

A. Vergütungsbericht des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024

Der Bericht beschreibt die im Geschäftsjahr 2024 jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats seitens 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.

Der Aufsichtsrat hat das geltende Vergütungssystem in seiner Sitzung am 26. April 2023 beschlossen („**Vergütungssystem**“). Das Vergütungssystem wurde in der ordentlichen Hauptversammlung vom 6. Juli 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt. Im Folgenden wird die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Enapter AG im Geschäftsjahr 2024 beschrieben.

Die Vergütung richtete sich im Berichtsjahr für sämtliche amtierenden bzw. im Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands nach dem Vergütungssystem. 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 Satz 3 AktG entspricht, eine Erläuterung, wie die Gesamtvergütung die langfristige Leistung der Gesellschaft fördert sowie Angaben dazu, wie die Leistungskriterien angewendet wurden, darzustellen.

Auf Ebene des Vorstands ist Ivan Gruber am 1. September 2024 als neuer CTO/COO in den Vorstand eingetreten.

I. Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem enthält gemäß den gesetzlichen Vorgaben Grenzen für die maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Nachfolgend wird die tatsächliche Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 angegeben. Die Gesamtvergütung wird dabei an dieser Stelle ebenso wie im Vergütungssystem berechnet als die Vergütung, die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 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 2024

- Für das Vorstandsmitglied, Dr. Jürgen Laakmann (**JL**), EUR 240.000,00¹
- für das Vorstandsmitglied, Gerrit Kaufhold (**GK**), EUR 250.000,00²

¹ Ein erfolgsabhängiger Bonus in Höhe von EUR 160.000 wurde zwar vertraglich in Aussicht gestellt, ist jedoch bislang weder gewährt noch geschuldet und wurde daher nicht in der Gesamtvergütung erfasst. Die Entscheidung über eine mögliche Bonuszahlung erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt durch den Aufsichtsrat.

² Ein erfolgsabhängiger Bonus in Höhe von EUR 50.000 wurde zwar vertraglich in Aussicht gestellt, ist jedoch bislang weder gewährt noch geschuldet und wurde daher nicht in der Gesamtvergütung erfasst. Die Entscheidung über eine mögliche Bonuszahlung erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt durch den Aufsichtsrat.

- für das Vorstandsmitglied, Ivan Gruber (**IG**), EUR 70.000³.

II. Feste und variable Vergütungsbestandteile und deren relativer Anteil

Nachfolgend sind die Vergütungsbestandteile aufgeführt, die im Geschäftsjahr 2024 den Vorstandsmitgliedern zugeflossen sind einschließlich des relativen Anteils dieser Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütungssumme, der sich hieraus ergibt:

* Vorstandsmitglied*	Gesamtvergütung	Festvergütung (Jahresfestgehalt, Sachbezüge, Nebenleistungen)	Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)	Langfristige variable Vergütung (Zahl Aktienoptionen (saldiert))	relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an Gesamtvergütung in %***	
					Feste Bestandteile	Variable Bestandteile
JL	243.515	243.515	0	80.000	100	0
GK	300.000	250.000	50.000****	65.000	83	17
IG **	70.000	70.000	0	50.000	100	0

*Alle Beträge in EUR soweit nicht anders angegeben

** zeitanteilig (Vorstandstätigkeit ab 1. September 2024)

*** 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 wie oben dargestellt%, an der aktienbasierten Vergütung ist der relative Anteil der festen Bestandteile 0%.

**** Betrifft Zufluss Bonus 2023 in 2024

Vorstandsmitglied	Anzahl der in 2024 effektiv angedienten Aktienoptionen	Verfall	Ausübung	31. Dezember 2024 maximal beziehbare Aktien (d.h. ausübbar)
JL	80.000	0	0	0
GK	65.000	0	0	0
IG	50.000	0	0	0

Nachrichtlich sei hier noch die damit korrespondierende Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2024 angegeben, die sich gemäß den vertraglichen Regelungen bei 100 % Erreichung der variablen Ziele ergeben hätte:

³ zeitanteilig (der Vorstands-Dienstvertrag ist am 4. April 2024 mit Wirkung für den Zeitraum ab 1. September 2024 geschlossen worden); Vergütung wird gewährt auf Grundlage eines zusätzlichen Geschäftsführeranstellungsvertrags mit der Tochtergesellschaft Enapter S.r.l. Ein erfolgsabhängiger Bonus in Höhe von EUR 60.000 wurde zwar vertraglich in Aussicht gestellt, ist jedoch bislang weder gewährt noch geschuldet und wurde daher nicht in der Gesamtvergütung erfasst. Die Entscheidung über eine mögliche Bonuszahlung erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt durch den Aufsichtsrat.

Vorstandsmitglied	Zielvergütung EUR	Ziel-Fest- vergütung EUR (Grund- vergütung)	Ziel- Kurzfristige variable Vergütung EUR	Ziel langfristige variable Vergütung (Aktien- optionen)	relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an Zielvergütung in %**		
					Feste Bestand- teile	Variable Bestandteile	
						Lang- fristige variable Vergütung	Kurz-fristige variable Vergütung
JL	400.000	240.000	160.000	0	60	-	40
GK	300.000	250.000	50.000	0	83	-	17
IG *	90.000	70.000	20.000	0	73	-	22

* zeitanteilig (Vorstandstätigkeit ab 1. September 2024)

** 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 kurzfristigen Barvergütung ist der relative Anteil der Festvergütung wie oben dargestellt%, an der langfristigen aktienbasierten Vergütung ist der relative Anteil der festen Bestandteile 0 %.

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

Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder an der Gesamtvergütung entsprechen jeweils den Vorgaben im Vergütungssystem. Hinsichtlich dieser Betrachtung sind nicht die Zuflüsse im Geschäftsjahr 2024 relevant, sondern die Vergütungsbestandteile, die für die Tätigkeit in 2024 gewährt wurden. Im Vergütungssystem der Enapter AG ist ein relativer Anteil der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile (Aktienoptionen 2021) an der Ziel-Gesamtvergütung von ca. 80 % und ein relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile (Jahresfestgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen) an der Ziel-Gesamtvergütung von ca. 10 % festgelegt. Für die kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile (Bonus) sieht das Vergütungssystem demgemäß einen relativen Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung in Höhe von 10 % 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 2.000.000,00 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 2.000.000,00 an, ergibt sich eine fiktive maximale Vergütung für 2024 von EUR 2.300.000,00.

Der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 beträgt damit für JL zwischen 10,0% und 100%, der relative Anteil der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung demgemäß für JL zwischen 0% und 83,3% und der relative Anteil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung demgemäß für JL zwischen 0% und 40%.

Der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 beträgt damit für GK zwischen 10,9% und 100%, der relative Anteil der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung demgemäß für GK zwischen 0% und 87% und der relative Anteil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung demgemäß für GK zwischen 0% und 16,6%.

Der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 beträgt damit für IG zwischen 9,2% und 100%, der relative Anteil der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung demgemäß für IG zwischen 0% und 88% und der relative Anteil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung demgemäß für IG zwischen 0% und 22,2%.

Im Berichtsjahr sind 50.000 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2021 an IG ausgegeben worden. GK erhielt unter Berücksichtigung vorhergehender Verzichte 65.000 Aktienoptionen und JL erhielt unter Berücksichtigung vorhergehender Verzichte 80.000 Aktienoptionen.

Die oben berechneten relativen Anteile der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung entsprechen vor dem Hintergrund, dass Stand heute offen ist, ob und in welchem Umfang die Aktienoptionen ausübbar werden, 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 und von der Hauptversammlung vom 6. Juli 2023 angepasst 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 bzw. der Annahme des Angebots der Gesellschaft auf Anpassung der Optionsbedingungen 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 angepassten Ziels abhängig gemacht wird, dass der festgestellte und geprüfte Konzernjahresabschluss zum 31. Dezember 2025 oder einem späteren Geschäftsjahr ein positives EBITDA, bereinigt um Sondereffekte, insbesondere aus Eigenkapitalmaßnahmen und Aktienoptionsplänen (einschließlich dem AOP 2021) ausweist (Erfolgsziel i.S.v. § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG).

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 sind 50.000 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2021 an IG ausgegeben worden. GK erhielt unter Berücksichtigung vorhergehender Verzichte 65.000 Aktienoptionen und JL erhielt unter Berücksichtigung vorhergehender Verzichte 80.000 Aktienoptionen.

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 Ziele für die Gewährung des Bonus sich 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
GK	n/a	n/a
JL	n/a	n/a
IG	n/a	n/a

2. Langfristige variable Vergütung: Aktienoptionen 2021

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

Im Berichtsjahr 2024 wurden Ivan Gruber 50.000 Aktienoptionen angeboten und von diesem 50.000 Aktienoptionen angenommen. Im Berichtsjahr 2024 wurden Gerrit Kaufhold 165.000 Aktienoptionen angeboten (100.000 davon nach vorhergehendem Verzicht auf 100.000 zu einem früheren Zeitpunkt gewährte Aktienoptionen) und angenommen. Im Berichtsjahr 2024 wurden Dr. Jürgen Laakmann

180.000 Aktienoptionen angeboten (100.000 davon nach vorhergehendem Verzicht auf 100.000 zu einem früheren Zeitpunkt gewährte Aktienoptionen) und angenommen. Eine etwaige Ausübung zugeteilter Aktienoptionen ist nur zulässig, wenn der festgestellte und geprüfte Konzernjahresabschluss zum 31. Dezember 2025 oder einem späteren Geschäftsjahr ein positives EBITDA, bereinigt um Sondereffekte, insbesondere aus Eigenkapitalmaßnahmen und Aktienoptionsplänen (einschließlich dem AOP 2021) ausweist (Erfolgsziel i.S.v. § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG). 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 2024 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, Satz 2 Nr. 3 AktG

Gemäß § 162 Abs. 1, Satz 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 Satz 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, Satz 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 sind im Berichtsjahr 2024 keine Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands erfolgt.

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

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

Die Vergütungsstruktur sieht für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung in Höhe von EUR 500.000,00 zuzüglich etwaiger Gewinne aus dem Optionsprogramm vor. Die Ausübung von Aktienoptionen ist durch einen maximalen Ausübungsgewinn pro Option begrenzt. Die Obergrenze

dient der Sicherung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung, ohne dabei die Anreizwirkung der Aktienoptionen übermäßig zu vermindern. Der Höchstbetrag, der einem Vorstand aus der Ausübung von Optionen zufließen darf, beträgt EUR 2.000.000,00 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 2.000.000,00 führen würden, dürfen diese erst in einem der Folgejahre ausgeübt werden. Die Optionen können maximal 7 Jahre lang ausgeübt werden, so dass maximal ein Zufluss von EUR 14.000.000,00 pro Vorstandsmitglied erfolgt. Ein solches Best Case-Szenario setzt eine nachhaltige 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 Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds Dr. Jürgen Laakmann beläuft sich auf EUR 400.000,00. Die Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds Gerrit Kaufhold beläuft sich auf EUR 300.000,00. Die dem Vorstandsmitglied Ivan Gruber im Geschäftsjahr 2024 anteilig seit dem 1. September 2024 gewährte Gesamtvergütung beläuft sich auf EUR 270.000,00. Damit wurde die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung eingehalten.

Aufgrund der Billigung des letzten Vergütungsberichts durch die Hauptversammlung vom 20. Juni 2024 sowie der Erteilung der Zustimmung zu den angepassten Vergütungssystemen für den Vorstand und den Aufsichtsrat durch die Hauptversammlungen vom 6. Juli 2023 bestand keine Veranlassung, das Vergütungssystem, dessen Umsetzung oder die Art und Weise der Berichterstattung zu hinterfragen.

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.

Keinem Vorstandsmitglied der Enapter AG sind im Geschäftsjahr 2024 Drittzuwendungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG gewährt worden.

B. Vergütungsbericht des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024

Im Folgenden wird die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Enapter AG im Geschäftsjahr 2024 beschrieben.

Die Gesamtvergütung betrug im Geschäftsjahr 2024

- für den Aufsichtsratsvorsitzenden Armin Steiner, EUR 24.000,00,
- für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden Ragnar Kruse, EUR 18.000,00,
- für das Aufsichtsratsmitglied Prof. Dr.-Ing. Christof Wetter, EUR 12.000,00
- für das Aufsichtsratsmitglied Eva Katheder zeitanteilig EUR 6.000,00

Eine variable Vergütungskomponente ist nicht vorhanden.

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

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 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 Satz 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 Satz 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 aktuelle (= vierte) Berichtsjahr, das Geschäftsjahr 2024, über das hier berichtet wird, sieht § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG eine Übergangserleichterung dergestalt vor, dass für die Vergleichsgröße der Arbeitnehmervergütung lediglich eine Angabe der jährlichen Veränderung seit dem Geschäftsjahr 2021 erforderlich ist.

Nachfolgend wird mit Blick auf die Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG und gemäß einer richtlinienkonformen Auslegung des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG für das dritte 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.

	Änderung 2019 zu 2018 in %	Änderung 2020 zu 2019 in %	Änderung 2021 zu 2020 in %	Änderung 2022 zu 2021 in %	Änderung 2023 zu 2022 in %	Änderung 2024 zu 2023 in %
Vorstandsmitglieder						
Gerrit Kaufhold	n/a	n/a	n/a	0	5%	0%
Dr. Jürgen Laakmann	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	0%
Ivan Gruber	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Aufsichtsratsmitglieder						
Armin Steiner	n/a	n/a	0	0	0	0
Ragnar Kruse	n/a	n/a	0	0	0	0
Christof Wetter	n/a	n/a	n/a	n/a	100%	0
Eva Katheder	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	50%
Ertragslage						
Jahresüberschuss TEUR	2018: n/a 2019: n/a	2019: n/a 2020: n/a	2020: -842 2021: -5.038	2021: -5.038 2022: -4.024	2022: -4.024 2023: 6.732	2023: 6.732 2024: -1.639
Konzern-Jahres- überschuss TEUR	n/a	n/a	2020: -3.569 2021: -8.702	2021: -8.702 2022: -12.978	2022: - 12.978 2023: -7.164	2023: -7.164 2024: -20.734
EBIT TEUR	n/a	n/a	2020: -3.565 2021: -8.709	2021: -8.709 2022: -12.858	2022: - 12.858 2023: -2.682	2023: -2.682 2024: -12.947

Durchschnittliche Arbeitnehmer in TEUR	Vergütung der		Veränderung 2022 zu 2021 in %	2023	Veränderung 2023 zu 2022 in %	2024	Veränderung 2024 zu 2023 in %
	2021	2022					
1. Führungsebene	125	128	2%	139	8%	123	-12%
Mitarbeiter Inland (ohne Führungs- kräfte)	50	52	4%	61	15%	53	-13%