

Vergütungsbericht 2022

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Energiekontor AG im Geschäftsjahr 2022 dargestellt und erläutert.

Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2022 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 2021 wurde von der Hauptversammlung gemäß §120a Abs. 4 AktG am 19. Mai 2022 zur Billigung vorgelegt und mit 68,17% gültigen Ja-Stimmen des auf der Hauptversammlung vertretenen Grundkapitals gebilligt.

I. Das Vergütungsjahr 2022

1. Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und Anwendung im Geschäftsjahr 2022

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 % gebilligt.

Das am 20. Mai 2021 gebilligte Vorstandsvergütungssystem findet auf alle ab dem 20. Mai 2021 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 mit den im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitgliedern wurden noch vor Inkrafttreten des Vergütungssystems abgeschlossen und haben noch eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2023 (Carsten Schwarz), 30. Juni 2024 (Günter Eschen) bzw. 31. Dezember 2024 (Peter Szabo). Die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 ist dementsprechend noch nach den bestehenden Altverträgen erfolgt, die dem aktuell geltenden Vergütungssystem noch nicht vollständig entsprechen.

Von der im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, hat der Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr daher keinen Gebrauch gemacht.

Die Vergütungen aus den Altverträgen 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 2022

Die Hauptversammlung vom 20. Mai 2021 hat mit einer Mehrheit von 98,80 % 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 2022 wie in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet.

II. Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

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 eines Vorstandsmitglieds bildet.

In der nachfolgenden Tabelle werden die Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2022 sowie Abweichungen aus Altverträgen werden anschließend im Detail erläutert.

ÜBERSICHT ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Feste Vergütung	
Festes Jahresgehalt	Das feste Jahresgehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Ende eines Kalendermonats ausbezahlt.
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 ▪ sowohl finanzielle als auch nicht finanzielle Leistungskriterien möglich ▪ Katalog der Leistungskriterien je nach Ressort:

	<p>Eigenbestand, Projektentwicklung, Projektvertrieb, Finanzierungsprodukte, Innovation und Effizienz, technische Optimierung, Projektfinanzierung, Betriebsführung, Wettbewerb, Dividendenausschüttung und Aktienkursentwicklung</p> <p>Bemessungsgrößen für die Leistungskriterien (nicht abschließend):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rohmarge, Ausschüttungen der Eigenparks, Betriebsführungserlöse, über Finanzierungsprodukte eingeworbenes Kapital. ▪ Umsetzung eines Projekts ▪ Erreichen von Meilensteinen
Aktioptionen	<p>Aktioptionen aus dem Aktioptionsprogramm 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktioptionen auf noch bis zu 400.000 Aktien der Energiekontor AG ▪ Gewährung nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats ▪ Ausübungspreis: 120% des Börsendurchschnittskurses bei Ausgabe (= Erfolgsziel) ▪ Wartezeit von vier Jahren ab Ausgabe der Aktioptionen ▪ Keine Haltefrist nach Ausgabe der Aktien
Sonstige Vergütungsregelungen	
Maximalvergütung	<p>Begrenzung der dem Gesamtvorstand für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ EUR 2,5 Mio. (ohne Aktioptionen) ▪ EUR 4,5 Mio. (mit Aktioptionen)
Abfindungs-Cap	<p>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.</p> <p>Eine etwaige Zahlung aus einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot kann auf die Abfindungszahlung anzurechnen sein.</p>
Malus- oder Clawback Regelung	<p>Das Vergütungssystem enthält keine Regelungen hinsichtlich einer Reduzierung der variablen Vergütung (Malus) oder der Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback).</p>

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 sieht der Altvertrag des Vorstandsmitglieds Günter Eschen bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen eine Erhöhung des Jahresgehalts während der Vertragslaufzeit vor.

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 2022 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 in bar 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 2022

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 2022 wurden für die Erfolgsbeteiligung folgende Leistungskriterien herangezogen:

LEISTUNGSKRITERIEN UND BEMESSUNGSGRÖßEN 2022

	Leistungskriterien	Bemessungsgröße
Peter Szabo (seit 06/2003, Vorsitzender seit 11/2011)	▪ Dividende	1% der für das jeweilige Geschäftsjahr gezahlten Dividende
	▪ Erhöhung des Eigenbestands	0,25% der Rohmarge der dem Eigenbestand im jeweiligen Geschäftsjahr zugeführten Projekte
	▪ Projektentwicklung	je nach Bereich 0,15% bzw. 0,25% der Rohmarge der im jeweiligen Geschäftsjahr in seinem Verantwortungsbereich zur Kreditvaluierung gebrachten Projekte
	▪ Projektvertrieb	0,25% der Rohmarge der im jeweiligen Geschäftsjahr verkauften Projekte
	▪ Finanzierung (Anteilsvertrieb)	0,10% des im jeweiligen Geschäftsjahr eingeworbenen Kapitals
Günter Eschen (seit 7/2015)	▪ Projektentwicklung	Anteil 0,40% der Rohmarge der im jeweiligen Geschäftsjahr in seinem Verantwortungsbereich zur Kreditvaluierung gebrachten Projekte Abzügl. der zugeordneten Personal- und Sachkosten
	▪ Dividende	0,25% der für das jeweilige Geschäftsjahr gezahlten Dividende
	▪ Aktienkursentwicklung	Aktienkurssteigerung im Zeitraum 01/2022 bis 12/2022 in % x EUR 1.000
Carsten Schwarz (seit 6/2020)	▪ Betriebsführung - Ergebnissteigerung Profit Center Betriebsführung	0,5% der Ergebnissteigerung im Bereich Betriebsführung
	▪ Betriebsführung - Überschuss des Sub-Profitcenters „zusätzliche Dienstleistungen“	1% des Überschusses des Bereichs „zusätzliche Dienstleistungen“
	▪ Betriebsführung - Effizienz der Windparks	von der Erreichung bzw. Überschreitung der Eigenpark-Planausschüttungen abhängige Zielerreichungsprämie
	▪ Betriebsführung - Risikoreduzierung	Zielerreichungsprämie für abgeschlossene Maßnahmen zur Risikoreduzierung bei Eigen- und Fremdwindparks
	▪ Betriebsführung - Eigenparkverbesserung	0,5% der Steigerung des laufenden Überschusses der Eigenparks durch Innovationsprojekte
	▪ Wettbewerb - Umsetzung definierter Projekte im Zusammenhang mit den wettbewerbsrelevanten Bereichen u.a. „Finanzierungslaufzeiten“, „WEA Wartung und Betrieb“, „Smart Wind Farm“, „Grüner Wasserstoff“, „Batteriespeicher“, „Transferpotentiale“, „Hybridkraftwerk“, „Einkauf Umspannwerke“, „Technische Optimierung“, „Ertragsoptimierung“ und „Projektrisiken“	Zielerreichungsprämie für jedes im jeweiligen Geschäftsjahr in den genannten Bereichen umgesetzte Projekt
	▪ Wettbewerb - Durchführung von Stresstests zur Ermittlung der Wirtschaftlichkeit der Wind- und Solarprojekte	Prämie für jeden an der gesamten EK-Projektpipeline erfolgreich durchgeführten Stresstest
	▪ Dividende	0,25% der für das jeweilige Geschäftsjahr gezahlten Dividende
	▪ Aktienkursentwicklung	Aktienkurssteigerung im Zeitraum 01/2022 bis 12/2022 in % x EUR 1.000

Die nachfolgende Tabelle enthält die jedem Vorstandsmitglied insgesamt für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Erfolgsbeteiligung:

ERFOLGSBETEILIGUNGEN 2022

	Erfolgsbeteiligung	
	2022	2021
	in TEUR	in TEUR
Peter Szabo	361	345
Günter Eschen	182	322
Carsten Schwarz	160	123

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 und nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Aktioptionen

Wesentliche Bedingungen des Aktienoptionsprogramms 2018

Bei der Gesellschaft besteht derzeit ein Aktienoptionsprogramm 2018, das auf der von der Hauptversammlung am 23. Mai 2018 beschlossenen Ermächtigung beruht. Das Gesamtvolumen der Ermächtigung umfasste ursprünglich Aktienoptionen auf bis zu 500.000 Aktien der Gesellschaft. 100.000 Aktienoptionen wurden bereits im Jahr 2020 ausgegeben, so dass im Rahmen des Aktienoptionsprogramms 2018 nach Inkrafttreten des Vergütungssystems bis zum 30. April 2023 noch bis zu 400.000 Aktienoptionen an Vorstandsmitglieder ausgegeben werden können. Rechtliche Grundlage für die Gewährung der Aktienoptionen bildet ein mit dem Vorstandsmitglied abzuschließender Gewährungsvertrag.

- Nach den Bedingungen des Aktienoptionsprogramms 2018 berechtigt jedes Bezugsrecht das Vorstandsmitglied zum Erwerb einer Aktie der Gesellschaft. Der Ausübungspreis entspricht 120 % 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.
- Das Aktienoptionsprogramm 2018 sieht eine Wartefrist bis zur erstmaligen Ausübungsmöglichkeit von vier Jahren, 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.
- Der Anspruch auf Bezug von Aktien kann entweder aus dem hierfür geschaffenen Bedingten Kapital 2018 oder durch eigene Aktien erfüllt werden.
- Das Aktienoptionsprogramm 2018 sieht keine Haltefristen für Aktien, die die Teilnehmer durch Ausübung von Bezugsrechten erwerben, vor.

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 2022

Im Geschäftsjahr 2020 wurden dem Vorstandsmitglied Peter Szabo 100.000 Aktienoptionen gewährt. Der Ausübungspreis beträgt EUR 22,032 pro Aktie; die Wartezeit endet im Jahr 2024.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Aktienoptionen an Vorstandsmitglieder ausgegeben.

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 2022 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 Altverträge der Vorstandsmitglieder sehen keine Leistungen an die Vorstandsmitglieder im Falle einer regulären oder vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit vor. Insbesondere enthalten die Altverträge keine Regelungen im Hinblick auf eine Abfindung oder einen Abfindungs-Cap.

Wettbewerbsverbot

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

Von den aktuell laufenden Altverträgen sieht lediglich der Vorstandsdienstvertrag von Carsten Schwarz ein Wettbewerbsverbot von zwei Jahren mit einer Karenzentschädigung in Höhe von 50% der zuletzt bezogenen vertraglichen Leistungen vor, sofern die Gesellschaft das Wettbewerbsverbot sechs Monate vor Beendigung des Vorstandsdienstvertrages schriftlich anzeigt. Das Wettbewerbsverbot gilt zudem nicht, wenn der Vorstandsdienstvertrag 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 2022 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 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten 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 für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Erfolgsbeteiligung.

Früheren Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2022 keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

		Peter Szabo (seit 6/2003, Vorsitzender seit 11/2011)				Günter Eschen (seit 07/2015)			
		2022		2021		2022		2021	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Feste Vergütung	Grundvergütung	325	43,47	325	44,36	200	49,12	195	35,86
	Nebenleistungen	62	8,30	63	8,55	25	6,26	26	4,87
Summe		387	51,77	388	52,91	225	55,38	221	40,73
Variable Vergütung	Erfolgsbeteiligung	361	48,23	345	47,09	182	44,62	322	59,27
	Aktioptionen	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe		361	48,23	345	47,09	182	44,62	322	59,27
Gesamtvergütung		748	100,00	733	100,00	407	100,00	544	100,00

Carsten Schwarz

(seit 6/2020)

		2022		2021	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %
Feste Vergütung	Grundvergütung	150	45,64	150	51,34
	Nebenleistungen	19	5,74	19	6,65
Summe		169	51,38	169	57,99
Variable Vergütung	Erfolgsbeteiligung	160	48,62	123	42,01
	Aktioptionen	-	-	-	-
Summe		160	48,62	123	42,01
Gesamtvergütung		329	100,00	292	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 EUR 2.500.000,00 für den Gesamtvorstand begrenzt. Sofern Aktioptionen aus einem Aktioptionsprogramm ausgegeben werden, erhöht sich die vorgenannte geschäftsjährliche Maximalvergütung für den Gesamtvorstand um EUR 2.000.000,00. 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 2022 eingehalten.

III. Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

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 17. Mai 2023 eine Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von insgesamt EUR 180.000,00 gegebenenfalls zzgl. gesetzlicher Umsatzsteuer vorschlagen.

Entsprechend der in § 15 der Satzung enthaltenen Verteilungsregelung entfallen hiervon EUR 80.000,00 auf den Aufsichtsratsvorsitzenden, EUR 60.000,00 auf den Stellvertreter und EUR 40.000,00 auf das einfache Aufsichtsratsmitglied.

2. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2022 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 2022 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 2022 durch die Hauptversammlung am 17. Mai 2023 festgesetzt und anschließend ausgezahlt. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2022 handelt es sich demzufolge um die der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 vorgeschlagene und nach erfolgter Beschlussfassung für das Geschäftsjahr 2022 auszahlende Vergütung.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	Festvergütung			
	2022		2021	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Dr. Bodo Wilkens (Vorsitzender)	80	44,44	80	44,44
Günter Lammers (stellv. Vorsitzender)	60	33,33	60	33,33
Darius Oliver Kianzad	40	22,22	40	22,22
Insgesamt	180	100,00	180	100,00

IV. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die vergleichende Darstellung stellt grundsätzlich die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Hinsichtlich der Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird 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 durchschnittlichen 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 2022 lediglich die entsprechenden Angaben für die Jahre 2021 und 2022 enthalten sind.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG SOWIE DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER, DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Geschäftsjahr	2022	2021	Veränderung	
			in TEUR	in %
I. ERTRAGSENTWICKLUNG (in TEUR)				
Jahresergebnis Energiekontor AG (HGB)	47.779	34.522	13.257	38,40
Konzern-Jahresergebnis (IFRS)	44.535	36.205	8.331	23,01
Konzern-EBIT (IFRS)	79.966	61.675	18.291	29,66
II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG ARBEITNEHMER (in TEUR)				
Auf Basis der Gesamtbelegschaft der Energiekontor-Gruppe	80	80	0	0,13
III. VORSTANDSVERGÜTUNG (in TEUR)				
Peter Szabo (Vorsitzender)	748	733	+15	2,03
Günter Eschen	407	544	-137	33,56
Carsten Schwarz	329	292	+37	11,10
IV. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (in TEUR)				
Dr. Bodo Wilkens (Vorsitzender)	80	80	0	0,00
Günter Lammers (stellv. Vorsitzender)	60	60	0	0,00
Darius Oliver Kianzad	40	40	0	0,00

Bremen, im März 2023

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 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 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 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt "Verantwortung des Wirtschaftsprüfers" unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: 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 - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Darstellungen 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.

Stuttgart, den 31. März 2023

PKF Deutschland GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Julian Wenninger
Wirtschaftsprüfer

Ines Thorwart
Wirtschaftsprüferin