

Vergütungsbericht 2025

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Energiekontor AG im Geschäftsjahr 2025 dargestellt und erläutert.

Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2025 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 verfügbar.

Der Vergütungsbericht 2024 wurde der Hauptversammlung gemäß §120a Abs. 4 AktG am 2. Juli 2025 zur Billigung vorgelegt und mit 74,80 Prozent gültigen Ja-Stimmen des auf der Hauptversammlung vertretenen Grundkapitals gebilligt.

I. Das Vergütungsjahr 2025

1. Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und Anwendung im Geschäftsjahr 2025

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Energiekontor AG wurde vom Aufsichtsrat am 25. April 2025 in Übereinstimmung mit § 87a Abs. 1 AktG beschlossen und von der Hauptversammlung am 2. Juli 2025 mit einer Mehrheit von 83,25 Prozent gebilligt.

Das am 2. Juli 2025 gebilligte Vorstandsvergütungssystem findet auf alle ab dem 2. Juli 2025 neu abzuschließende oder zu verlängernde Vorstanddienstverträge Anwendung.

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

- Peter Szabo, Vorstandsvorsitzender
- Günter Eschen
- Carsten Schwarz

Die Vorstandsdienstverträge von Günter Eschen und Peter Szabo wurden im Geschäftsjahr 2024 verlängert und haben eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2027 (Günter Eschen) bzw. bis zum 31. Dezember 2027 (Peter Szabo). Der Vorstandsdienstvertrag von Carsten Schwarz ist zum 31. Dezember 2025 ausgelaufen und wurde nicht verlängert.

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 2025

Die Hauptversammlung vom 2. Juli 2025 hat mit einer Mehrheit von 99,89 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 2025, wie in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt, angewendet.

II. Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

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 2025 sowie Abweichungen aus Altverträgen werden anschließend im Detail erläutert.

Übersicht über die Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL	
Feste Vergütung	
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.
Variable Vergütung	
Erfolgsbeteiligung	Jährliche erfolgsabhängige Vergütung mit einem Bemessungszeitraum von grundsätzlich einem Geschäftsjahr. Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none">- Individuelle operative und strategische Kriterien bzw. Ziele, die im direkten Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds liegen

VERGÜTUNGBESTANDTEIL

	<ul style="list-style-type: none">- Sowohl finanzielle als auch nicht finanzielle Leistungskriterien möglich- Katalog der Leistungskriterien je nach Ressort:- Eigenbestand, Projektentwicklung, Projektvertrieb, Finanzierungsprodukte, Innovation und Effizienz, technische Optimierung, Projektfinanzierung, Betriebsführung, Wettbewerb, Dividendenausschüttung und Aktienkursentwicklung Bemessungsgrößen für die Leistungskriterien (nicht abschließend): <ul style="list-style-type: none">- Rohmarge, Ausschüttungen der Eigenparks, Betriebsführungserlöse, über Finanzierungsprodukte erworbenes Kapital.- Umsetzung eines Projekts- Erreichen von Meilensteinen
Aktioptionen	Aktioptionen auf der Grundlage eines von der Hauptversammlung beschlossenen Aktioptionsprogramms <ul style="list-style-type: none">- Gewährung nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats- Ausübungspreis: 120 Prozent des Börsendurchschnittskurses bei Ausgabe (= Erfolgsziel)- Wartezeit von vier Jahren ab Ausgabe der Aktioptionen- Keine Haltefrist nach Ausgabe der Aktien
Sonstige Vergütungsregelungen	
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">- 2,5 Mio. Euro (ohne Aktioptionen)- 4,5 Mio. Euro (mit Aktioptionen)
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.

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 2025 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 2025

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 2025 wurden für die Erfolgsbeteiligung folgende Leistungskriterien herangezogen:

Leistungskriterien und Bemessungsgrößen 2025

	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 Kreditvalutierung 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	<ul style="list-style-type: none"> - Anteil 0,40 Prozent der Rohmarge der im jeweiligen Geschäftsjahr in seinem Verantwortungsbereich zur Kreditvalutierung gebrachten Projekte abzüglich der zugeordneten Personal- und Sachkosten - Margenzielbonus, der sich berechnet aus der Differenz zwischen der Renditekennzahl (Marge/Gesamtinvestitionskosten) und dem Zielwert von 0,2 für alle Projekte in den verantworteten Bereichen, die die Kreditvalutierung erreicht haben, multipliziert mit 250.000 Euro.
	Betriebsführungserlöse	<ul style="list-style-type: none"> - Messung anhand der Veränderung der Ergebnismarge – maßgeblich ist die Differenz zwischen der prognostizierten Ergebnismarge (prognostizierter Überschuss / prognostizierte Betriebsführungserlöse) und der Ist-Ergebnismarge (Ist-Überschuss / Ist-Erlöse) - Für jeden Prozentpunkt Margenverbesserung wird ein Betrag von 500 Euro angesetzt, d.h. 500 Euro multipliziert mit 100 multipliziert mit der Differenz zwischen prognostizierter und Ist-Marge
	Betriebsführungserlöse aus zusätzlichen Dienstleistungen	Jeweils 1,00 Prozent der jährlich zusätzlich erzielten Betriebsführungserlöse aus zusätzlichen Dienstleistungen in Deutschland und Großbritannien
	Dividende	0,25 Prozent der für das jeweilige Geschäftsjahr gezahlten Dividende
	Aktienkursentwicklung	Aktienkurssteigerung im Zeitraum 01/2025 bis 12/2025 in Prozent x 1.000 Euro

	Leistungskriterien	Bemessungsgröße
Carsten Schwarz (von 06/2020 bis 12/2025)	Umsetzung näher definierter Projekte	Zielerreichungsprämie für jedes im Geschäftsjahr abgeschlossene Sonderprojekt

Die nachfolgende Tabelle enthält die jedem Vorstandsmitglied insgesamt im Geschäftsjahr 2025 gewährte, gezahlte und geschuldete Erfolgsbeteiligung. In der für das Geschäftsjahr 2025 angegebenen Vergütung ist noch ein Überhang aus der Erfolgsbeteiligung des Vorjahres enthalten.

Erfolgsbeteiligungen 2025

In T€	2025	2024
Peter Szabo	456	363
Günter Eschen	626	44
Carsten Schwarz	0	324

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 2025 das Aktioptionsprogramm 2024, das auf der von der Hauptversammlung am 29. Mai 2024 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 kann 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 2025

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keinem Vorstandsmitglied Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2024 gewährt.

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 2025 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 Vorstandsdiensverträge der Vorstandsmitglieder Peter Szabo und Günter Eschen sowie Carsten Schwarz sehen bzw. sahen keine Leistungen an die Vorstandsmitglieder im Falle einer regulären oder vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit vor. Insbesondere enthalten bzw. enthielten die Vorstandsdiensverträge 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 Karenzentschädigung 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 Karenzentschädigung angerechnet wird.

Von den im Geschäftsjahr 2025 bestehenden Verträgen sah lediglich der Vorstandsdiensvertrag von Carsten Schwarz ein Wettbewerbsverbot von zwei Jahren mit einer Karenzentschädigung 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 galt zudem nicht, wenn der Vorstandsdiensvertrag wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit endet. Die Anrechnung einer eventuellen Abfindungszahlung war 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 2025 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 2025 gewährte, gezahlte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten, gezahlten und geschuldeten 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 2025 gezahlte Erfolgsbeteiligung.

Im Geschäftsjahr 2025 gewährte, gezahlte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands

Peter Szabo (seit 06/2003, Vorsitzender seit 11/2011)		2025		2024	
		In T€	In %	In T€	In %
Feste Vergütung	Grundvergütung	400	44,13	362	16,36
	Nebenleistungen	50	5,53	50	2,26
Summe		450	49,66	413	18,60
Variable Vergütung	Erfolgsbeteiligung	456	50,34	363	16,35
	Aktioptionen	-	-	1.444	65,06
Summe		456	50,34	1.806	81,40
Gesamtvergütung		906	100,00	2.219	100,00

Günter Eschen (seit 07/2015)		2025		2024	
		In T€	In %	In T€	In %
Feste Vergütung	Grundvergütung	300	31,66	242	77,98
	Nebenleistungen	22	2,30	24	7,77
Summe		322	33,97	266	85,75
Variable Vergütung	Erfolgsbeteiligung	626	66,03	44	14,25
	Aktioptionen	-	-	-	-
Summe		626	66,03	44	14,25
Gesamtvergütung		947	100,00	310	100,00

Carsten Schwarz (von 06/2020 bis 12/2025)		2025		2024	
		In T€	In %	In T€	In %
Feste Vergütung	Grundvergütung	250	92,13	250	41,92
	Nebenleistungen	21	7,87	22	3,70
Summe		271	100,00	272	45,62
Variable Vergütung	Erfolgsbeteiligung	0	0,00	324	54,38
	Aktioptionen	-	-	-	-
Summe		0	0,00	324	54,38
Gesamtvergütung		271	100,00	596	100,00

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. Aktioptionen) 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 Aktioptionen aus einem Aktioptionsprogramm 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 Aktioptionen - 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 2025 eingehalten.

III. Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

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 27. Mai 2026 eine Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 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 2025 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 2025 durch die Hauptversammlung am 27. Mai 2026 festgesetzt und anschließend ausgezahlt. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2025 handelt es sich demzufolge um die der Hauptversammlung am 27. Mai 2025 vorgeschlagene und nach erfolgter Beschlussfassung für das Geschäftsjahr 2025 auszahlende Vergütung.

Im Geschäftsjahr 2025 geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats

Festvergütung	2025		2024	
	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
Gesamtvergütung	225	100,00	225	100,00

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.

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

In T€	2025	2024	2023	2022	2021	Veränderung 2025 vs. 2024	
						In T€	In %
I. Ertragsentwicklung							
Jahresergebnis Energiekontor AG (HGB)	39.331	16.299	56.192	47.779	34.522	23.032	141,31
Konzern-Jahresergebnis (IFRS)	40.955	22.564	83.321	44.535	36.205	18.391	81,50
Konzern-EBIT (IFRS)	65.384	49.798	114.436	79.966	61.675	15.586	31,30
II. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer							
Auf Basis der Gesamtbelegschaft der Energiekontor-Gruppe	90	87	83	80	80	3	3,77
III. Vorstandsvergütung							
Peter Szabo (Vorsitzender)	906	775	648	748	733	131	16,89
Günter Eschen	947	310	264	407	544	638	205,73
Carsten Schwarz	271	596	568	329	292	-325	-54,50
IV. Aufsichtsratsvergütung							
Dr. Bodo Wilkens (Vorsitzender)	100	100	100	80	80	0	0,00
Günter Lammers (stellv. Vorsitzender)	75	75	75	60	60	0	0,00
Darius Oliver Kianzad	50	50	50	40	40	0	0,00

Bremen, im März 2026

Für den Vorstand

Peter Szabo
(Vorsitzender)

Für den Aufsichtsrat

Dr. Bodo Wilkens
(Vorsitzender)

