Vergütungsbericht 2022

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 2022 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 Personalausschuss – in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und auf der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Mai 2021 gebilligt. Ausführliche Informationen dazu finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.encavis.com.

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr 2021

Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2022 waren für die Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 (TOP 6) insgesamt 109.159.855 Stückaktien mit ebenso vielen Stimmen vertreten. Das sind 68,03 % des Grundkapitals. Die Beschlussfassung wurde von 66.126.234 Stimmen (60,58 %) angenommen, 43.033.621 Stimmen (39,42 %) votierten gegen die Beschlussfassung. Somit wurde der erstellte und geprüfte Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 mehrheitlich gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft sehen das Votum für den Vergütungsbericht 2021 als Bestätigung hinsichtlich der Umsetzung der auf der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Mai 2021 gebilligten Vergütungssysteme. Die Gesellschaft hält daher auch am gebilligten Berichtsformat für den Vergütungsbericht 2022 fest.

Der Personalausschuss der Gesellschaft hat im Juni 2022 die Bestandteile der Vergütungssysteme überprüft. Alle wesentlichen Bestandteile wurden im Geschäftsjahr 2021 eingehalten. Demzufolge gab es an den Vergütungssystemen im Geschäftsjahr 2022 keine Änderungen.

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 2022 der Ertragslage des Geschäftsjahres 2022 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.

Der Personalausschuss der Gesellschaft hat in seiner Sitzung am 04. Juli 2022 über Veränderungen in der Geschäftsführung der Gesellschaft beraten. In der am gleichen Tag folgenden Sitzung hat der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses beschlossen, dass mit Wirkung zum 01. August 2022 Herr Mario Schirru zum Mitglied der Geschäftsführung der Gesellschaft bestellt wird.

Ferner wurde beschlossen, dass Herr Dr. Dierk Paskert zum 31. Dezember 2022 vorzeitig aus der Geschäftsführung ausscheiden und die Gesellschaft verlassen wird. Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 wurde Dr. Christoph Husmann zum Sprecher des Vorstands ernannt.

A. Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde von der Hauptversammlung am 27. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 86,14 % 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 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 Codes (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 Fast Forward 2025 kommunizierten langfristigen, strategischen Wachstumsziele der Gesellschaft bilden dabei wichtige Leistungsgrößen, insbesondere für die kurzfristige, aber auch für die langfristige variable Vergütung.

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

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

2. Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

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

Der Personalausschuss 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 2022 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 2022 keinen Gebrauch gemacht. Auch wurden keine variablen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2022 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.

Zielgesamtvergütung (alle Beträge in TEUR)	Dr. Dierk Paskert*** Vorstandsvorsitzender Eintritt: 01.09.2017	Dr. Christoph Husmann Vorstand Eintritt: 01.10.2014	Mario Schirru** Vorstand Eintritt: 01.08.2022
	2022	2022	2022
Festvergütung	550	500	157
Einjährige variable Vergütung	250	250	83
Summe	800	750	240
Mehrjährige variable Vergütung	240	240	173
Regelmäßige Nebenleistungen*	35	25	10
Gesamtvergütung	1.075	1.015	423

* Für die regelmäßigen Nebenleistungen wurde im Geschäftsjahr 2022 kein Zielwert festgelegt. Es werden daher die gewährten Ist-Werte angeführt.

** Für Herrn Mario Schirru erfolgt die Darstellung der Zielgesamtvergütung zeitanteilig.

*** Aufgrund des Ausscheidens von Herrn Dr. Dierk Paskert hat die Ziel-Gesamtvergütung 2022 nur eine begrenzte Aussagekraft.

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:

Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Vorstandsvorsitzender EUR 3,2 Mio.	Ordentliches Vorstandsmitglied 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 2022 im Berichtsjahr 2025.

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.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat mit Herrn Mario Schirru ein Jahresfestgehalt in Höhe von 375 TEUR vereinbart. Nach einem Jahr wird der Aufsichtsrat durch den Personalausschuss überprüfen lassen, ob die vorgesehene Anhebung des Jahresfestgehalts gemäß dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder angemessen ist.

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. Paskert im Berichtszeitraum Nebenleistungen in Höhe von 35 TEUR erhalten. Herr Dr. Husmann hat im Berichtszeitraum Nebenleistungen in Höhe von 25 TEUR erhalten. Herr Mario Schirru hat im Berichtszeitraum Nebenleistungen in Höhe von 10 TEUR erhalten. Versorgungszusagen existieren nicht.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde von der Möglichkeit, den Vorstandsmitgliedern zusätzliche Vergütungsleistungen im Rahmen der Nebenleistungen zu gewähren, kein Gebrauch gemacht.

Festvergütung (alle Beträge in TEUR)	Dr. Dierk Paskert Vorstandsvorsitzender Eintritt: 01.09.2017	Dr. Christoph Husmann Vorstand Eintritt: 01.10.2014	Mario Schirru Vorstand Eintritt: 01.08.2022
	2022	2022	2022
Festvergütung	550	500	157
Nebenleistungen	35	25	10
Summe Festvergütung	585	525	167

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. Dierk Paskert und Herrn Dr. Christoph Husmann auf 250 TEUR festgelegt. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat mit Herrn Mario Schirru einen Jahresbonus in Höhe von 200 TEUR vereinbart.

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 Personalausschusses, 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).