlöse oder über Finanzierungsprodukte eingeworbenes Kapital. Als konkrete Zielsetzungen können auch die Umsetzung eines Projekts oder das Erreichen von Meilensteinen festgelegt werden. Bei der Festlegung und Auswahl der einzelnen Ziele und Parameter achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese objektiv, beispielsweise anhand des Rechnungslegungswesens, interner Auswertungen oder objektiv erreichter Ergebnisse, messbar und als Steuerungsgröße für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft geeignet sind. Zudem sind die Leistungskriterien und Ziele so zu bestimmen, dass der Anteil der angestrebten Vergütung aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Eine nachträgliche Änderung der Ziele oder Parameter ist ausgeschlossen. Abhängig von den Leistungskriterien und den damit verbundenen Parametern kann sich die rechnerische Höhe der Erfolgsbeteiligung aus einem im Voraus festgelegten absoluten Betrag bei Zielerreichung, einem Anteil (z.B. Prozentsatz) der jeweiligen Parameter oder anhand einer Formel unter Zugrundelegung eines oder mehrerer Parameter ergeben. Es können Höchstgrenzen für einzelne Leistungskriterien oder die leistungsabhängige Erfolgsbeteiligung für ein Vorstandsmitglied insgesamt festgelegt werden.

## Anwendung im Geschäftsjahr 2024

In den Altverträgen der Vorstandsmitglieder bzw. entsprechenden Zielvereinbarungen sind Erfolgsbeteiligungen entsprechend den vorstehenden Regelungen vereinbart. Dabei gelten für die Summe aller für ein Geschäftsjahr gezahlten Erfolgsbeteiligungen jeweils bestimmte Obergrenzen.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden für die Erfolgsbeteiligung folgende Leistungskriterien herangezogen:

## Leistungskriterien und Bemessungsgrößen 2024

	Leistungskriterien	Bemessungsgröße
Peter Szabo (seit 06/2003, Vorsitzender seit 11/2011)	Dividende	1 Prozent der für das jeweilige Geschäftsjahr gezahlten Dividende
	Erhöhung des Eigenbestands	0,25 Prozent der Rohmarge der dem Eigenbestand im jeweiligen Geschäftsjahr zugeführten Projekte
	Projektentwicklung	Je nach Bereich 0,15 Prozent bzw. 0,25 Prozent der Rohmarge der im jeweiligen Geschäftsjahr in seinem Verantwortungsbereich zur Kreditvaluierung gebrachten Projekte
	Projektvertrieb	0,25 Prozent der Rohmarge der im jeweiligen Geschäftsjahr verkauften Projekte
	Finanzierung (Anteilsvertrieb)	0,10 Prozent des im jeweiligen Geschäftsjahr eingeworbenen Kapitals
Günter Eschen (seit 07/2015)	Projektentwicklung	- Anteil 0,40 Prozent der Rohmarge der im jeweiligen Geschäftsjahr in seinem Verantwortungsbereich zur Kreditvaluierung gebrachten Projekte abzüglich der zugeordneten Personal- und Sachkosten - Margenzielbonus, der sich berechnet aus Marge/Gesamtinvestitionskosten
	Dividende	0,25 Prozent der für das jeweilige Geschäftsjahr gezahlten Dividende
	Aktienkursentwicklung	Aktienkurssteigerung im Zeitraum 01/2024 bis 12/2024 in Prozent x 1.000 Euro
Carsten Schwarz (seit 06/2020)	Umsetzung näher definierter Projekte	Zielerreichungsprämie für jedes im Geschäftsjahr abgeschlossene Sonderprojekt

Die nachfolgende Tabelle enthält die jedem Vorstandsmitglied insgesamt im Geschäftsjahr 2024 gezahlte Erfolgsbeteiligung:

## Erfolgsbeteiligungen 2024

In T€	2024	2023
Peter Szabo	363	261
Günter Eschen	44	36
Carsten Schwarz	324	299

## **Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft**

Der überwiegende Teil der vorgenannten Leistungskriterien ist auf langfristig orientierte Ziele ausgerichtet und wirkt sich aufgrund der damit verbundenen Verhaltensanreize langfristig auf die Entwicklung der Gesellschaft aus; dies betrifft beispielsweise die Kriterien Eigenbestand, Projektentwicklung, Innovation und Effizienz, Wettbewerb sowie technische Optimierung. Indem der wesentliche Anteil der Leistungskriterien aus dem auf erneuerbaren Energien beruhenden Geschäftsmodell der Gesellschaft abgeleitet wird, ist diesen Leistungskriterien zudem die Ausrichtung auf Nachhaltigkeit immanent. Durch die Aufnahme von individuellen und unternehmensbezogenen Kriterien werden individuelle Anreize für spezifische Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und strategische Unternehmensentwicklung gesetzt und deren Umsetzung durch eine entsprechende Incentivierung der Vorstandsmitglieder gefördert. Die Erfolgsbeteiligung leistet somit einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

## **Aktioptionsen**

### **Wesentliche Bedingungen der Aktioptionsprogramme**

Bei der Gesellschaft bestand im Geschäftsjahr 2024 unter anderem das Aktioptionsprogramm 2018, das auf der von der Hauptversammlung am 23. Mai 2018 beschlossenen Ermächtigung beruhte. Das Gesamtvolumen der Ermächtigung umfasste ursprünglich Aktioptionsen auf bis zu 500.000 Aktien der Gesellschaft. 100.000 Aktioptionsen wurden im Geschäftsjahr 2020 an Peter Szabo, Vorstandsvorsitzender der Energiekontor AG, ausgegeben, sodass im Rahmen des Aktioptionsprogramms 2018 nach Inkrafttreten des Vergütungssystems bis zum 30. April 2023 noch bis zu 400.000 Aktioptionsen an Vorstandsmitglieder hätten ausgegeben werden können, wovon kein weiterer Gebrauch gemacht wurde. Am 3. Juni 2024 übte Peter Szabo die ihm gewährten 100.000 Bezugsrechte nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist aus.

Darüber hinaus bestand im Geschäftsjahr 2024 das Aktioptionsprogramm 2024, das auf der von der Hauptversammlung am 29. Mai 2024 neu beschlossenen Ermächtigung beruht. Das Gesamtvolumen der Ermächtigung umfasst Aktioptionsen auf bis zu 100.000 Aktien der Gesellschaft, die bis zum 28. Mai 2029 ausgegeben werden können. Davon wurden Peter Szabo, Vorstandsvorsitzender der Energiekontor AG, im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 75.000 Aktioptionsen gewährt.

Die rechtliche Grundlage für die Gewährung der Aktioptionsen bildet jeweils ein mit dem Vorstandsmitglied abgeschlossener Gewährungsvertrag.

Die Aktioptionsprogramme beinhalten generell folgende Eckpunkte:

- Jedes Bezugsrecht berechtigt das Vorstandsmitglied zum Erwerb einer Aktie der Gesellschaft. Der Ausübungspreis entspricht 120 Prozent des Börsendurchschnittskurses, also des arithmetischen Mittels der Schlussauktionspreise für eine Energiekontor-Aktie im XETRA-Handel (oder einem an die Stelle des XETRA-Systems getretenen funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an fünf unmittelbar aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen vor dem Ausgabezeitraum. Aus diesem Ausübungspreis ergibt sich mittelbar auch die Ausübungshürde.
- Es ist eine Wartefrist bis zur erstmaligen Ausübungsmöglichkeit von vier Jahren vorgesehen, beginnend mit dem Ende des jeweiligen Ausgabezeitraums.
- Die Bezugsrechte haben eine Laufzeit von fünf Jahren beginnend mit dem Ende des jeweiligen Ausgabezeitraums. Sie können in bestimmten Fällen durch die Gesellschaft mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.
- Die Bezugsrechte können während ihrer Laufzeit und nach Ablauf der jeweiligen Wartezeit in Ausübungszeiträumen ausgeübt werden. Ausübungszeiträume sind die jeweils zehn Börsenhandelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse nach der Veröffentlichung des Konzernabschlusses, der Veröffentlichung des Halbjahresberichts eines Geschäftsjahres sowie nach der ordentlichen Hauptversammlung. Falls Ausübungstage in einen Zeitraum fallen, der mit dem Tag beginnt, an dem die Gesellschaft ein Angebot an ihre Aktionäre zum Bezug von jungen

Aktien oder Teilschuldverschreibungen mit Wandel- oder Bezugsrechten im Unternehmensregister veröffentlicht, und an dem Tag endet, jeweils einschließlich, an dem die bezugsberechtigten Aktien der Gesellschaft erstmals „ex Bezugsrecht“ notiert werden, ist eine Ausübung der Bezugsrechte unzulässig. Der jeweilige Ausübungszeitraum verlängert sich um eine entsprechende Anzahl von Ausübungstagen unmittelbar nach Ende des Sperrzeitraums.

- Voraussetzung für die Ausübung ist zudem, dass das Vorstandsmitglied noch in einem Dienstverhältnis zur Gesellschaft steht. Bezugsrechte, für die im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses die Wartezeit bereits abgelaufen ist, können von dem Vorstandsmitglied noch im nächsten Ausübungszeitraum ausgeübt werden. Bezugsrechte, für die zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses die Wartezeit noch nicht abgelaufen ist, erlöschen ersatz- und entschädigungslos. Gleiches gilt, unabhängig vom Ablauf der Wartezeit, falls das Dienstverhältnis aufgrund einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund endet.
- Der Anspruch auf Bezug von Aktien konnte entweder aus dem hierfür geschaffenen Bedingten Kapital oder durch eigene Aktien erfüllt werden.
- Es sind keine Haltefristen für Aktien vorgesehen, die die Teilnehmer durch Ausübung von Bezugsrechten erwerben.

### ***Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft***

Die langfristig orientierte Vergütung der Vorstandsmitglieder durch Aktienoptionen leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Unternehmensentwicklung und führt zu einem Gleichlauf der Aktionärs- und Managementinteressen. Nur eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie wird zu einer nachhaltigen Steigerung des Börsenkurses führen, die erforderlich ist, damit die Vorstandsmitglieder von ihren Aktienoptionen profitieren können.

### ***Anwendung im Geschäftsjahr 2024***

Im Geschäftsjahr 2020 wurden dem Vorstandsmitglied Peter Szabo 100.000 Aktienoptionen gewährt. Der Ausübungspreis betrug 22,032 Euro pro Aktie. Die Wartezeit endete im Geschäftsjahr 2024. Am 3. Juni 2024 übte Peter Szabo, Vorstandsvorsitzender der Energiekontor AG, die ihm zugeteilten 100.000 Bezugsrechte nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit entsprechend aus.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden dem Vorstandsmitglied Peter Szabo 75.000 Aktienoptionen gewährt. Der Ausübungspreis beträgt 68,42 Euro pro Aktie. Die Aktienoptionen können nach Ablauf einer vierjährigen Wartezeit ausgeübt werden.

## **4. Sonstige Vergütungsregelungen**

### ***Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback)***

Die Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, ist in dem Vergütungssystem nicht vorgesehen und in den Vorstandsverträgen nicht vereinbart; dementsprechend erfolgte im Geschäftsjahr 2024 keine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile.

### ***Leistungen bei Vertragsbeendigung***

#### ***Abfindungsregelungen***

Das Vergütungssystem sieht vor, dass, sofern bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit eine Abfindung gezahlt wird, diese zwei Jahresvergütungen nicht übersteigen und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags vergüten darf (Abfindungs-Cap).

Die Vorstandsdienstverträge der Vorstandsmitglieder Peter Szabo und Günter Eschen sowie Carsten Schwarz sehen keine Leistungen an die Vorstandsmitglieder im Falle einer regulären oder vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit vor. Insbesondere enthalten die Vorstandsdienstverträge keine Regelungen im Hinblick auf eine Abfindung oder einen Abfindungs-Cap.

## Wettbewerbsverbot

Das Vergütungssystem sieht vor, dass in den Vorstandsdiensverträgen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von bis zu zwei Jahren mit einer für die Dauer des Wettbewerbsverbots zu zahlenden Karenzenschädigung in Höhe von bis zu 50 Prozent der zuletzt bezogenen vertraglichen Leistungen vereinbart werden kann. Dabei kann vorgesehen werden, dass eine eventuelle Abfindungszahlung auf die Karenzenschädigung angerechnet wird.

Von den aktuell laufenden Verträgen sieht lediglich der Vorstandsdiensvertrag von Carsten Schwarz ein Wettbewerbsverbot von zwei Jahren mit einer Karenzenschädigung in Höhe von 50 Prozent der zuletzt bezogenen vertraglichen Leistungen vor, sofern die Gesellschaft das Wettbewerbsverbot sechs Monate vor Beendigung des Vorstandsdiensvertrages schriftlich anzeigt. Das Wettbewerbsverbot gilt zudem nicht, wenn der Vorstandsdiensvertrag wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit endet. Die Anrechnung einer eventuellen Abfindungszahlung ist nicht vereinbart.

## Vergütungen für Nebentätigkeiten

Soweit ein Vorstandsmitglied auch Tätigkeiten bei Tochtergesellschaften der Gesellschaft wahrnimmt, ist diese Tätigkeit vereinbarungsgemäß mit der Vorstandsvergütung abgegolten.

## Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

## 5. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

### Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und gezahlte Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und gezahlten festen und variablen Vergütungsbestandteile, einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG, dar. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr ausbezahlte feste Grundvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen sowie die im Geschäftsjahr 2024 gezahlte Erfolgsbeteiligung.

Früheren Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

### Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und gezahlte Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands

		2024		2023	
		In T€	In %	In T€	In %
<b>Peter Szabo</b> (seit 06/2003, Vorsitzender seit 11/2011)					
Feste Vergütung	Grundvergütung	362	16,34	325	50,19
	Nebenleistungen	50	2,26	62	9,54
<b>Summe</b>		<b>413</b>	<b>18,60</b>	<b>387</b>	<b>59,73</b>
Variable Vergütung	Erfolgsbeteiligung	363	16,35	261	40,27
	Aktioptionen	1.444	65,06	-	-
<b>Summe</b>		<b>1.806</b>	<b>81,40</b>	<b>261</b>	<b>40,27</b>
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>2.219</b>	<b>100,00</b>	<b>648</b>	<b>100,00</b>
<b>Günter Eschen</b> (seit 07/2015)					
Feste Vergütung	Grundvergütung	242	77,98	200	75,86

<b>Günter Eschen</b> (seit 07/2015)		<b>2024</b>		2023	
		In T€	In %	In T€	In %
	Nebenleistungen	24	7,77	27	10,33
<b>Summe</b>		<b>266</b>	<b>85,75</b>	<b>227</b>	<b>86,19</b>
Variable Vergütung	Erfolgsbeteiligung	44	14,25	36	13,81
	Aktienoptionen	-	-	-	-
<b>Summe</b>		<b>44</b>	<b>14,25</b>	<b>36</b>	<b>13,81</b>
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>310</b>	<b>100,00</b>	<b>264</b>	<b>100,00</b>

  

<b>Carsten Schwarz</b> (seit 06/2020)		<b>2024</b>		2023	
		In T€	In %	In T€	In %
Feste Vergütung	Grundvergütung	250	41,92	250	44,02
	Nebenleistungen	22	3,70	19	3,33
<b>Summe</b>		<b>272</b>	<b>45,62</b>	<b>269</b>	<b>47,36</b>
Variable Vergütung	Erfolgsbeteiligung	324	54,38	299	52,64
	Aktienoptionen	-	-	-	-
<b>Summe</b>		<b>324</b>	<b>54,38</b>	<b>299</b>	<b>52,64</b>
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>596</b>	<b>100,00</b>	<b>568</b>	<b>100,00</b>

## 6. Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen Höchstbetrag für die Summe aller Vergütungskomponenten (Grundvergütung, Nebenleistungen, Erfolgsbeteiligungen und ggf. Aktienoptionen) festgelegt.

Die Summe aus fester Vergütung und Erfolgsbeteiligungen, die ein Geschäftsjahr betreffen, unterliegt - unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt werden - einer allgemeinen Vergütungsobergrenze und ist auf einen Maximalbetrag von 2.500.000,00 Euro für den Gesamtvorstand begrenzt. Sofern Aktienoptionen aus einem Aktienoptionsprogramm ausgegeben werden, erhöht sich die vorgenannte geschäftsjährliche Maximalvergütung für den Gesamtvorstand um 2.000.000,00 Euro. Bei der Bestimmung der geschäftsjährlichen Maximalvergütung wird in diesem Fall der Zufluss in Höhe des geldwerten Vorteils bei Ausübung von Aktienoptionen - unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr die aus der Ausübung hervorgehenden Aktien tatsächlich ausgegeben werden - gleichmäßig auf die vorhergehende Wartefrist von vier Jahren verteilt.

Wie der unter Ziffer 5 dargestellten Tabelle zu entnehmen ist, wurde die Maximalvergütung für den Gesamtvorstand im Geschäftsjahr 2024 eingehalten.

## III. Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

### 1. Grundlagen und Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

#### Grundlagen

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 15 der Satzung geregelt und gibt den abstrakten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Die konkrete Vergütung wird jährlich nachträglich durch die Hauptversammlung beschlossen.

Gemäß § 15 der Satzung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine feste, nach Geschäftsjahresende zu zahlende angemessene Vergütung, die durch Beschluss der

Hauptversammlung festgestellt wird. Dabei ist dem Vorsitzenden das Zweifache, dem Stellvertreter das Eineinhalbfache eines Grundbetrags zu gewähren.

### Ausgestaltung

Vorstand und Aufsichtsrat werden der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 eine Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 in Höhe von insgesamt 225.000,00 Euro gegebenenfalls zzgl. gesetzlicher Umsatzsteuer vorschlagen.

Entsprechend der in § 15 der Satzung enthaltenen Verteilungsregelung entfallen hiervon 100.000,00 Euro auf den Aufsichtsratsvorsitzenden, 75.000,00 Euro auf den Stellvertreter und 50.000,00 Euro auf das einfache Aufsichtsratsmitglied.

## 2. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

### Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Im Geschäftsjahr 2024 sind keine Veränderungen im Aufsichtsrat eingetreten, so dass Angaben zu früheren Aufsichtsratsmitgliedern entfallen.

Gemäß § 15 Abs. 1 der Satzung der Gesellschaft wird die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 durch die Hauptversammlung am 28. Mai 2025 festgesetzt und anschließend ausgezahlt. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2024 handelt es sich demzufolge um die der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 vorgeschlagene und nach erfolgter Beschlussfassung für das Geschäftsjahr 2024 auszahlende Vergütung.

### Im Geschäftsjahr 2024 geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats

Festvergütung	2024		2023	
	In T€	In %	In T€	In %
Dr. Bodo Wilkens (Vorsitzender)	100	44,44	100	44,44
Günter Lammers (stellv. Vorsitzender)	75	33,33	75	33,33
Darius Oliver Kianzad	50	22,22	50	22,22
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>225</b>	<b>100,00</b>	<b>225</b>	<b>100,00</b>

## IV. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die vergleichende Darstellung (siehe nachstehende Tabelle) stellt grundsätzlich die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder (hier ohne ggf. gewährte Aktienoptionen) und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Hinsichtlich der Ertragsentwicklung der Gesellschaft werden dabei das Jahresergebnis der Energiekontor AG nach HGB sowie das Konzern-Jahresergebnis und Konzern-EBIT nach IFRS herangezogen.

Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der in Deutschland beschäftigten Belegschaft der Energiekontor-Gruppe auf Vollzeitäquivalenzbasis abgestellt. Hierbei wurden sämtliche Vergütungsbestandteile (exklusive der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung) berücksichtigt.

Aufgrund der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 EGAktG ist es möglich, die vergleichende Darstellung ab dem Geschäftsjahr 2021 sukzessive aufzubauen, so dass im Vergütungsbericht für das

Geschäftsjahr 2024 die entsprechenden Angaben für die Jahre 2021, 2022, 2023 und 2024 enthalten sind.

### Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats

In T€	2024	2023	2022	2021	Veränderung 2024 vs. 2023	
					In T€	In %
<b>I. Ertragsentwicklung</b>						
Jahresergebnis Energiekontor AG (HGB)	16.299	56.192	47.779	34.522	-39.894	-70,99
Konzern-Jahresergebnis (IFRS)	22.564	83.321	44.535	36.205	-60.757	-72,92
Konzern-EBIT (IFRS)	49.798	114.436	79.966	61.675	-64.637	-56,48
<b>II. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer</b>						
Auf Basis der Gesamtbelegschaft der Energiekontor-Gruppe	87	83	80	80	+4	5,35
<b>III. Vorstandsvergütung</b>						
Peter Szabo (Vorsitzender)	775	648	748	733	+128	19,74
Günter Eschen	310	264	407	544	+46	17,54
Carsten Schwarz	596	568	329	292	+29	5,02
<b>IV. Aufsichtsratsvergütung</b>						
Dr. Bodo Wilkens (Vorsitzender)	100	100	80	80	0	0,00
Günter Lammers (stellv. Vorsitzender)	75	75	60	60	0	0,00
Darius Oliver Kianzad	50	50	40	40	0	0,00

Bremen, im März 2025

Für den Vorstand

Peter Szabo  
(Vorsitzender)

Für den Aufsichtsrat

Dr. Bodo Wilkens  
(Vorsitzender)

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

An die Energiekontor AG, Bremen:

### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der Energiekontor AG, Bremen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 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. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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.

Frankfurt am Main, den 27. März 2025

Nexia GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuerberatungsgesellschaft

A. Kramer            C. Klug

Wirtschaftsprüfer    Wirtschaftsprüferin