

# Vergütungsbericht 2023

Vorstand und Aufsichtsrat der Encavis AG („Encavis“ oder „Gesellschaft“) haben die gesetzlichen Anforderungen zur Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG gemeinsam in nachfolgendem Vergütungsbericht umgesetzt.

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und gibt für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats individualisiert über die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung Auskunft.

Die Gesellschaft hat sich dazu entschieden, den Vergütungsbericht durch den Abschlussprüfer auch materiell über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 S. 1 AktG hinaus prüfen zu lassen.

Die aktuellen Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrates der Gesellschaft wurden vom Aufsichtsrat – nach Vorbereitung durch den Personal- und Nominierungsausschuss – in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und auf der ordentlichen Hauptversammlung am 01. Juni 2023 gebilligt. Ausführliche Informationen dazu finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.encavis.com/governance>.

## **Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr 2022**

Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 01. Juni 2023 waren für die Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 (TOP 6) insgesamt 107.761.785 Stückaktien mit ebenso vielen Stimmen vertreten. Das sind 66,92 % des Grundkapitals. Die Beschlussfassung wurde von 60.031.460 Stimmen (55,71%) angenommen, 47.730.325 Stimmen (44,29 %) votierten gegen die Beschlussfassung. Somit wurde der erstellte und geprüfte Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 mehrheitlich gebilligt. Die Gesellschaft reagiert auf die Fragen und Stellungnahmen der Aktionäre und Aktionärsvertreter der vergangenen Hauptversammlungen. In der Hoffnung einer Steigerung der Zustimmungquote hat die Gesellschaft die Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 1. Januar 2023 weiterentwickelt. An der Struktur des Vergütungsberichts, welche sich aus den Vergütungssystemen ergibt, hält die Gesellschaft fest,

## **Beschlussfassung über die Billigung des geänderten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands**

Der Aufsichtsrat hat, gestützt auf die Empfehlung des Personal- und Nominierungsausschusses, das von der Hauptversammlung 2021 gebilligte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder mit Wirkung zum 1. Januar 2023 weiterentwickelt. Das entsprechend angepasste abstrakte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde auf der ordentlichen Hauptversammlung am 01. Juni 2023 rückwirkend zum 01. Januar 2023 mit einer Zustimmungquote von 86,50 % gebilligt.

## **Beschlussfassung über die Billigung des geänderten Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats**

Der Aufsichtsrat hat, gestützt auf die Empfehlung des Personal- und Nominierungsausschusses, das von der Hauptversammlung 2021 gebilligte System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder aufgrund stetig steigender Anforderungen an die Kontroll- und Beratungstätigkeit des Aufsichtsrats bedingt durch die kontinuierlich wachsenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen mit Wirkung zum 1. Januar 2023 weiterentwickelt. Das entsprechend angepasste abstrakte Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder wurde auf der ordentlichen Hauptversammlung am 01. Juni 2023 rückwirkend zum 01. Januar 2023 mit einer Zustimmungquote von 98,85 % gebilligt.

## **Vorbemerkung**

Aufgrund des in § 162 Abs. 1 AktG nicht näher bestimmten Gesetzeswortlauts ist es notwendig, den Begriff „gewährt“ vorab zu erläutern und zu konkretisieren.

Demnach ist eine Vergütung gewährt, wenn sie dem Organmitglied tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht (zahlungsorientierte Sichtweise). Alternativ ist es zulässig, eine Vergütung (bereits) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr anzugeben, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist (erdienungsorientierte Sichtweise). Diese Sichtweise ermöglicht aus Sicht von Encavis einen sinnvollen Vergleich, da zum Beispiel die variable kurzfristige Vergütung für das Jahr 2023 der Ertragslage des Geschäftsjahres 2023 gegenübersteht. Aus diesem Grund verwendet die Gesellschaft für die „gewährte Vergütung“ die erdienungsorientierte Sichtweise. Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft halten weiterhin an der erdienungsorientierten Sichtweise fest.

## A. Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

### 1. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde von der Hauptversammlung am 01. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 86,50 % des vertretenen Kapitals gebilligt.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie und zur langfristigen, nachhaltigen und wertschaffenden Entwicklung der Gesellschaft. 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 Kodex (DCGK).

Außergewöhnliche Entwicklungen, deren Effekte in der Zielerreichung nicht hinreichend erfasst sind, kann der Aufsichtsrat im Rahmen der Zielfeststellung in begründeten seltenen Ausnahmen angemessen berücksichtigen.

Das Vergütungssystem ist mit dem Ziel festgelegt worden, einfach, klar und verständlich zu sein.

Die Vergütung des Vorstands orientiert sich dabei maßgeblich an der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft sowie an der Leistung des Gesamtvorstands. Die im Rahmen der Strategie bis 2027 kommunizierten langfristigen, strategischen Wachstumsziele der Gesellschaft bilden dabei wichtige Leistungsgrößen, insbesondere für die kurzfristige, aber auch für die langfristige variable Vergütung.

Hinsichtlich der langfristigen variablen Vergütung hat sich der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personal- und Nominierungsausschusses dazu entschlossen, eine weitere langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente einzuführen. Die Vorstandsmitglieder erhalten jährlich einen erfolgsabhängigen, langfristig 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 Incentivierung der Vorstandsmitglieder zu gewährleisten. 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. Die erste langfristige variable Vergütung auf Grundlage von ESG-Zielen ist bei Zielerreichung zum Abschluss des Geschäftsjahres 2025 fällig.

Dementsprechend haben die Vergütungsbestandteile der erfolgsabhängigen Vergütung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtstruktur:

## Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung

Erfolgs-unabhängige Vergütung	Jahresfestgehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixe jährliche Vergütung, die in zwölf gleichen Teilen zum Ende eines jeden Kalendermonats ausgezahlt wird.</li> </ul>
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übliche Sachleistungen (Dienstfahrzeug, Versicherungen, Kommunikation etc.)</li> </ul>
Erfolgsabhängige Vergütung	Kurzfristig variable Vergütung (Jahresbonus)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufzeit: ein Jahr</li> <li>• Leistungskriterien: finanzielle und nicht-finanzielle Ziele</li> <li>• Auszahlung: zwischen 0 und 200 % des Zielwerts</li> </ul>
	Langfristig variable Vergütung (Virtuelles Aktienoptionsprogramm („AOP“))	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wartezeit: 3 Jahre</li> <li>• Ausübungszeitraum: 2 Jahre</li> <li>• Leistungskriterien: finanzielle Ziele</li> <li>• Gewährung von virtuellen Aktienoptionen (Share Appreciation Rights, „SAR“)</li> <li>• Cap: 3-fache des Mindestausübungswertes</li> </ul>
	Langfristig variable ESG- Komponente (Bonus)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufzeit: drei Jahre</li> <li>• Leistungskriterium: z.B. Steigerung des MSCI ESG Ratings bis 2026</li> <li>• Auszahlung: zwischen 0 und 300 % des Zielwerts</li> </ul>

## 2. Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsmitglieder ab dem 01. Januar 2023 sowie für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und im Falle einer Wiederbestellung.

Der Personal- und Nominierungsausschuss überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um innerhalb des geltenden Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. In Übereinstimmung mit dem geltenden Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat konkrete Zielvergütungen für jedes Vorstandsmitglied festgelegt.

Ferner hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied die Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2023 festgelegt, sofern sich diese nicht bereits direkt aus dem geltenden Vergütungssystem ergeben.

Von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen oder bei Vorliegen bestimmter Umstände Anpassungen bei der Zielerreichung vorzunehmen, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch gemacht. Auch wurden keine variablen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2023 zurückgefordert.

### 3. Ziel-Gesamtvergütung

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.

<b>Zielgesamtvergütung (alle Beträge in TEUR)</b>	<b>Dr. Christoph Husmann Vorstandssprecher Eintritt: 01.10.2014</b>	<b>Mario Schirru Vorstand Eintritt: 01.08.2022</b>
	<b>2023</b>	<b>2023</b>
Festvergütung	500	390
Einjährige variable Vergütung	290	220
<b>Summe</b>	<b>790</b>	<b>610</b>
Mehrfährige variable Vergütung	280	210
Langfristig variable ESG-Komponente	30	30
Regelmäßige Nebenleistungen*	27	24
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.127</b>	<b>874</b>

\*Für die regelmäßigen Nebenleistungen wurde im Geschäftsjahr 2023 kein Zielwert festgelegt. Es werden daher die gewährten Ist-Werte angeführt.

### 4. Maximalvergütung

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 einschließt. Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr wurde wie folgt festgelegt:

<b>Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG</b>	Vorstandssprecher	Ordentliches Vorstandsmitglied
	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 für ein 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. Daher kann die Einhaltung der Maximalvergütung für das jeweils berichtete Geschäftsjahr erst in den zukünftigen Berichtsperioden überprüft werden.

Gemäß dem aktuellen Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder erfolgt die Überprüfung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023, sobald die langfristigen variablen Vergütungen zur Auszahlung kommen.

### 5. Anwendung des Vergütungssystems im Detail

#### a) Feste Vergütungsbestandteile

##### aa) Jahresfestgehalt

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

##### bb) 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. Die Vorstandsmitglieder erhalten einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Insgesamt hat Herr Dr. Husmann im Berichtszeitraum Nebenleistungen in Höhe von 27 TEUR erhalten. Herr Mario Schirru hat im Berichtszeitraum Nebenleistungen in Höhe von 24 TEUR erhalten. Versorgungszusagen existieren nicht.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde von der Möglichkeit, den Vorstandsmitgliedern zusätzliche Vergütungsleistungen im Rahmen der Nebenleistungen zu gewähren, kein Gebrauch gemacht.

**Festvergütung (alle Beträge in TEUR)**

	Dr. Christoph Husmann Vorstandssprecher Eintritt: 01.10.2014	Mario Schirru Vorstand Eintritt: 01.08.2022
	<b>2023</b>	<b>2023</b>
Festvergütung	500	390
Nebenleistungen	27	24
<b>Summe Festvergütung</b>	<b>527</b>	<b>414</b>

**b) Variable Vergütungsbestandteile**

**aa) 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 Geschäftsjahres. Der Jahresbonus ist in den Vorstandsanstellungsverträgen von Herrn Dr. Christoph Husmann auf 290 TEUR und von Herrn Mario Schirru auf 220 TEUR festgelegt.

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 jeweils abgelaufene Geschäftsjahr.

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. 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 die Ermittlung der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023 wurden fünf strategische Ziele sowie jeweils ein individuelles Ziel mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.

Zielerreichung der Vorstandsmitglieder	Strategische Kennzahl	Umsetzung und Zielerreichungsgrad	Gewichtung der Kennzahl	Zielerreichung der Kennzahl
Dr. Christoph Husmann Mario Schirru	Wachstumsziel: Bei Realisierung von ca. 750 GWh an Wachstum durch neue Solar- und oder Windprojekte liegt Zielerreichung bei 100%. Werden 900 GWh oder mehr erreicht, liegt die Zielerreichung bei 200%	Im Geschäftsjahr wurden 1.000 GWh an Wachstum durch neue Solar- und oder Windprojekte realisiert. Die Zielerreichung liegt bei 200%	25%	50%
	EPS-Ziel: Erhöhung des operativen EPS für den Konzern auf über 0,60 Euro im Jahr 2023,	Im Geschäftsjahr wurde ein EPS von 0,60 Euro erreicht. Die Zielerreichung liegt bei 100%	20%	20%
	ESG-Ziel: Konzeption und Durchführung von Mitarbeiterschulungen im Bereich Code of Conduct, Korruptionsprävention und AGG mit einer Abdeckungsquote von mindestens 95% der Belegschaft	Im Geschäftsjahr lag die Abdeckungsquote im Bereich Korruptionsprävention bei 92%, hinsichtlich Code of Conduct bei 95% und im Bereich bei AGG 91%. Die Zielerreichung liegt bei 50%	10%	5%
	Strategieziel: Umsetzung der Strategie / Konzeption und Aufbau der Organisation für eine Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Client Solutions und Vermarktung sowie des Beteiligungsmodells für Stadtwerke.	Im Geschäftsjahr wurde ein Beteiligungsmodell mit der Badenova AG & Co. KG gegründet und drei Projekte erworben. Im Bereich Client Solutions ist die Beteiligung an der TokWise Ltd. erfolgt. Zudem ist die Gesellschaft in den Bereich der Direktvermarktung eingestiegen. Die Zielerreichung liegt bei 200%	25%	50%
	Zusammenarbeit: Fortführung und Ausbau des Teamgedankens im Vorstand zur Festigung des einheitlichen Auftretts (Tone from the top)	Die Bewertung der Gesamtpformance obliegt dem Aufsichtsrat der Gesellschaft. Die Zielerreichung liegt bei 150%	10%	15%
	Individuelle Kennzahl	Umsetzung und Zielerreichungsgrad	Gewichtung der Kennzahl	Zielerreichung der Kennzahl
Dr. Christoph Husmann	Inhaltliche Integration von Equity-, Corporate Debt-, Project Financing- und Asset Management-Story	Die Zielerreichung liegt bei 115%	10%	11,5%
Mario Schirru	Aufrechterhaltung der hohen technischen Performance der PV-Anlagen (97,5%)	Die technische Performance lag im Geschäftsjahr bei 98,6%. Die Zielerreichung liegt bei 144%	7%	10,1%
	Aufrechterhaltung der hohen technischen Verfügbarkeit der Windparks (95,5%)	Die technische Performance lag im Geschäftsjahr bei 94,7%. Die Zielerreichung liegt bei 47%	3%	1,4%

Insgesamt haben die Vorstandsmitglieder Dr. Christoph Husmann und Mario Schirru ihre Ziele erfüllt. Zusammenfassend hat der Aufsichtsrat einer Zielerreichung von 151,5 % je Vorstandsmitglied beschlossen. Die Auszahlung erfolgt im Jahr 2024.

Dr. Christoph Husmann	290 TEUR	×	1,515	=	440 TEUR
Mario Schirru	220 TEUR	×	1,515	=	334 TEUR

Kurzfristig variable Vergütung (alle Beträge in TEUR)

Dr. Christoph Husmann  
Vorstandssprecher  
Eintritt: 01.10.2014

Mario Schirru  
Vorstand  
Eintritt: 01.08.2022

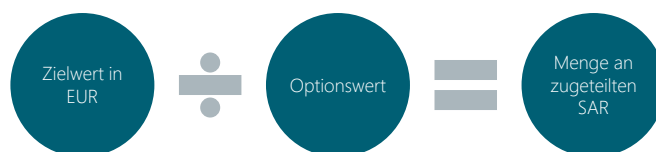
	2023	2023
Jahresbonus	440	334
<b>Summe kurzfristig variable Vergütung</b>	<b>440</b>	<b>334</b>

**bb) Langfristig variable Vergütung**

**(i) Das virtuelle Aktienoptionsprogramm**

Die langfristige variable aktienoptionenbasierte Vergütung wird in Form eines virtuellen Aktienoptionsprogramms („AOP“) gewährt. Das AOP ist ein Programm, das vom Rahmen und von der Zielsetzung her als eine jährlich wiederkehrende, langfristige Vergütungskomponente, die auf die Gesamtperformance der Encavis-Aktie bezogen ist, angelegt ist. Ein vom Aufsichtsrat festgelegter Zuteilungsbetrag wird in virtuelle Aktienoptionen, sogenannte Share Appreciation Rights („SAR“), umgerechnet.

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.



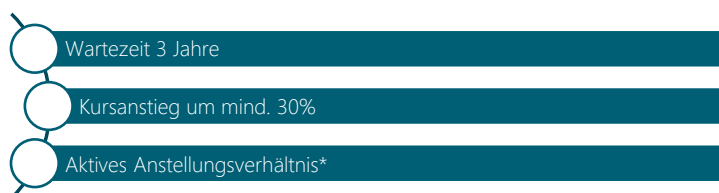
**(ii) Voraussetzungen**

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

Voraussetzung für die Ausübung eines SAR ist, dass ein bestimmtes Erfolgsziel erreicht wurde. Zur Erreichung dieses Erfolgsziels muss die Gesamtperformance der Encavis-Aktie im Xetra-Handel (oder in einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse am Tag der Ausübung des SAR, gemessen in Form des zwischenzeitlichen Kursanstiegs sowie der seit Ausgabe der SAR gezahlten Dividenden, den Basispreis um mindestens 30 % übersteigen (Strike-Price). Der Basispreis 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.

Der Auszahlungsbetrag bemisst sich am Optionswert im Ausübungszeitpunkt und beträgt maximal das Dreifache der Differenz zwischen Strike-Price und Basispreis. Endet das Anstellungsverhältnis auf eigenen Wunsch oder aus einem wichtigen Grund, verfallen die zugeteilten SAR gemäß den Planregeln ganz oder teilweise.

Die Voraussetzungen für die Ausübung und die dadurch gewährte Vergütung im Überblick:



\*Mit Auslaufen des Vorstandsanstellungsvertrags bleiben zugeteilte SAR bestehen. Nach Ablauf der Wartezeit können die SAR im Ausübungszeitraum zu den jeweiligen Bedingungen der Zuteilung ausgeübt werden.

(iii) **Anwendung im Geschäftsjahr 2023**

Die Vergütung wird entsprechend der erdienungsorientierten Sichtweise dann als gewährt angesehen, wenn alle mit dieser Vergütungskomponente verbundenen aufschiebenden oder auflösenden Ausübungsbedingungen (z.B. Erreichung des Erfolgsziels, Haltebedingungen, Erklärung der Ausübung) erfüllt sind.

Herr Dr. Christoph Husmann hat im Geschäftsjahr 2023 die ihm im Jahr 2020 zugeteilten SAR teilweise ausgeübt; Erfolgsziel (Strike-Preis in Höhe von 14,26 EUR zum 30. Juni 2023) und Haltebedingung waren erfüllt. Die im Geschäftsjahr 2020 zugeteilten SAR hatten einen Optionswert in Höhe von 3,52 EUR je SAR, der Zielwert betrug 240 TEUR. Herrn Dr. Christoph Husmann wurde im Jahr 2020 die Ausgabemenge von 68.181 SAR zugeteilt. Am Ausübungszeitpunkt (30. Juni 2023) lag der Optionswert bei 6,67 EUR je SAR. Herr Dr. Christoph Husmann hat zum Ausübungszeitpunkt 34.090 SAR veräußert. Die verbleibenden 34.091 SAR wurden im Geschäftsjahr 2023 nicht veräußert. Die langfristig variable aktienoptionenbasierte Vergütung für Herr Dr. Christoph Husmann beträgt im Geschäftsjahr 2023 somit 228 TEUR.

$$\begin{array}{c} 34090 \\ \text{SAR} \end{array} \times \begin{array}{c} 6,67 \\ \text{EUR} \end{array} = \begin{array}{c} 228 \\ \text{TEUR} \end{array}$$

Herr Mario Schirru hat im Geschäftsjahr 2023 die ihm im Jahr 2020, also noch vor seiner Vorstandsanstellung, zugeteilten SAR vollständig ausgeübt. Erfolgsziel (Strike-Preis in Höhe von 14,26 EUR zum 30. Juni 2023) und Haltebedingung waren erfüllt. Die im Geschäftsjahr 2020 zugeteilten 14.205 SAR hatten einen Optionswert in Höhe von 3,52 EUR je SAR, der Zielwert betrug 50 TEUR. Am Ausübungszeitpunkt (30. Juni 2023) lag der Optionswert bei 6,67 EUR je SAR. Die langfristig variable aktienoptionenbasierte Vergütung für Herr Mario Schirru beträgt im Geschäftsjahr 2023 somit 95 TEUR.

$$\begin{array}{c} 14205 \\ \text{SAR} \end{array} \times \begin{array}{c} 6,67 \\ \text{EUR} \end{array} = \begin{array}{c} 95 \\ \text{TEUR} \end{array}$$

variable Vergütung insgesamt  
(alle Beträge in TEUR)

	Dr. Christoph Husmann Vorstandssprecher Eintritt: 01.10.2014	Mario Schirru Vorstand Eintritt: 01.08.2022
	<b>2023</b>	<b>2023</b>
Jahresbonus	440	334
Langfristig variable aktienbasierte Vergütung	228	95
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>668</b>	<b>429</b>



## **6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **a) Laufzeiten und die Voraussetzungen ihrer Beendigung, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen**

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder haben folgende Restlaufzeiten und Beendigungsregelungen:

- Der Dienstvertrag mit Herrn Dr. Christoph Husmann hat eine Laufzeit bis zum 24. Januar 2029.
- Der Dienstvertrag mit Herrn Mario Schirru hat eine Laufzeit bis zum 24. Januar 2029.

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.

### **b) 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.

### **c) Vorzeitige Beendigung des Vorstandsdienstvertrags 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.

### **d) 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, wenn die Auszahlung mehr als drei Jahre zurückliegt.

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.

Eine nachträgliche Herabsetzung der Vergütung kam im Geschäftsjahr 2023 nicht zum Tragen.

**e) Übernahme von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen**

Die Vorstandsmitglieder sind vertraglich verpflichtet etwaige Vergütungen für die Ausübung von Organfunktionen bei konzerninternen bzw. konsolidierten Unternehmen an die Gesellschaft abzuführen. Ferner wurden den Vorstandsmitgliedern seitens Dritter keine Vergütungen gewährt.

## 7. Im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Gewährte Vergütung  
(alle Beträge in TEUR)

Dr. Christoph Husmann  
Vorstandssprecher  
Eintritt: 01.10.2014

	2023	Relativer Anteil in %
Festvergütung	500	42 %
Nebenleistungen	27	2 %
<b>Summe Festvergütung</b>	<b>527</b>	<b>44 %</b>
Einjährige variable Vergütung	440	37 %
Mehrjährige variable Vergütung	228	19 %
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>668</b>	<b>56 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1195</b>	<b>100 %</b>

Gewährte Vergütung  
(alle Beträge in TEUR)

Mario Schirru  
Vorstand  
Eintritt: 01.08.2022

	2023	Relativer Anteil in %
Festvergütung	390	46 %
Nebenleistungen	24	3 %
<b>Summe Festvergütung</b>	<b>414</b>	<b>49 %</b>
Einjährige variable Vergütung	334	40 %
Mehrjährige variable Vergütung	95	11 %
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>429</b>	<b>51 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>843</b>	<b>100 %</b>

## B. Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

### 1. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde rückwirkend zum 01. Januar 2023 von der Hauptversammlung am 01. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 98,85 % des vertretenen Kapitals gebilligt.

Das Vergütungssystem ist in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Die Vergütung stellt die Gewinnung von Kompetenz und die Unabhängigkeit im Aufsichtsrat in der Überwachung sicher, was der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zugutekommt.

### 2. Das Vergütungssystem im Überblick

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten die in der Satzung festgelegte Festvergütung in Höhe von 45 TEUR. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält eine Vergütung in Höhe von 90 TEUR. Der Stellvertreter erhält 67,5 TEUR.

Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen wird eine zusätzliche Vergütung gewährt. Die Vorsitzende des ESG- und Prüfungsausschusses und der Vorsitzende des Personal- und Nominierungsausschusses erhalten jeweils 30 TEUR. Jedes weitere Mitglied der Ausschüsse erhält 22,5 TEUR. Darüber hinaus erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für die Teilnahme an jeder Sitzung das in der Satzung festgelegte Sitzungsgeld in Höhe von 1,5 TEUR. Für mehrere Sitzungen des Aufsichtsrates und/oder seiner Ausschüsse an einem Kalendertag wird das Sitzungsgeld nur einmal fällig.

Die Aufsichtsratsmitglieder werden gemäß der Satzung in die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung der Gesellschaft einbezogen. Die Vergütung enthält weder variable Anteile, noch aktienbasierte Bestandteile. Die Vergütung ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Zusagen von Entlassungsschädigungen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen bestehen nicht.

### 3. Im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung der gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitglieder nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte Festvergütung nach § 162 AktG dar. Gemäß § 15 der Satzung der Gesellschaft ist die Aufsichtsratsvergütung insgesamt nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Die Auszahlung erfolgt im Jahr 2024.

in TEUR

	Aufsichtsratsvergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeiten	Summe
	2023	2023	2023
Dr. Rolf Martin Schmitz	88	48	136
Dr. Manfred Krüper	84,5	42	126,5
Albert Büll	52,5	0	52,5
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt	52,5	38	90,5
Christine Scheel	52,5	0	52,5
Isabella Pfaller	52,5	33	85,5
Thorsten Testorp	52,5	28	80,5
Dr. Henning Kreke	52,5	0	52,5
Dr. Marcus Schenck	52,5	42	94,5
<b>Summe</b>	<b>540</b>	<b>231</b>	<b>771</b>

### C. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Um den Anforderungen des § 162 Abs. 1 S.2 Nr. 2 AktG nachzukommen, stellt die folgende Tabelle die Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft (auf Vollzeitäquivalenzbasis) ebenso wie die Ertragsentwicklung der Gesellschaft dar.

Geschäftsjahr	2019	2020	2021	2022	2023				
<b>Ertragsentwicklung</b>			in %*	in %	in %	in %			
Operativer Jahresumsatz Encavis Konzern (in Mio.)	274	293	7%	333	14%	487	46%	461	-5%
Jahresumsatz Encavis AG (in TEUR.)	6.506	5.552	-15%	6.383	15%	6.549	3%	5.070	-23%
<b>Vorstandsvergütung (in TEUR)</b>									
Dr. Christoph Husmann (seit 01.10.2014)	1.325	2.943	122%	2.020	-31%	1.571	-22%	1.195	-24%
Mario Schirru (seit 01.08.2022)	0	0	0%	0	0%	292	100%	843	189%
<b>Aufsichtsratsvergütung (in TEUR)</b>									
Dr. Rolf Martin Schmitz	0	0	0%	22	100%	63	186%	136	116%
Dr. Manfred Krüper	82	102	24%	104	2%	104	0%	126,5	22%
Isabella Pfaller	0	0	0%	0	0%	37	100%	85,5	131%
Albert Büll	41	50	22%	52	4%	43	-17%	52,5	22%
Thorsten Testorp	0	0	0%	0	0%	35	100%	80,5	130%
Prof. Dr. Fritz Vahrenholt	51	67	31%	69	3%	69	0%	90,5	31%
Christine Scheel	29	34	17%	35	3%	36	3%	52,5	46%
Dr. Henning Kreke	29	34	17%	35	3%	36	3%	52,5	46%
Dr. Marcus Schenck	19	34	79%	35	3%	46	31%	94,5	105%
<b>Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung (in TEUR)</b>									
Belegschaft Encavis Konzern	88	100	14%	103	3%	105	2%	78	-26%

\* Die Angabe „in %“ stellt die prozentuale Veränderung zum jeweiligen Vorjahr dar.

#### Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Encavis AG, Hamburg

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Encavis AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

#### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Encavis AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

#### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit, der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

#### *Prüfungsurteil*

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

#### *Verwendungsbeschränkung*

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Encavis AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Hamburg, den 26. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christoph Fehling                    ppa. Christian Eden

Wirtschaftsprüfer                    Wirtschaftsprüfer