

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Encavis AG

a) Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie und zur langfristigen, nachhaltigen und wertschaffenden Entwicklung der Encavis AG („Encavis“ oder „Gesellschaft“).

Die Vergütung des Vorstands orientiert sich dabei maßgeblich an der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft sowie an der Leistung des Gesamtvorstands. Durch ihre Ausgestaltung soll sie einen Beitrag für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und die Erreichung strategisch wichtiger Unternehmensziele leisten. Die im Rahmen der Fast Forward 2025 kommunizierten langfristigen, strategischen Wachstumsziele der Gesellschaft bilden dabei wichtige Leistungsgrößen insbesondere für die kurzfristige, aber auch langfristige variable Vergütung.

Der Aufsichtsrat hat sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und der konkreten Festlegung der Vorstandsvergütung an den folgenden Grundsätzen orientiert:

Grundsätze des Vergütungssystems

Förderung der Unternehmensstrategie	Das Vergütungssystem soll die Umsetzung der Geschäftsstrategie durch eine angemessene Incentivierung fördern.
Pay for Performance	Das Vergütungssystem stellt durch adäquate Leistungskriterien im Rahmen der erfolgsbezogenen variablen Vergütung, die einen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung ausmacht sicher, dass die Leistung des Vorstands angemessen honoriert und Zielverfehlungen gleichermaßen berücksichtigt werden (Malus).
Langfristigkeit und Nachhaltigkeit	Im Rahmen der variablen Vergütung wird ein bedeutender Teil der Vergütung auf Basis einer mehrjährigen Performancemessung ermittelt. Der Fokus auf Nachhaltigkeit wird durch die Verankerungen von Leistungskriterien hinsichtlich Nachhaltigkeitsziele im Bereich Umwelt, Soziales & Corporate Governance (ESG-Kriterien) in der kurzfristig variablen Vergütung weiter gestärkt.
Angemessenheit der Vergütung	Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist marktüblich und wettbewerbsfähig. Sie trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft Rechnung. Die Angemessenheit wird durch regelmäßige Vergleiche der Vorstandsvergütung mit relevanten Vergleichsgruppen sichergestellt. Zudem steht die Vergütung der Vorstandsmitglieder im angemessenen Verhältnis zur Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiter.
Durchgängigkeit der Systeme	Das Vergütungssystem ist anschlussfähig an die Vergütungssysteme des oberen Führungskreises und Mitarbeiter der Encavis.
Regulatorische Konformität	Das Vergütungssystem steht im Einklang mit dem Aktiengesetz und berücksichtigt weitestgehend die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodes (DCGK).

Das Vergütungssystem ist mit dem Ziel festgelegt worden, einfach, klar und verständlich zu sein. Das Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des AktG und der Empfehlungen des DCGK, soweit keine Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt wurde. Die aktuellen Vorstandsverträge entsprechen bereits dem zur Billigung vorliegenden Vergütungssystem.

b) Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem und die Höhe der Vorstandsvergütung, einschließlich einer Maximalvergütung, legt der Aufsichtsrat fest. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personalausschuss unterstützt. Der Personalausschuss entwickelt entsprechende Empfehlungen zum Vergütungssystem, über die der Aufsichtsrat eingehend berät und als Gesamtorgan beschließt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit geachtet, insbesondere wird eine Bestätigung ihrer Unabhängigkeit verlangt. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem sowie die Höhe der Vorstandsvergütung regelmäßig auf ihre Angemessenheit.

Die Vorstandsmitglieder sind nach der Geschäftsordnung verpflichtet Interessenkonflikte offenzulegen.

Im Falle von wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, legt der Aufsichtsrat spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes und überarbeitetes Vergütungssystem vor.

c) Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Personalausschusses in außergewöhnlichen Fällen (insbesondere bei unvorhersehbaren Entwicklungen wie z.B. bei einer schweren Wirtschaftskrise, Kriegen oder Pandemien) vorübergehend von den Bestandteilen des Vergütungssystems (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile) abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft ist.

Das vorliegende Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsmitglieder rückwirkend ab dem 1. Januar 2021 sowie für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und im Falle einer Wiederbestellung.

d) Das Vergütungssystem im Überblick

Das Vergütungssystem der Encavis AG stellt sich im Wesentlichen wie folgt dar:

Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung

Erfolgs-unabhängige Vergütung	Jahresfestgehalt	<ul style="list-style-type: none"> • Fixe jährliche Vergütung, die in zwölf gleichen Teilen zum Ende eines jeden Kalendermonats ausgezahlt wird.
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Übliche Sachleistungen (Dienstfahrzeug, Versicherungen, Kommunikation etc.)
Erfolgs-abhängige Vergütung	Kurzfristig variable Vergütung (Jahresbonus)	<ul style="list-style-type: none"> • Laufzeit: ein Jahr • Leistungskriterien: finanzielle und nicht-finanzielle Ziele • Auszahlung: zwischen 0 und 200 % des Zielwerts
	Langfristig variable Vergütung (Virtuelles Aktienoptionsprogramm („AOP“))	<ul style="list-style-type: none"> • Wartezeit: 3 Jahre • Ausübungszeitraum: 2 Jahre • Leistungskriterien: finanzielle Ziele • Gewährung von virtuellen Aktienoptionen (Share Appreciation Rights, „SAR“) • Cap: 3-fache des Mindestausübungswertes

e) Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Die Ziel-Gesamtvergütung ist jeweils die Summe aus der Festvergütung und der variablen Vergütung. Die konkrete Ziel-Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage und zum Erfolg der Encavis. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat dafür Sorge, dass die Vergütung marktüblich und angemessen ist. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Höhe der Vergütung findet das Vergleichsumfeld der Encavis (horizontaler Vergleich) sowie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung. Dem Aufsichtsrat ist bewusst, dass der externe und interne Vergleich mit Bedacht zu nutzen ist, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.

aa) Horizontalvergleich – Externe Angemessenheit

Zur Beurteilung der Angemessenheit auf horizontaler Ebene zieht der Aufsichtsrat Unternehmen als Vergleichsgruppe aus dem SDAX und MDAX heran, die im Hinblick auf die Kriterien Land, Größe und Branche mit Encavis vergleichbar sind. Bei der Betrachtung werden sowohl die Positionierung der Encavis in der Vergleichsgruppe als auch die jeweiligen Vergütungsbestandteile berücksichtigt.

bb) Vertikalvergleich – Interne Angemessenheit

Zur Beurteilung der Angemessenheit auf vertikaler Ebene berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Mitarbeiter der Encavis, auch in der zeitlichen Entwicklung.

f) Vergütungsbestandteile und ihr relativer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung, Struktur der Ziel-Gesamtvergütung sowie weitere Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung des Vorstands der Encavis setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die festen Bestandteile bestehen aus dem erfolgsunabhängigen Jahresfestgehalt und Nebenleistungen. Die variablen, erfolgsabhängigen Bestandteile setzen sich aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus) und einer langfristigen variablen aktienbasierten Vergütung (virtuelles Aktienoptionsprogramm „AOP“) zusammen.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile bei Zugrundelegung einer Zielerreichung von 100 % für die variablen Vergütungskomponenten zusammen.

Aufgrund von jährlichen Schwankungen bezüglich der gewährten Nebenleistungen sowie für etwaige Neubestellungen kann der Aufsichtsrat eine Ziel-Gesamtvergütung festlegen, deren Bestandteile innerhalb der folgenden prozentualen Bandbreite liegen:

Struktur der Ziel-Gesamtvergütung

AOP (Zielbetrag)	23 -24%
Jahresbonus (Zielbetrag)	24 -25%
Feste Vergütung	51 -53%

Beim Vergleich der Komponenten der Ziel-Gesamtvergütung können die kurzfristige und langfristige variable Vergütung den gleichen Anteilen haben, im Einzelfall kann der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung leicht höher sein als der Anteil der langfristigen variablen Vergütung. Je nach konkreter Zielerreichung kann jedoch im Einzelfall der Anteil der langfristigen variablen Vergütung höher als die kurzfristige variable Vergütung sein. Bei künftigen Zuteilungen wird der Aufsichtsrat darauf hinwirken, dass mittelfristig die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung übersteigen wird.

Bandbreite der Vorstandsvergütung**g) Höchstgrenzen der Vergütung**

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die die zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und variabler Vergütungsbestandteile) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie im betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt wird – einschließt. Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr wurde wie folgt festgelegt:

	Vorstandsvorsitzender	Ordentliches Vorstandsmitglied
Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	EUR 3,2 Mio.	EUR 3,2 Mio.

Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass als maßgeblich für die Maximalvergütung die gesamte Vergütung, die einem Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr gewährt wird – unabhängig von den exakten Auszahlungszeitpunkten der einzelnen Vergütungselemente (insbesondere einjährige variable Vergütung und mehrjährige variable Vergütung) – angesehen wird und diesem Wert zu Grunde gelegt ist.

h) Bestandteile des Vergütungssystems im Detail**aa) Feste Vergütungsbestandteile****(i) Jahresfestgehalt**

Das Jahresfestgehalt ist eine fixe, auf das Jahr bezogene Barvergütung, welche in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt wird.

(ii) Nebenleistungen

Für jedes Vorstandsmitglied wird für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr die maximale Höhe der Nebenleistungen festgelegt. Hierfür bestimmt der Aufsichtsrat einen Betrag in Relation zur Grundvergütung. Als Nebenleistung steht den Vorstandsmitgliedern jeweils ein Dienstfahrzeug bzw. ein Mietwagen, auch zur privaten Nutzung, sowie ein Mobiltelefon, ebenfalls auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Darüber hinaus besteht eine D&O Versicherung mit einem Selbstbehalt entsprechend den gesetzlichen Vorgaben nach § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG. Die Vorstandsmitglieder erhalten einen marktüblichen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung. Versorgungszusagen existieren nicht.

Bei erstmaliger Bestellung zum Mitglied des Vorstands bzw. nachträglicher Änderung des Dienstsitzes auf Wunsch der Gesellschaft entscheidet der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses, ob und in welchem Umfang folgende zusätzliche Vergütungsleistungen individualvertraglich zugesagt werden:

- Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers: z.B. Zusagen langfristiger variabler Vergütungen oder Versorgungszusagen: Als Ausgleich kann der Aufsichtsrat hier z.B. im Rahmen des AOP zusagen oder Barzahlungen (in Form einer „Antrittsprämie“) vereinbaren.
- Umzugskosten: Soweit durch die Bestellung zum Mitglied des Vorstands oder durch die Änderung des Dienstsitzes auf Wunsch der Gesellschaft ein Wohnsitzwechsel erforderlich ist, werden Umzugskosten-erstattungen bis zur Höhe eines individualvertraglich festzulegenden, angemessenen Maximalbetrages gewährt.

bb) Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung ist auf die kurz- und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

(i) Kurzfristig variable Vergütung (Jahresbonus)

Die Vorstandsmitglieder erhalten für jedes Geschäftsjahr einen erfolgsabhängigen, variablen Jahresbonus. Der Jahresbonus incentiviert den Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie während eines Geschäftsjahrs.

Der Jahresbonus setzt sich aus in der Regel drei individuellen, überwiegend gleichgewichteten Leistungszielen zusammen sowie aus für den Gesamtvorstand definierten Zielen, die sowohl an finanzielle und nicht-finanzielle Ziele als auch an die strategische und operative Entwicklung der Gesellschaft anknüpfen.

Die Leistungsziele setzen sich nach verschiedenen Leistungskriterien zusammen. Die Auswahl und Gewichtung der einzelnen Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat, gestützt auf die Empfehlung des Personalausschusses, für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr fest. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzung anspruchsvoll und ambitioniert ist. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf Null sinken (Malus); werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Zielerreichung auf 200% begrenzt (Cap).

Für den Jahresbonus können, je nach konkreter Festsetzung des Aufsichtsrats, insbesondere die folgenden Leistungskriterien herangezogen werden:

Leistungsziele | Leistungskriterien

Finanzielle Leistungsziele	<ul style="list-style-type: none"> • Einjährige operative Ziele, vor allem Ertrags- und Finanzkraft (anhand der Kennzahl EPS unverwässert) • Sicherstellung investiver Mittel • Optimierung / Refinanzierung von bestehenden SPV-Projektfinanzierungen
Strategische und operative Leistungsziele	<ul style="list-style-type: none"> • Operative Umsetzung der Wachstumsstrategie Fast Forward 2025 (z.B. Mindestanzahl von zu tätigen Neuakquisitionen in Einklang mit den kommunizierten Wachstumszielen, Eingehen bedeutender strategischer Partnerschaften, Veräußerung von Minderheitsanteilen an Wind- und einzelnen ausgewählten Solarparks, Reduzierung und Optimierung der operativen Kosten in Betrieb und Wartung der Solarparks) • ESG Faktoren: Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie, Innovations-leistung, Mitarbeiterzufriedenheit, Sustainability / Diversity, Compliance, Risikomanagement
Individuelle Leistungsziele	<ul style="list-style-type: none"> • Aus den finanziellen und strategischen bzw. operativen Themen wählbar sowie • Nicht-finanzielle Ziele, wie z.B. Fokusthemen je nach Vorstandsressort (z.B. Personalbindung, Compliance, Weiterentwicklung Unternehmenskultur)

Die Leistungsziele und -kriterien ändern sich während des Geschäftsjahres nicht. Außergewöhnliche Entwicklungen, deren Effekte in der Zielerreichung nicht hinreichend erfasst sind, kann der Aufsichtsrat im Rahmen der Zielfeststellung in begründeten seltenen Ausnahmen angemessen berücksichtigen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird darüber im jährlichen Vergütungsbericht ausführlich und transparent berichtet.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung für die einzelnen Leistungsziele ermittelt und zu einem gewichteten Durchschnitt zusammengefasst. Der Prozentsatz der gewichteten Zielerreichung multipliziert mit dem individuellen Zielbetrag ergibt rechnerisch den Bonus-Auszahlungsbetrag für das abgelaufene Geschäftsjahr. Der Auszahlungsbetrag des Jahresbonus ist bei Erreichung von 200% gecapt.

Jahresbonus



Der zur Abrechnung kommende Jahresbonus wird in bar ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt im folgenden Geschäftsjahr. Bei Ausscheiden aus dem Vorstand wird der Bonus nach dem Ende des Geschäftsjahres (zeitanteilig) ermittelt und zu dem üblichen Auszahlungstermin gewährt.

Die konkreten Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr sowie die erreichten Ziele werden im Vergütungsbericht für das zurückliegende Geschäftsjahr veröffentlicht.

(ii) Langfristig variable aktienbasierte Vergütung (AOP)

Die langfristige variable Vergütung wird aktienbasiert in Form von virtuellen Aktienoptionen, sogenannte Share Appreciation Rights (SAR) gewährt. In jährlichen Tranchen wird den Vorstandsmitgliedern eine bestimmte Anzahl an SAR gewährt, die nach einem mehrjährigen Bemessungszeitraum auf Wunsch des Vorstandsmitglieds in Bar zur Auszahlung kommen.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied einen Zuteilungsbetrag an AOP fest, der sich prozentual am Fixgehalt und dem STI (bei 100%-iger Zielerreichung) als Zielwert orientiert (ca. 30%). Der Zuteilungsbetrag wird für das jeweilige Vorstandsmitglied nach Ablauf des Geschäftsjahres in eine entsprechende Anzahl von SAR umgerechnet. Die Zuteilung erfolgt jeweils zum 1.7. für das jeweils laufende Geschäftsjahr.

Die SAR sind ausschließlich auf Barausgleich gerichtet; es erfolgt keine Lieferung von Aktien an die Vorstandsmitglieder.

Voraussetzung für die Ausübung der SAR ist die Erreichung des finanziellen Erfolgsziel, dies bedingt auch die konkrete Höhe des Barausgleichs. Zur Erreichung des Erfolgsziels muss die Gesamtpformance der Encavis-Aktie im XETRA-Handel (oder in einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse am Tag der Ausübung der SAR, gemessen in Form des zwischenzeitlichen Kursanstiegs sowie der seit Ausgabe der SAR gezahlten Dividenden, den Ausgabepreis um mindestens 30% übersteigen („Ausübungspreis“, bzw. der „Mindestausübungswert“). Der relevante Ausgangspreis der SAR für das finanzielle Erfolgsziel errechnet sich aus dem arithmetischen Mittel der Tagesschlusskurse des Performanceindex der Encavis-Aktie im XETRA-Handel (oder in einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse im ersten Geschäftshalbjahr der Zuteilung der SAR. Jedes zugeteilte SAR gewährt Anspruch auf die Zahlung der Differenz zwischen dem Ausübungspreis und dem Ausgabepreis, wobei beide auf Basis des 6-Monatsdurchschnittskurses ermittelt werden. Der Auszahlungsbetrag beträgt maximal das Dreifache der Differenz zwischen dem Mindestausübungspreis und dem Ausgabepreis.

Die SAR können erstmalig nach einer Wartezeit von mindestens drei Jahren durch die Vorstandsmitglieder ausgeübt werden. Danach können sie zu halbjährlichen Ausübungszeitpunkten innerhalb von zwei Jahren nach der dreijährigen Wartezeit ausgeübt werden. Eine automatische Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung durch die Gesellschaft erfolgt zu keinem Zeitpunkt.

Der Aufsichtsrat ist bestrebt die Nachhaltigkeitsziele der Gesellschaft noch stärker im Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu verankern und zukünftig um nicht-finanzielle Ziele zu ergänzen.

i) Clawback

Neben den gesetzlichen Regelungen zur nachträglichen Herabsetzung der Vergütung gelten, enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder derzeit keine expliziten Clawbackregelungen. Der Aufsichtsrat wird beim Abschluss künftiger Dienstverträge mit Vorstandsdienstmitgliedern auf marktübliche Clawbackregelungen, die in bestimmten Fällen (z.B. Performance oder Compliance) eine Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile ermöglichen, hinwirken.

j) Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

aa) Laufzeiten und die Voraussetzungen ihrer Beendigung, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder haben folgende Restlaufzeiten und Beendigungsregelungen. Der Dienstvertrag mit Herrn Dr. Paskert hat eine Laufzeit bis zum 30. August 2025. Der Dienstvertrag mit Herrn Dr. Husmann hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2025. Die Dienstverträge verlängern sich für den Zeitraum, für den der Aufsichtsrat mit Zustimmung des Vorstandsmitglieds seine Wiederbestellung zum Vorstandsmitglied beschließt.

Der Dienstvertrag endet im Falle einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund oder vorzeitiger einseitiger Amtsniederlegung aus wichtigem Grund.

bb) Kontrollwechsel

Ein Sonderkündigungsrecht im Falle des Kontrollwechsels (Change of Control) oder eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels bestehen nicht.

cc) Vorzeitige Beendigung des Vorstandsienstvertrags auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder wichtiger Grund für eine Kündigung durch die Gesellschaft

Die Dienstverträge enthalten keine Regelungen über eine Abfindung bei einer vorzeitigen Beendigung. Ein Abfindungscap ist in den Vorstandsienstverträgen nicht vertraglich vereinbart.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach Beendigung des Dienstverhältnisses jeweils für einen Zeitraum von zwei Jahren einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Während dieses Zeitraums haben sie Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % des zuletzt gezahlten Jahresfestgehalts zuzüglich 50 % des Jahresbonus bei unterstellter Erfüllung von 100% der Ziele.

dd) Regelung zur Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet etwaige Vergütungen für die Ausübung von Organfunktionen bei konzerninternen bzw. konsolidierten Unternehmen an Encavis abzuführen.

ee) Transparenz

Vorstand und Aufsichtsrat werden gemäß § 162 AktG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzeln gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstandes und Aufsichtsrats von der Gesellschaft oder von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung erstellen (Vergütungsbericht).