
Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Energiekontor AG gemäß § 87a AktG

Der Aufsichtsrat der Energiekontor AG hat das nachfolgende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Energiekontor AG beschlossen.

Das Vergütungssystem hat die Hauptversammlung der Energiekontor AG am 2. Juli 2025 gebilligt. Das Vergütungssystem gilt für alle ab dem 2. Juli 2025 neu abzuschließende oder zu verlängernde Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

I. Beitrag des Vergütungssystems zur Förderung der Strategie und langfristigen Entwicklung der Energiekontor AG

Die Energiekontor AG („Gesellschaft“ oder „Energiekontor“) realisiert Wind- und Solarparks im In- und Ausland von der Planung über den Bau bis hin zur Betriebsführung. Darüber hinaus betreibt sie Wind- und Solarparks im eigenen Bestand. Die Wachstumsstrategie der Energiekontor AG orientiert sich eng am Leitbild des Unternehmens als Pionier der Energiewende und beinhaltet zum einen die Verstärkung des regionalen Ansatzes, bei dem mit eigenen Teams vor Ort Projekte in bestimmten Regionen mit entsprechend regional maßgeschneiderten Vorgehensweisen entwickelt und umgesetzt werden, was zu einem beschleunigten Prozess und einer hohen Akzeptanz führt. Ein weiteres wesentliches Element der Energiekontor-Strategie ist der Ausbau der Internationalisierung durch sukzessive Erweiterung des bestehenden Länderportfolios, um zusätzliche Wachstumspotenziale zu erschließen und das organische Unternehmenswachstum zu stärken. Zudem sollen Innovations- und Effizienzmaßnahmen weiter verstärkt werden, um insbesondere die Wirtschaftlichkeit sowohl geplanter Projekte als auch der sich im eigenen Bestand befindenden Windparks zu erhöhen. Grundlage und Fundament der Wachstumsstrategie ist die finanzielle Stabilität von Energiekontor, die ganz wesentlich auf den stabilen Cash-Überschüssen aus der Stromerzeugung in konzerneigenen Windparks und aus der kaufmännischen und technischen Betriebsführungstätigkeit basiert.

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.

II. Verfahren für die Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Zuständigkeit für das Vergütungssystem und die Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem und die Höhe der Vorstandsvergütung einschließlich der Maximalvergütung fest. Falls erforderlich, werden externe Vergütungsberater hinzugezogen, bei denen auf Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet wird.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt die geltenden Gesetze und Regelungen, insbesondere die Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022. Der Aufsichtsrat achtet bei der Ausgestaltung des Systems auf Klarheit und Verständlichkeit. Das vom Aufsichtsrat so beschlossene Vorstandsvergütungssystem wird der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt. Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder fest.

Sollte bei den Entscheidungen über das Vergütungssystem für den Vorstand in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds ein Interessenkonflikt auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln, wie andere Interessenkonflikte innerhalb des Aufsichtsrats. Über die konkret zu treffenden Maßnahmen wird auf der Grundlage eines jeden Einzelfalls entschieden. Insbesondere kommt in Betracht, dass sich das betreffende Aufsichtsratsmitglied bei der Beschlussfassung der Stimme enthält oder, im Falle eines schwerwiegenden Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnimmt. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung von Interessenkonflikten sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht durch sachfremde Erwägungen beeinflusst werden. Über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung berichtet der Aufsichtsrat in seinem jährlichen Bericht an die Hauptversammlung.

Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem des Vorstands und die Angemessenheit der Vergütung. Zur Beurteilung der Angemessenheit wird auch ein Vergleich sowohl in horizontaler wie auch in vertikaler Hinsicht gezogen.

Horizontalvergleich

Der Aufsichtsrat vergleicht die Vergütung des Vorstands der Energiekontor AG regelmäßig mit anderen Unternehmen. Die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe wird nach Branche und Unternehmensgröße festgelegt.

Vertikalvergleich

Zum anderen berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Überprüfung und Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung die Höhe der Vorstandsvergütung in Relation zum Vergütungsniveau innerhalb der Energiekontor AG.

Maßgeblich für diesen Vertikalvergleich ist die Festvergütung eines Vorstandsmitglieds und die durchschnittliche Festvergütung eines Mitarbeiters auf Basis der ersten Führungsebene der Energiekontor AG (unterhalb des Vorstands) sowie auf Basis der Gesamtbelegschaft der Energiekontor-Gruppe, auch in der zeitlichen Entwicklung.

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann in besonderen begründeten Ausnahmefällen vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des hier beschriebenen Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft ist. Dabei ist die Vorstandsvergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft nicht zu überfordern. Unter einen solchen begründeten Ausnahmefall könnten außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation fallen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen für den Aufsichtsrat im Zeitpunkt der Festlegung der Leistungskriterien und Ziele nicht vorhersehbar waren. Eine allgemein ungünstige Marktentwicklung gilt allerdings ausdrücklich nicht als begründeter Ausnahmefall.

III. Bestandteile der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Zu den festen Bestandteilen gehören das feste Jahresgehalt und Nebenleistungen. Variable Bestandteile sind leistungsabhängige Erfolgsbeteiligungen. Daneben können bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen im Einzelfall Aktienoptionen gewährt werden.

1. 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. Die einzelnen erfolgsunabhängigen Komponenten der Vorstandsvergütung setzen sich wie folgt zusammen:

1.1 Festes Jahresgehalt

Das feste Jahresgehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt.

1.2 Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden ferner vertragliche Nebenleistungen gewährt, die hinsichtlich Höhe und Umfang individuell unterschiedlich unter Berücksichtigung der jeweiligen Vertragssituation ausgestaltet werden können. Diese Nebenleistungen können insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung, die Bereitstellung von Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen, insbesondere Unfallversicherung, Rechtsschutz- und Strafrechtsschutzversicherung, Berufsunfähigkeitsversicherung und Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (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 umfassen. Bei Neubestellungen können weitere Nebenleistungen einzelvertraglich vereinbart werden.

2. Variable Vergütung

Den Vorstandsmitgliedern kann zusätzlich zu der festen Vergütung eine variable Vergütung gewährt werden. Die variable Vergütung besteht aus einer jährlichen erfolgsabhängigen Vergütung („Erfolgsbeteiligung“), die in bar ausgezahlt wird. Daneben kann eine variable Vergütung in Form von Aktienoptionen gewährt werden, sofern die rechtlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen.

2.1 Erfolgsbeteiligung

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. Letzterenfalls 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.

Der überwiegende Teil der 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 können 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 werden. Die Erfolgsbeteiligung leistet somit einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

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.

Nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres und Vorlage des Jahres- und Konzernabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr als maßgeblicher Bemessungszeitraum stellt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung sowie die Höhe der einzelnen Erfolgsbeteiligungen unter Berücksichtigung einer eventuellen Höchstgrenze, jedenfalls aber unter Beachtung der Maximalvergütung, fest. Die Erfolgsbeteiligung wird nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres zu dem im Voraus vereinbarten Fälligkeitstermin, in der Regel spätestens in dem auf die ordentliche Hauptversammlung über das betreffende Geschäftsjahr folgenden Monat, in bar ausgezahlt. Es können unterjährige Abschlagszahlungen vereinbart werden. Die Möglichkeit der Gesellschaft, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern („Clawback“), besteht nicht. Hierauf wurde insofern verzichtet, als dass im Wesentlichen ausschließlich tatsächlich erzielte und Cash-relevante Erfolge vergütet werden.

2.2 Aktienoptionen

Sofern die rechtlichen Voraussetzungen gegeben sind, ist der Aufsichtsrat berechtigt, den Vorstandsmitgliedern nach billigem Ermessen im Einzelfall Bezugsrechte auf den Bezug von Aktien der Gesellschaft zu gewähren („Aktienoptionen“). Die Gewährung von Aktienoptionen erfolgt auf der Grundlage des im Zeitpunkt der Gewährung gültigen und von der Hauptversammlung beschlossenen Aktienoptionsprogramms der Gesellschaft.

Der Anspruch auf den Bezug von Aktien kann nach Wahl des Aufsichtsrats entweder durch Ausnutzung eines zu diesem Zweck von der Hauptversammlung beschlossenen bedingten Kapital oder durch die Verwendung eigener Aktien der Gesellschaft erfüllt werden.

Die Aktienoptionen können den Vorstandsmitgliedern in einer oder mehreren Tranchen gewährt werden. Die Gewährung der Aktienoptionen erfolgt auf der Grundlage eines mit dem Vorstandsmitglied abzuschließenden Gewährungsvertrags, in dem die Anzahl der zuzuteilenden Aktienoptionen individualvertraglich durch Festlegung einer konkreten Stückzahl vereinbart wird.

Die Ausgestaltung der Bezugsrechte und die Bedingungen der Ausübung der zugewiesenen Bezugsrechte auf den Bezug von Aktien der Gesellschaft gestalten sich folgendermaßen:

- 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 Ausgabetermin. Aus diesem Ausübungspreis ergibt sich mittelbar auch die Ausübungshürde.

- Bis zur erstmaligen Ausübungsmöglichkeit ist eine Wartezeit von vier Jahren vorzusehen, beginnend mit dem Ende des jeweiligen Ausgabetermins vor.
- Die Bezugsrechte haben eine Laufzeit von fünf Jahren beginnend mit dem Ende des jeweiligen Ausgabetermins. Sie können durch die Gesellschaft in bestimmten Fällen 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 Bundesanzeiger 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.
- Es sind keine Haltefristen für Aktien vorzusehen, die die Teilnehmer durch Ausübung von Bezugsrechten erwerben.

Die langfristig orientierte Vergütung der Vorstandsmitglieder durch Aktienoptionen leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Unternehmensentwicklung. Sie 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.

IV. Gesamtvergütung und relative Anteile

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus dem festen Jahresgehalt, den Nebenleistungen sowie den variablen Erfolgsbeteiligungen zusammen. Soweit die Erfolgsbeteiligungen von einer Zielerreichung abhängen, wird hierbei der Zielwert bei 100 Prozent Zielerreichung berücksichtigt; ansonsten wird der festgelegte Höchstbetrag zugrunde gelegt. Unabhängig davon kann der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen entscheiden, ob und in welchem Umfang einem Mitglied des Vorstands Aktienoptionen aus einem Aktienoptionsprogramm angeboten werden. Der Zufluss in Höhe des geldwerten Vorteils bei Ausübung der Aktienoptionen fließt in die festgelegte Maximalvergütung ein und ist insoweit betragsmäßig beschränkt.

Bei einer 100-prozentigen Zielerreichung für die variable Erfolgsbeteiligung ergeben sich für ein Geschäftsjahr die nachstehenden relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile. Die Gewährung von Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm bleibt bei der Festlegung der relativen Anteile unberücksichtigt, da eine solche Gewährung zum einen von dem Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen und zum anderen von einer Einzelfallentscheidung des Aufsichtsrats und der Annahme durch das jeweilige Vorstandsmitglied abhängig ist und nicht sicher vorhergesagt werden kann.

Der Anteil der festen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 30 bis 49 Prozent; 51 bis 70 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung entfallen auf die Erfolgsbeteiligungen.

Die genannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre oder für etwaige Neubestellungen um einige Prozentpunkte abweichen. Abweichungen können sich insbesondere aus den sich ggf. ändernden Aufwendungen für Nebenleistungen ergeben.

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der jeweiligen Vergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds entsprechend zu berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats sind daher funktionspezifische Differenzierungen zulässig, wonach Kriterien wie Marktüblichkeit, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und verantwortetes Vorstandsressort zu berücksichtigen sind.

V. Maximalvergütung

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. Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass es sich bei diesem Betrag um eine absolute Obergrenze handelt, die im Falle der Ausübung von Aktienoptionen allenfalls bei deutlicher Kurssteigerung der Energiekontor-Aktie erreicht werden kann.

VI. Laufzeiten und Beendigung der Vorstandsverträge

Vorstandsverträge werden für die jeweilige Bestelldauer des Vorstandsmitglieds abgeschlossen. Bei Erstbestellungen wird die von dem Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlene Höchstbestelldauer von drei Jahren beachtet. Wiederbestellungen erfolgen für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren. Über die Verlängerung des Vorstandsvertrages soll spätestens sechs Monate vor Ablauf entschieden werden. Eine ordentliche Kündigung des Vorstandsvertrages ist für beide Parteien grundsätzlich ausgeschlossen; jede Partei hat jedoch ein Recht zur außerordentlichen Kündigung des Vorstandsvertrages aus wichtigem Grund (§ 626 BGB).

Für den Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit kann vorgesehen werden, dass die feste Vergütung (Jahresgehalt und anfallende Nebenleistungen) für die Dauer von sechs Monaten, längstens bis zum Ende des Vorstandsdienstvertrages weitergezahlt wird. Für den Fall der Beendigung des Vorstandsdienstvertrages aufgrund dauerhafter Arbeitsunfähigkeit kann die Weiterzahlung der festen Vergütung für die Dauer von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstvertrages, längstens bis zum Ende des Vorstandsdienstvertrages vereinbart werden. Weiterhin kann vorgesehen werden, dass im Falle des Versterbens des Vorstandsmitglieds seine Erben für den Sterbemonat und die sechs folgenden Monate, längstens jedoch bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrages, Anspruch auf Weiterzahlung des festen Jahresgehalts haben.

Sofern für den Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrages ein Anspruch auf die Auszahlung anteiliger, noch offener variabler Vergütungsbestandteile vorgesehen ist, soll vereinbart werden, dass die Auszahlung der noch offenen variablen Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Parametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgt.

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

Die Vorstandsdienstverträge können ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von bis zu zwei Jahren vorsehen. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots kann eine Karenzentschädigung in Höhe von bis zu 50 Prozent der zuletzt bezogenen vertraglichen

Leistungen vereinbart werden. Es kann vorgesehen werden, dass eine eventuelle Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet wird.

VII. Interne und externe Mandate von Vorstandsmitgliedern

Nimmt das Vorstandsmitglied konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahr, ist eine solche Tätigkeit mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der Energiekontor AG vollumfänglich abgegolten.

Vorstandsmitglieder können eine begrenzte Anzahl an Aufsichtsratsmandaten in konzernfremden Gesellschaften ausüben, sofern die Interessen der Energiekontor AG gewahrt bleiben und der Aufsichtsrat der Energiekontor AG diesen Mandaten vorab zugestimmt hat. Der Aufsichtsrat entscheidet im Rahmen der Zustimmung im Einzelfall, ob und inwieweit eine Aufsichtsratsvergütung auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist.