

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 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 bis zum Ende des Jahres 2027 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 sowie in einer zusätzlichen langfristigen 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 und entspricht den Vorgaben des AktG und den 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 Personal- und Nominierungsausschuss unterstützt. Der Personal- und Nominierungsausschuss 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 Personal- und Nominierungsausschusses 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 für sämtliche Vergütungskomponenten ab dem 1. Januar 2023 sowie für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und im Falle einer Wiederbestellung, bis ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gebilligt wird.

d) *Das Vergütungssystem im Überblick*

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

Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung

Erfolgsunabhängige 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.)
Erfolgsabhängige 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
	Langfristig variable ESG-Komponente (Bonus)	<ul style="list-style-type: none"> • Laufzeit: drei Jahre • Leistungskriterium: z.B. Steigerung des MSCI ESG Ratings bis 2026 • Auszahlung: zwischen 0 und 300 % des Zielwerts

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 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 zwei langfristigen variablen Vergütungskomponenten, der aktienoptionsbasierten Vergütung (virtuelles Aktienoptionsprogramm „AOP“) und einer ESG-Komponente (Bonus), 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:

Relative Anteile der Vergütungsstruktur an der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung

AOP & ESG-Komponente (Zielbetrag)	28 %
Jahresbonus (Zielbetrag)	26 %
Feste Vergütung	46 %

Im Einzelfall können sich durch Rundungen leichte Abweichungen ergeben.

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 beträgt für den Vorstandssprecher EUR 3,2 Mio. und für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 3,2 Mio.

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

g) Anwendung 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 Personal- und Nominierungsausschusses, 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 Umzugskostenerstattungen 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.

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 Personal- und Nominierungsausschusses, 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 Neuaquisitionen 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 jeweils 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 aktienoptionsbasierte 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 fest, der sich prozentual am Fixgehalt und dem Jahresbonus (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. Juli für das jeweils laufende Geschäftsjahr.

Voraussetzung für die Ausübung der SAR ist die Erreichung des finanziellen Erfolgsziels, dies bedingt auch die konkrete Höhe der Vergütung. Die SAR können erstmals nach einer Wartezeit von drei Jahren des jeweiligen Ausgabejahres ausgeübt werden. Danach können sie zu halbjährlichen Ausübungszeitpunkten (30. Juni und 31. Dezember) innerhalb von zwei Jahren nach der dreijährigen Wartezeit ausgeübt werden. Es gibt somit insgesamt fünf Ausübungszeitpunkte. Eine automatische Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung durch die Gesellschaft erfolgt zu keinem Zeitpunkt. Voraussetzung für die Ausübung eines SAR ist, dass ein bestimmtes Erfolgsziel erreicht wurde. Zur Erreichung des Erfolgsziels muss die Gesamtperformance 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“). Der Ausgabepreis entspricht dem arithmetischen Mittel der Tagesschlusskurse der Encavis-Aktie im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse (oder in einem vergleichbaren Nachfolgesystem) im Halbjahr vor dem Zuteilungszeitpunkt der jeweiligen SAR-Tranche.

Jedes zugewiesene SAR gewährt Anspruch auf die Zahlung der Differenz zwischen dem Ausübungspreis und dem Ausgabepreis, wobei beide auf Basis des 6-Monatsdurchschnittskurses ermittelt werden. Der Zahlungsbetrag beträgt maximal das Dreifache der Differenz zwischen dem Ausübungspreis und dem Ausgabepreis.

(iii) langfristige variable ESG-Komponente (Bonus)

Die Vorstandsmitglieder erhalten jährlich einen erfolgsabhängigen, langfristigen variablen Bonus zur Erreichung von ESG-Zielen („ESG-Bonus“). Der Aufsichtsrat kann - unter Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Verhältnisse und der Geschäftsstrategie der Gesellschaft - im Rahmen seines Ermessens ESG-Ziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und guter Unternehmensführung grundsätzlich frei auswählen und/oder miteinander kombinieren, die unter Berücksichtigung der Belange der Gesellschaft geeignet sind, eine sinnvolle, ESG-orientierte Incentive-

tivierung der Vorstandsmitglieder zu gewährleisten. Beispielsweise können sich ESG-Ziele auf folgende Aspekte beziehen:

- Umwelt (Environmental): Reduktion von CO₂-Emissionen, der Energieeffizienz, Verbesserung der Abfallwirtschaft
- Soziales (Social): Mitarbeiter- und Klientenzufriedenheit, Diversität, Inklusion, Arbeitssicherheit und Gesundheit, Mitarbeiterfluktuation, Aus- und Weiterbildung;
- Unternehmensführung (Governance): Compliance, Vorbeugung gegen Korruption und Bestechung, Risikomanagement, Berichterstattung und Kommunikation;
- Bereichsübergreifend: Verbesserung in bestimmten ESG-Ratings (z.B. MSCI).

Die Laufzeit des ESG-Bonus beträgt drei (3) Jahre. Für die Zielerreichung werden bei Ausgabe des ESG-Ziels bzw. der ESG-Ziele Multiplikatoren festgelegt, um die Zielerreichung zu bemessen.

h) Clawback

Neben den gesetzlichen Regelungen zur nachträglichen Herabsetzung der Vergütung, enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder Regelungen, die dem Aufsichtsrat das Recht einräumen, nach billigem Ermessen noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile in bestimmten Fällen ganz oder teilweise einzubehalten („Malus“) oder zurückfordern („Clawback“).

Bei vorsätzlichen Verstößen gegen wesentliche Regelungen des Encavis Code of Conduct und/oder wesentliche dienstvertragliche Pflichten und erhebliche Verletzungen der Sorgfaltspflicht im Sinne des § 93 AktG kann der Aufsichtsrat noch nicht ausgezahlte variable Vergütung, in deren Bemessungszeitraum der Verstoß stattfand, nach seinem billigen Ermessen teilweise oder vollständig auf null reduzieren. Erlangt der Aufsichtsrat Kenntnis von einem der zuvor genannten Verstöße kann er bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile entsprechend zurückfordern (Compliance-Clawback).

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat eine bereits ausgezahlte oder festgesetzte variable Vergütung zurückfordern, soweit die Auszahlung bzw. Festsetzung auf Grundlage eines fehlerhaften Konzernabschlusses oder Nachhaltigkeitsberichts beruhte. Die Rückzahlung hat in Höhe des in der korrigierten Festsetzung festgestellten Differenzbetrags zu erfolgen (Performance-Clawback).

Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, nach Ablauf des dritten Jahres, das auf die Auszahlung der jeweils betroffenen variablen Vergütungsbestandteile folgt.

Ansprüche der Gesellschaft auf Schadenersatz, insbesondere aus § 93 Abs. 2 Satz 1 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung sowie das Recht zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrags bleiben unberührt.

(i) 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. Husmann hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2025. Der Dienstvertrag mit Herrn Mario Schirru hat eine Laufzeit bis zum 31. Juli 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 Vorstandsmitgliedervertrags auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder wichtiger Grund für eine Kündigung durch die Gesellschaft

Die Dienstverträge enthalten Regelungen über eine Abfindung bei einer vorzeitigen Beendigung.

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen die Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und unter Umständen auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahres abgestellt.

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung der Vergütung für die Restlaufzeit. Zudem verfallen sämtliche noch nicht ausgeübte SAR.

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 einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstandes und Aufsichtsrats von der Gesellschaft oder von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung erstellen (Vergütungsbericht).