

A. Vergütungsbericht des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021

Der Bericht beschreibt die im Geschäftsjahr 2021 jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Enapter AG und von Unternehmen desselben Konzerns (§ 290 HGB) gewährte und geschuldete Vergütung und erläutert individualisiert die Struktur und die Höhe der einzelnen Komponenten der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung.

Im Folgenden wird die konkrete Anwendung des am 6. Mai 2021 von der Hauptversammlung der Enapter AG beschlossenen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Enapter AG im Geschäftsjahr 2021 beschrieben.

Dabei sind die Gesamtvergütung, die Bestandteile, aus denen sich die Gesamtvergütung zusammensetzt, alle festen und variablen Vergütungsbestandteile, deren jeweiliger relativer Anteil, eine Erläuterung, wie die Gesamtvergütung dem Vergütungssystem im Sinne der §§ 87a, 113 Abs. 3 S. 3 AktG entspricht, eine Erläuterung, wie die Gesamtvergütung die langfristige Leistung der Gesellschaft fördert sowie Angaben dazu, wie die Leistungskriterien angewendet wurden, darzustellen.

I. Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem, das in der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 beschlossen wurde, enthält gemäß den gesetzlichen Vorgaben Grenzen für die maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Nachfolgend wird die tatsächliche Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 angegeben. Die Gesamtvergütung wird dabei an dieser Stelle ebenso wie im Vergütungssystem berechnet als die Vergütung, die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 gewährt wird in Abgrenzung zu der Vergütung, die dem Vorstand im Geschäftsjahr zugeflossen ist. Dieser Unterschied ist für Vergütungsbestandteile relevant, die erst in Folgejahren dem Vorstand zufließen. Die so ermittelte Gesamtvergütung betrug im Geschäftsjahr 2021

- für das Vorstandsmitglied, Sebastian-Justus Schmidt (**SJS**), EUR 0,
- für das Vorstandsmitglied, Gerrit Kaufhold (**GK**), EUR 190.000, 1.6-31.12.2021
- für das ehemalige Vorstandsmitglied, Hansjörg Plaggemars (**HP**), EUR 50.000, 1.1.-31.5.2021.

Daneben erfolgte mittelbar eine Vergütung für die Tätigkeit von Herrn Schmidt auf Grundlage von Dienstleistungsverträgen mit Dritten, vgl. dazu nachstehend IX.

II. Feste und variable Vergütungsbestandteile und deren relativer Anteil

Nachfolgend sind die Vergütungsbestandteile aufgeführt, die im Geschäftsjahr 2021 den Vorstandsmitgliedern zugeflossen sind einschließlich des relativen Anteils dieser Vergütungsanteile an der Gesamtvergütungssumme, der sich hieraus ergibt:

* Vorstandsmitglied	Gesamtvergütung	Festvergütung (Grundgehalt, Sachbezüge, Nebenleistungen)	Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)	Langfristige variable Vergütung (Aktienoptionen)	relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an Gesamtvergütung in %	
					Feste Bestandteile	Variable Bestandteile
SJS**	**	**	**	n/a	**	**
HP	EUR 50.000	EUR 50.000	0	0	100%	0%
GK	EUR 140.000	EUR 140.000	0	0	100%	0%

*alle Beträge in EUR

** Hinzu kommen die unter X. dargestellten Zahlungen für SJS.

Nachfolgend sind die Vergütungsbestandteile, die aufgrund der im Geschäftsjahr 2021 erbrachten Leistung entstanden (aber nicht notwendig dem Vorstand zugeflossen) sind, dargestellt einschließlich des relativen Anteils dieser Vergütungsanteile an der Gesamtvergütungssumme, die sich hieraus ergibt:

* Vorstandsmitglied	Gesamtvergütung	Festvergütung (Grundgehalt, Sachbezüge, Nebenleistungen) ***	Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)	Langfristige variable Vergütung (Aktienoptionen)	relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an Gesamtvergütung in %	
					Feste Bestandteile	Variable Bestandteile
SJS**	**	**	**	50.000 Aktienoptionen	Der Wert der Aktienoptionen ergibt sich erst über die Laufzeit. Ein relativer Anteil der festen und variablen Bestandteile kann daher betragsmäßig nicht festgestellt werden. An der Barvergütung ist der relative Anteil der Festvergütung 100 %, an der aktienbasierten Vergütung ist der relative Anteil der variablen Bestandteile 100 %.	
HP	EUR 50.000	EUR 50.000	0	0	100%	0
GK	EUR 190.000	EUR 140.000	EUR 50.000	0	74%	26%

*alle Beträge in EUR

** Hinzu kommen die unter X. dargestellten Zahlungen für SJS.

*** mit enthalten sind die Beträge zur betrieblichen Altersvorsorge für das Berichtsjahr

Vorstandsmitglied	Anzahl der in 2021 angebotenen Aktienoptionen	Verfall in 2021	Ausübung	31.12.2021 maximal beziehbare Aktien (d.h. ausübbar)
SJS	50.000	0	0	0
HP	0	0	0	0
GK	0	0	0	0

Nachrichtlich sei hier noch die damit korrespondierende Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021 angegeben, die sich gemäß den vertraglichen Regelungen bei 100 % Erreichung der variablen Ziele ergeben hätte:

Vorstandsmitglied	Zielvergütung EUR	Ziel-Festvergütung EUR (Grundgehalt) *	Ziel-Kurzfristige variable Vergütung EUR	relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an Zielvergütung in %	
				Feste Bestandteile	Variable Bestandteile
SJS	**	**	**	**	**
HP	50.000,00	0,00	0,00	100%	0
GK	190.000,00	140.000,00	50.000,00	74%	26%

III. Erläuterung, wie die festen und variablen Vergütungsbestandteile dem Vergütungssystem entsprechen

Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung entsprechen den Vorgaben im Vergütungssystem. Hinsichtlich dieser Betrachtung sind nicht die Zuflüsse im Geschäftsjahr 2021 relevant, sondern die Vergütungsbestandteile, die für die Tätigkeit in 2021 gewährt wurden. Im Vergütungssystem der Enapter AG ist ein relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung von ca. 18 % festgelegt. Für die variablen Vergütungsbestandteile sieht das Vergütungssystem demgemäß einen relativen Anteil an der Gesamtvergütung in Höhe von 82 % vor.

Die Ausübung von Aktienoptionen ist durch einen maximalen Ausübungsgewinn pro Option begrenzt. Der Höchstbetrag, der einem Vorstand aus der Ausübung von Optionen zufließen darf, beträgt EUR 1.000.000,00 pro Kalenderjahr, d.h. es wird vereinbart, dass dem Vorstandsmitglied maximal dieser Betrag bei Ausübung und Veräußerung als Gewinn zufließt, wobei zur Gewinnberechnung der gezahlte Ausgabepreis und die Kosten vom Veräußerungspreis abzuziehen sind. Setzt man im Rahmen dieses Vergleichs für die Optionen EUR 1.000.000,00 an, ergibt sich eine fiktive maximale Vergütung für 2021 von EUR 1.000.000,00. Der relative Anteil der variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt somit bei dieser Berechnung für SJS 100%. Dies liegt über den Vorgaben des Vergütungssystems das von einer 18:82 Aufteilung ausgeht. Allerdings ist Stand heute offen, ob und in welchem Umfang die Optionen ausübbar werden. Damit ist der Optionswert noch offen.

Der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt für HP und GK zwischen 74% und 100%, der relative Anteil der variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung demgemäß für HP und GK zwischen 0% und 26%.

Im Berichtsjahr sind keine Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2021 an GK ausgegeben worden. SJS erhielt 50.000 Aktienoptionen. Die Ausgabe von Aktienoptionen aus dem AOP 2021 wurde mit den Vorstandsmitgliedern besprochen. Aus rechtlichen Gründen konnte die Ausgabe im Berichtsjahr noch nicht umgesetzt werden. In 2022 wird dies nachgeholt.

Die oben berechneten relativen Anteile der variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung entsprechen vor dem Hintergrund, dass Aktienoptionen im Berichtsjahr aus rechtlichen Gründen noch nicht ausgegeben worden sind, somit den Vorgaben des Vergütungssystems.

IV. Erläuterung, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert

Den Mitgliedern des Vorstandes wird im Rahmen eines Aktienoptionsprogramms 2021 („**AOP 2021**“), das von der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 beschlossen wurde, eine langfristige variable Vergütung gewährt. Zu dem Kreis der Bezugsberechtigten der zur Ausgabe zur Verfügung stehenden Optionen in Höhe von bis zu 2.310.130 Stück gehören auch gegenwärtige und zukünftige Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft, auf die bis zu 20% der Optionen entfallen. Die Optionen werden frühestens 4 Jahre nach ihrer Gewährung ausübbar sein, sofern das Erfolgsziel erreicht wurde.

Die Optionen können den Bezugsberechtigten grundsätzlich einmalig oder in mehreren Tranchen bis zum 5. Mai 2026 zum Erwerb angeboten werden.

Das Aktienoptionsprogramm 2021 trägt insofern zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, als die Ausübung der Optionen von der Erreichung des Ziels der Reduktion der Materialeinsatzkosten für von der Enapter-Gruppe hergestellte Elektrolyseure auf Basis der Anionenaustauschmembran-Technologie abhängig gemacht wird. Ferner kann auf Basis einer solchen Kostenstruktur für die Elektrolyseure das Ziel der Wettbewerbsfähigkeit mit fossilen Kraftstoffen nach heutiger Einschätzung erlangt werden.

Im Rahmen der Aktienoptionen sollen mit begünstigten Vorständen individuelle Regelungen getroffen werden, die gewährleisten, dass die entsprechend daraus resultierende Vergütung die Maximalvergütung nicht übersteigen.

Durch dieses der langfristigen Vergütungskomponente zugrunde gelegte AOP 2021 wird die langfristige Entwicklung der Enapter AG gefördert. Im Berichtsjahr 2021 sind an das Vorstandmitglied Sebastian-Justus Schmidt 50.000 Aktienoptionen aus dem AOP 2021 ausgegeben worden.

V. Erläuterung, wie die Leistungskriterien angewendet wurden

Die variable Vergütung ist anhand folgender finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien berechnet worden:

1. Kurzfristige variable Vergütung: Bonus

Gemäß dem Vergütungssystem sollen sich die Ziele für die Gewährung des Bonus vornehmlich an Nachhaltigkeitskriterien (ESG: Umwelt (*Environmental*), Soziales (*Social*) und Gute Unternehmensführung (*Good Governance*)) orientieren. Sie sollen sich insbesondere an den Ressortzuständigkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausrichten. Hierbei ist eine Kombination aus finanziellen Kennzahlen, Milestones (projekt- oder unternehmensbezogen) und sogenannten „soft facts“ zulässig. Jedoch ist auch eine Beschränkung auf einzelne Kategorien von Zielen zulässig.

Eine anteilige Zielerreichung kann vorgesehen werden. Der Zeitraum für die Zielerreichung soll zwischen einem und drei Geschäftsjahren betragen.

Konkrete Leistungsfeststellung für die Vorstandsmitglieder:

Kurzfristige variable Vergütung	Leistungsfeststellung/Grad der Zielerreichung	Tatsächliche Vergütung
SJS	n/a	n/a
GK	n/a	n/a

2. Langfristige variable Vergütung: Aktienoptionen 2021

Das Aktienoptionenprogramm 2021 wurde bereits unter A. II. und IV. erläutert.

Im Berichtsjahr 2021 wurden 50.000 Aktienoptionen an Sebastian-Justus Schmidt angeboten und von diesem am 31.05.2021 angenommen. Eine etwaige Ausübung zugeteilter Aktienoptionen ist überdies nur zulässig, wenn die Materialeinsatzkosten für von der Enapter-Gruppe (Enapter AG und verbundene Unternehmen iSd §§ 15 ff AktG) hergestellte Elektrolyseure auf Basis der Anionenaustauschmembran-Technologie (AEM) bis zum oder im Laufe des Geschäftsjahres 2023 soweit gesenkt werden können, dass mit einem Verkaufspreis von EUR 2.500,00 pro Stück ein positiver Deckungsbetrag erzielt werden kann. Demgemäß kann hinsichtlich der langfristigen variablen Vergütungskomponente in Form von Aktienoptionen noch kein konkreter Bericht über die Zuteilung und die Ausübung von Aktienoptionen an die jeweiligen Vorstandsmitglieder für das Berichtsjahr 2021 erfolgen.

VI. Angabe der Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich Ausübungspreis, Ausübungsdatum und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen, § 162 Abs. 1, S. 2 Nr. 3 AktG

Gemäß § 162 Abs. 1, S. 2 Nr. 3 AktG ist die Anzahl der gewährten oder zugesagten Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich Ausübungspreis, Ausübungsdatum und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen anzugeben. Diesbezüglich erfolgte bereits eine Erläuterung unter A. II. und IV.

VII. Angaben dazu, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG

Es sind keine Rechte zur Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen (Claw-Back-Klausel) vereinbart worden.

VIII. Angaben zu etwaigen Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands, § 162 Abs. 1, S. 2 Nr. 5 AktG

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 AktG ist zu erläutern, ob vom Vergütungssystem des Vorstands abgewichen worden ist, inwieweit diese Abweichung notwendig war und es sind die konkreten Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, anzugeben.

Es wird darauf hingewiesen, dass im Berichtsjahr 2021 eine Pauschale in Höhe von 35.000 EURO monatlich an die BluGreen Company Limited für deren Tätigkeiten für die Enapter AG gezahlt wurde. Herr Schmidt erhält als langjähriger Direktor der BluGreen Company Limited für Leistungen für die Enapter AG von der BluGreen Company Limited ein monatliches Gehalt in Höhe von rund 11.700 EURO. Basis dafür ist eine schon vor Verabschiedung des Vergütungssystems in der Hauptversammlung 2021 bestehende Vereinbarung. Das

Vergütungssystem trifft keine Vorgaben zu Zahlungen an Dritte für Leistungen von Vorstandsmitgliedern. Da diese Regelung aus einem alten Vertrag zukünftig auch fortgeführt werden soll, ist geplant, der Hauptversammlung eine Ergänzung des Vergütungssystems vorzuschlagen.

Zum anderen hat die Enapter AG am 30. Oktober 2020 mit der thailändischen Enapter Co. Ltd. einen Beratungsvertrag (Consultancy Agreement) mit Wirkung zum 1. Oktober 2020 abgeschlossen. In dem Beratungsvertrag verpflichtete sich die Enapter Co. Ltd. zur Erbringung von Beratungsleistungen gegen Zahlung von monatlich EUR 30.000,00. Zu den Beratungsleistungen gehören u.a. Softwaredienstleistungen, die in Form von interaktiven Dashboards zur Unternehmenssteuerung und als Managementinformationen erstellt und laufend gepflegt werden sowie Corporate Design Leistungen. Diese monatlichen Vorauszahlungen werden jährlich angepasst. Dies geschieht anhand von Nachberechnungen. In diesen Nachberechnungen werden die Kosten berücksichtigt, die der Enapter Co. Ltd. tatsächlich für die erbrachten Dienstleistungen entstanden sind, zuzüglich eines Aufschlages von 5 %, abzüglich der bereits gezahlten Vorschüsse.

Der Vertrag ist auf unbestimmte Zeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten geschlossen worden. Herr Sebastian- Justus Schmidt bekommt monatlich rund EUR 3.250,00 (Abhängig vom Wechselkurs, da das Gehalt in THB ausgezahlt wird) und hält 100 % der Gesellschaft.

Darüber hinaus sind im Berichtsjahr 2021 abweichend vom Vergütungssystem keine Aktienoptionen an GK ausgegeben worden.

IX. Erläuterung, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG ist zu erläutern, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde.

Das Vergütungssystem sieht eine Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied i.H.v. EUR 400.000,00 zuzüglich etwaiger Gewinne aus dem Optionsprogramm vor. Die Ausübung von Aktienoptionen ist durch einen maximalen Ausübungsgewinn pro Option begrenzt. Der Höchstbetrag, der einem Vorstand aus der Ausübung von Optionen zufließen darf, beträgt EUR 1.000.000,00 pro Kalenderjahr, d.h. es wird vereinbart, dass dem Vorstandsmitglied maximal dieser Betrag bei Ausübung und Veräußerung als Gewinn zufließt, wobei zur Gewinnberechnung der gezahlte Ausgabepreis und die Kosten vom Veräußerungspreis abzuziehen sind. Sofern die Ausübung und Veräußerung der Optionen in einem Kalenderjahr zu einem Erlös von über EUR 1.000.000,00 führen würde, dürfen diese erst in einem der Folgejahre ausgeübt werden. Die Optionen können gemäß dem Vergütungssystem maximal 7 Jahre lang ausgeübt werden, so dass maximal ein Zufluss von EUR 7.000.000,00 pro Vorstandsmitglied erfolgt. Ein solches Best Case-Szenario setzt eine nachhaltig positive Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft voraus.

Diese Angabe bezieht sich auf die Vergütung gemäß Vergütungssystem und daher auf die für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung und nicht auf die im Geschäftsjahr zugeflossene Vergütung.

Die dem Vorstandsmitglied, Sebastian-Justus Schmidt, im Geschäftsjahr 2021 gewährte Gesamtvergütung beträgt EUR 0. Die Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds, Hansjörg Plaggemars, beläuft sich auf EUR 50.000. Die Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds, Gerrit Kaufhold, beläuft sich auf EUR 140.000. Damit wurde die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung eingehalten.

X. Angaben nach § 162 Abs. 2 AktG

Hinsichtlich der Vergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds hat der Vergütungsbericht gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG ferner Angaben zu solchen Leistungen zu enthalten, die einem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden sind. Offenzulegen sind nicht nur Leistungen für, sondern auch Leistungen im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied. Damit sind alle Vorteile, die eine sachliche Nähe zur Vorstandstätigkeit aufweisen, darzustellen über die eigentliche Vergütung für die Vorstandstätigkeit hinausgehend.

Folgende Drittzusendungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG sind im abgelaufenen Geschäftsjahr den Vorstandsmitgliedern der Enapter AG gewährt worden:

Sebastian-Justus Schmidt:	EUR 14.950 pro Monat
Hansjörg Plaggemars:	EUR 0
Gerrit Kaufhold:	EUR 0

Die Drittvergütung an Herrn Schmidt resultiert zum einen aus einem Beratungsvertrag (Consultancy Agreement), den die Enapter AG am 30. Oktober 2020 mit der BluGreen mit Wirkung zum 1. Oktober 2020 abgeschlossen hat. In diesem verpflichtete sich die BluGreen dazu, Management-Personal als Berater zur Verfügung zu stellen, insbesondere das Vorstandsmitglied Sebastian-Justus Schmidt. Hierfür ist eine monatliche Zahlung in Höhe von EUR 35.000,00 von der Gesellschaft an die BluGreen zu entrichten. Es ist vorgesehen, dass Sebastian-Justus Schmidt 90 % seiner Zeit für die Gesellschaft als Beratungsleistung aufwendet. Die monatlichen Vorauszahlungen werden jährlich angepasst. Dies geschieht anhand von Nachberechnungen. In diesen Nachberechnungen werden die Kosten berücksichtigt, die der BluGreen tatsächlich für die erbrachten Dienstleistungen entstanden sind, zuzüglich eines Aufschlages von 5 %, abzüglich der bereits gezahlten Vorschüsse. Der Vertrag ist auf unbestimmte Zeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten geschlossen worden.

Herr Sebastian- Justus Schmidt bekommt monatlich rund EUR 11.700,00 pro Monat (Abhängig vom Wechselkurs, da das Gehalt in HKD ausgezahlt wird) und hält 100 % der Gesellschaft.

Zum anderen hat die Enapter AG am 30. Oktober 2020 mit der thailändischen Enapter Co. Ltd. einen Beratungsvertrag (Consultancy Agreement) mit Wirkung zum 1. Oktober 2020 abgeschlossen. In diesem verpflichtete sich die Enapter Co. Ltd. zur Erbringung von Beratungsleistungen gegen Zahlung von monatlich EUR 30.000,00. Zu den Beratungsleistungen gehören u.a. Softwaredienstleistungen, die in Form von interaktiven Dashboards zur Unternehmenssteuerung und als Managementinformationen erstellt und laufend gepflegt werden sowie Corporate Design Leistungen. Diese monatlichen Vorauszahlungen werden jährlich angepasst. Dies geschieht anhand von Nachberechnungen. In diesen Nachberechnungen werden die Kosten berücksichtigt, die der Enapter Co. Ltd. tatsächlich für die erbrachten Dienstleistungen entstanden sind, zuzüglich eines Aufschlages von 5 %, abzüglich der bereits gezahlten Vorschüsse.

Der Vertrag ist auf unbestimmte Zeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten geschlossen worden. Herr Sebastian- Justus Schmidt bekommt monatlich rund EUR 3.250,00 (Abhängig vom Wechselkurs, da das Gehalt in THB ausgezahlt wird) und hält 100 % der Gesellschaft.

Darüber hinaus hat der Vergütungsbericht gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG Angaben zu solchen Leistungen zu enthalten, die einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt und im Laufe des letzten Geschäftsjahres gewährt worden sind. Solche Leistungen gab es im abgelaufenen Geschäftsjahr für den Vorstand der Enapter AG nicht.

B. Vergütungsbericht des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021

Im Folgenden wird die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Enapter AG im Geschäftsjahr 2021 beschrieben.

Die Gesamtvergütung betrug im Geschäftsjahr 2021

- für den Aufsichtsratsvorsitzenden, Armin Steiner, EUR 24.000,00,
- für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, Oswald Werle, EUR 18.000,00,
- für das Aufsichtsratsmitglied, Ragnar Kruse, EUR 12.000,00

Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden.

C. Vertikalvergleich, § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG ist auch die jährliche Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, vergleichend darzustellen. Der Gesetzeswortlaut des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG legt nahe, dass dieser fünfjährige Betrachtungszeitraum nur für die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung und nicht für die jährliche Veränderung der anderen beiden Vergleichsgrößen gilt. Aus Art. 9b Abs. 1 UAbs. 2 lit. b Aktionärsrechte-RL geht indes

hervor, dass für einen Zeitraum, der sich auf mindestens die letzten fünf Geschäftsjahre erstreckt, über (i) die jährliche Veränderung der Vergütung der Organmitglieder, (ii) die jährliche Veränderung der Leistung der Gesellschaft und (iii) die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung zu berichten ist. Für § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG folgt daraus erstens, dass nicht über die „jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung“, sondern über die Ertragsentwicklung im Sinne der jährlichen Veränderung der Erträge der Gesellschaft zu berichten ist. Zweitens ist in Bezug auf die Arbeitnehmervergütung keine auf fünf Jahre berechnete Durchschnittsbetrachtung anzustellen, sondern die jährliche Veränderung der Durchschnittsvergütung anzugeben. Drittens sind sowohl die Angaben zur Organvergütung als auch jene zu den Erträgen der Gesellschaft und zur Durchschnittsvergütung der Arbeitnehmer auf die letzten fünf Geschäftsjahre zu beziehen.

Für das erste Berichtsjahr, das Geschäftsjahr 2021, über das hier berichtet wird, sieht § 26j Abs. 2 S. 2 EGAktG eine Übergangserleichterung dergestalt vor, dass für die Vergleichsgröße der Arbeitnehmervergütung lediglich eine Angabe der jährlichen Veränderung (Berichtsjahr zum Vorjahr) erforderlich ist.

Nachfolgend wird mit Blick auf die Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 S. 2 EGAktG und gemäß einer richtlinienkonformen Auslegung des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG für das erste Berichtsjahr die jährliche Veränderung der Arbeitnehmervergütung und ein Fünf-Jahres-Vergleich der jährlichen Veränderung der Vergütung der Organmitglieder und der jährlichen Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft dargestellt. Hierbei sei klarstellend darauf hingewiesen, dass die Veränderung der Organvergütung für die Zeiträume, in denen die Regelung des § 162 AktG noch nicht in Kraft war, nicht aufgeführt werden.

	Veränderung 2018 zu 2017 in %	Veränderung 2019 zu 2018 in %	Veränderung 2020 zu 2019 in %	Veränderung 2021 zu 2020 in %
Vorstandsmitglieder				
Sebastian-Justus Schmidt	n/a	n/a	n/a	n/a
Hansjörg Plaggemars	n/a	n/a	n/a	n/a
Gerrit Kaufhold	n/a	n/a	n/a	n/a
Aufsichtsratsmitglieder				
Armin Steiner	n/a	n/a	n/a	n/a
Oswald Werle	n/a	n/a	n/a	n/a
Ragnar Kruse	n/a	n/a	n/a	n/a
Ertragslage				
Jahresüberschuss TEUR	2017: n/a 2018: n/a	2018: n/a 2019: n/a	2019: n/a 2020: n/a	2020:-842 2021: -5.038

Konzern- Jahresüberschuss TEUR	n/a	n/a	n/a	2020: -3.569 2021: -8.702
EBIT TEUR	n/a	n/a	n/a	2020: -3.565 2021: -8.709

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer TEUR			
	2020	2021	Veränderung 2021 zu 2020 in %
1. Führungsebene	120	125	4%
Mitarbeiter Inland (ohne Führungskräfte)	45	50	11%