

## **A. Vergütungsbericht des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025**

Der Bericht beschreibt die im Geschäftsjahr 2025 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 23. Mai 2025 beschlossen („**Vergütungssystem**“). Das Vergütungssystem wurde in der ordentlichen Hauptversammlung vom 3. Juli 2025 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligt. Das Vergütungssystem gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der Enapter AG ab dem 1. Juli 2025. Bis zum 1. Juli 2025 galt das von der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Juli 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG gebilligte Vergütungssystem.

Die laufenden Dienstverträge der vor dem 1. Juli 2025 bestellten Vorstandsmitglieder bleiben entsprechend der gesetzlichen Konzeption grundsätzlich unberührt. Der Aufsichtsrat hat mit den amtierenden Vorstandsmitgliedern gleichwohl die Geltung des aktuellen Vergütungssystems vereinbart.

Im Folgenden wird die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Enapter AG im Geschäftsjahr 2025 beschrieben.

- I. Die Vergütung richtete sich im Berichtsjahr für sämtliche amtierenden 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.

### **I. Gesamtvergütung**

Das Vergütungssystem enthält gemäß den gesetzlichen Vorgaben Grenzen für die maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Nachfolgend wird die tatsächliche Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 angegeben. Die Gesamtvergütung wird dabei an dieser Stelle ebenso wie im Vergütungssystem berechnet als die Vergütung, die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2025 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 2025

- für das Vorstandsmitglied, Dr. Jürgen Laakmann (**JL**), EUR 242.557,50<sup>1</sup>,
- für das Vorstandsmitglied, Gerrit Kaufhold (**GK**), EUR 249.999,96<sup>2</sup> und
- für das Vorstandsmitglied, Ivan Gruber (**IG**), EUR 210.000,00<sup>3</sup>.

## II. Feste und variable Vergütungsbestandteile und deren relativer Anteil

Nachfolgend sind die Vergütungsbestandteile aufgeführt, die im Geschäftsjahr 2025 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
<b>JL</b>	402.557,50	242.557,50	160.000,00	100.000	60	40
<b>GK</b>	299.999,96	249.999,96	50.000,00	100.000	83	17
<b>IG</b>	210.000,00	210.000,00	0	12.000	100	0

\*Alle Beträge in EUR soweit nicht anders angegeben

\*\*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 in %, an der aktienbasierten Vergütung ist der relative Anteil der festen Bestandteile 0 %.

Vorstandsmitglied	Anzahl der in 2025 effektiv angedienten Aktienoptionen	Verfall	Ausübung	31. Dezember 2025 maximal beziehbare Aktien (d.h. ausübbar)
<b>JL</b>	100.000	0	0	0
<b>GK</b>	100.000	0	0	0
<b>IG</b>	12.000	0	0	0

Nachrichtlich sei hier noch die damit korrespondierende Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2025 angegeben, die sich gemäß den vertraglichen Regelungen bei 100 % Erreichung der variablen Ziele ergeben hätte:

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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	Kurzfristige variable Vergütung
JL	402.557,50	242.557,50	160.000,00	0	60	0	40
GK	299.999,96	249.999,96	50.000,00	0	83	0	17
IG *	270.000,00	210.000,00	60.000,00	0	78	0	22

\*Der Wert der Aktienoptionen ergibt sich erst über die Laufzeit. Ein relativer Anteil der festen und variablen Bestandteile kann daher in Bezug auf die langfristige variable Vergütung betragsmäßig nicht festgestellt werden. Der relative Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Zielvergütung liegt wie oben zwischen 17 % und 40 %.

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

Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder entsprechen jeweils den Vorgaben im Vergütungssystem.

**Bei dieser Betrachtung sind nicht die Zuflüsse im Geschäftsjahr 2025 relevant, sondern die Vergütungsbestandteile, die für die Tätigkeit in 2025 gewährt wurden.**

Im Vergütungssystem der Enapter AG ist ein relativer Anteil der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile (Aktienoptionen 2025) an der Ziel-Gesamtvergütung von ca. 66,6 % und ein relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile (Jahresfestgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen) an der Ziel-Gesamtvergütung von ca. 16,6 % festgelegt. Für die kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile (Bonus) sieht das Vergütungssystem demgemäß einen relativen Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung in Höhe von ca. 16,6 % 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 2025 von EUR 2.300.000,00.

Der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 beträgt damit für JL zwischen 10,5% und 100%, der relative Anteil der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung demgemäß für JL zwischen 0% und 82,5% und der

relative Anteil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung demgemäß für JL zwischen 0% und 39,4%.

Der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 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 87,0% und der relative Anteil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung demgemäß für GK zwischen 0% und 16,7%.

Der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 beträgt damit für IG zwischen 9,1% und 100%, der relative Anteil der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung demgemäß für IG zwischen 0% und 88,3% und der relative Anteil der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung demgemäß für IG zwischen 0% und 22,2%.

Im Berichtsjahr sind 12.000 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2025 an IG ausgegeben worden. GK erhielt 100.000 Aktienoptionen und JL erhielt 100.000 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 Vorstands wird im Rahmen des nachfolgend näher beschriebenen Aktienoptionsprogramms 2021 und des Aktienoptionsprogramms 2025 eine langfristige variable Vergütung gewährt.

Den Mitgliedern des Vorstandes wird im Rahmen eines Aktienoptionsprogramms 2021 (nachfolgend auch „AOP 2021“), das von der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 beschlossen und von der Hauptversammlung am 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 Hauptversammlung am 3. Juli 2025 hat das AOP 2021, soweit dieses zum Zeitpunkt der Hauptversammlung am 3. Juli 2025 noch nicht ausgenutzt wurde, aufgehoben. Bis zum 3. Juli 2025 wurden 462.000 Aktienoptionen aus dem AOP 2021 an Mitglieder des Vorstands ausgegeben.

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).

Den Mitgliedern des Vorstandes wird im Rahmen eines Aktienoptionsprogramms 2025 (nachfolgend auch „**AOP 2025**“), das von der Hauptversammlung am 3. Juli 2025 beschlossen wurde, eine langfristige variable Vergütung gewährt. Zu dem Kreis der Bezugsberechtigten der zur Ausgabe zur Verfügung stehenden Optionen in Höhe von bis zu 4.242.436 Stück gehören auch gegenwärtige und zukünftige Mitglieder des Vorstandes der Gesellschaft, auf die bis zu 30% 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 31. Dezember 2026 zum Erwerb angeboten werden.

Das AOP 2025 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 2027 ein positives EBITDA (IFRS), bereinigt um Sondereffekte, insbesondere aus Eigenkapitalmaßnahmen und Aktienoptionsplänen (einschließlich dem Aktienoptionsplan 2021 und dem Aktienoptionsplan 2025) 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 übersteigt.

Durch diese der langfristigen Vergütungskomponente zugrunde gelegten AOP 2021 und AOP 2025 wird die langfristige Entwicklung der Enapter AG gefördert.

## **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
<b>GK</b>	n/a	n/a
<b>JL</b>	n/a	n/a
<b>IG</b>	n/a	n/a

## 2. Langfristige variable Vergütung: Aktienoptionen 2021 und 2025

Das AOP 2021 und das AOP 2025 wurden bereits unter A. IV. erläutert.

- Im Berichtsjahr 2025 wurden Ivan Gruber aus dem AOP 2021 12.000 Aktienoptionen angeboten und von diesem 100.000 Aktienoptionen angenommen. Im Berichtsjahr 2025 wurden Gerrit Kaufhold 100.000 aus dem AOP 2021 Aktienoptionen angeboten und angenommen. Im Berichtsjahr 2025 wurden Dr. Jürgen Laakmann 100.000 aus dem AOP 2021 Aktienoptionen angeboten 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).

- Im Berichtsjahr 2025 wurden Ivan Gruber aus dem AOP 2025 0 Aktienoptionen angeboten und von diesem 0 Aktienoptionen angenommen. Im Berichtsjahr 2025 wurden Gerrit Kaufhold 0 aus dem AOP 2025 Aktienoptionen angeboten und angenommen. Im Berichtsjahr 2025 wurden Dr. Jürgen Laakmann aus dem AOP 2025 0 Aktienoptionen angeboten und angenommen.

Eine etwaige Ausübung zugeteilter Aktienoptionen aus dem AOP 2025 ist nur zulässig, wenn der festgestellte und geprüfte Konzernjahresabschluss zum 31. Dezember 2027 ein positives EBITDA (IFRS), bereinigt um Sondereffekte, insbesondere aus Eigenkapitalmaßnahmen und Aktienoptionsplänen (einschließlich dem Aktienoptionsplan 2021 und dem Aktienoptionsplan 2025) 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 2025 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**

Der Aufsichtsrat hat in den jährlich abzuschließenden Zielvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern jeweils bisher keine Clawbacks (Rückforderungsmöglichkeiten) hinsichtlich der kurzfristigen variablen Vergütung vereinbart, d.h. dass solche Vergütungsbestandteile vollständig oder teilweise einbehalten oder zurückgefordert werden können, sofern im Nachgang ein strafrechtliches und/oder compliancerelevantes Fehlverhalten festgestellt wird oder die variable Vergütung auf Grundlage falscher Daten berechnet wurde.

**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 und inwieweit diese Abweichung notwendig war. Es sind die konkreten Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, anzugeben.

Es sind im Berichtsjahr 2025 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 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 Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds Dr. Jürgen Laakmann beläuft sich auf EUR 402.557,50. Die Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds Gerrit Kaufhold beläuft sich auf EUR 299.999,96. Die dem Vorstandsmitglied Ivan Gruber im Geschäftsjahr 2025 gewährte Gesamtvergütung beläuft sich auf EUR 210.000,00. Damit wurde die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung eingehalten.

Aufgrund der Billigung des letzten Vergütungsberichts durch die Hauptversammlung vom 3. Juli 2025 sowie der Erteilung der Zustimmung zu den angepassten Vergütungssystemen für den Vorstand und den Aufsichtsrat durch die Hauptversammlungen vom 3. Juli 2025 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 2025 Drittzuwendungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG gewährt worden.

#### **B. Vergütungsbericht des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025**

Im Folgenden wird die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Enapter AG im Geschäftsjahr 2025 beschrieben.

Die Gesamtvergütung betrug im Geschäftsjahr 2025

- 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 EUR 12.000,00.

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 Abs. 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.

	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 %	Änderung 2025 zu 2024 in %
<b>Vorstandsmitglieder</b>						
Gerrit Kaufhold	n/a	n/a	0	5	0	0
Dr. Jürgen Laakmann	n/a	n/a	n/a	n/a	0	0
Ivan Gruber	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	0%
<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>						
Armin Steiner	n/a	0	0	0	0	0
Ragnar Kruse	n/a	0	0	0	0	0
Christof Wetter	n/a	n/a	n/a	100	0	0
Eva Katheder	n/a	n/a	n/a	n/a	50	0
<b>Ertragslage</b>						
Jahresüberschuss TEUR	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	2024: -1.639 2025: -25.008
Konzern-Jahres- überschuss TEUR	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	2024: -20.734 2025: -32.164
EBIT TEUR	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	2024: -12.947 2025: -26.934

Durchschnittliche Arbeitnehmer in TEUR	Vergütung der						
	2022	2023	Veränderung 2023 zu 2022 in %	2024	Veränderung 2024 zu 2023 in %	2025	Veränderung 2025 zu 2024 in %
1. Führungsebene	128	139	8%	123	-12%	138	12%
Mitarbeiter Inland (ohne Führungs- kräfte)	52	61	15%	53	-13%	51	-5%

## **VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AktG**

An die Enapter AG, Düsseldorf

### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der Enapter AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 (09.2023))* 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 der IDW Qualitätsmanagementstandards 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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.

Berlin, den 29. April 2026

MSW GmbH – Wirtschaftsprüfungsgesellschaft - Steuerberatungsgesellschaft

---

Asani

Wirtschaftsprüfer