



VERGÜTUNGSBERICHT 2024

Dieser Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) stellt die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der adesso SE im Geschäftsjahr 2024 dar und erläutert diese. Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Ausführliche Informationen dazu finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.adesso-group.de > Investor Relations > Corporate Governance > Vergütung.

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2024

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts 2023

Im Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung über die Billigung des von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 Beschluss gefasst. Der Vergütungsbericht fasst die wesentlichen Elemente des von der Hauptversammlung am 27.05.2021 beschlossenen Vergütungssystems für den Vorstand und des von der Hauptversammlung am 01.06.2023 beschlossenen Vergütungssystems für den Aufsichtsrat zusammen und erläutert im Einzelnen die Struktur und die Höhe der den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütung. Der Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer der Gesellschaft geprüft und mit einem Bestätigungsvermerk versehen. Gemäß § 120a Abs. 4 S. 1 AktG hat die Hauptversammlung am 04.06.2024 den Bericht mit einer Mehrheit von 94,17 % des vertretenen Kapitals gebilligt.

Die deutlich verbesserte Billigungsquote ist vor allem auf das 2023 veränderte und für 2023 rückwirkend angewandte neue Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zurückzuführen. Nach Diskurs mit Investoren und Stakeholdern hatten Vorstand und Aufsichtsrat das aus der Historie des Unternehmens stammende alte System über einen Satzungsänderungsvorschlag an die Hauptversammlung abgelöst und gegen ein modernes System ersetzt. Das neue System berücksichtigt die veränderten Rahmenbedingungen der Vergütung sowie die Anforderungen des stark gewachsenen Unternehmens. Darüber hinausgehende, nur vereinzelt geäußerte und weniger schwerwiegende Kritikpunkte an Vergütungsbericht und Vergütungssystem des Vorstands haben Vorstand und Aufsichtsrat der adesso SE wahrgenommen und diskutiert. Hierzu zählen vor allem die bislang noch erklärten und begründeten Abweichungen zum Deutschen Corporate Governance-Kodex als auch einzelne Details des Vorstandsvergütungssystems beziehungsweise der Berichterstattung hierüber. Im Hinblick auf bestehende Vertragszusagen und in der laufenden Berichtsperiode als dringender erachtete Schwerpunktsetzungen wurde das bestehende Vorstandsvergütungssystem 2024 nicht verändert. Vorstand und Aufsichtsrat nehmen die Kritikpunkte und Anregungen der Investoren und Stakeholder ernst, wollen diese zu einem späteren Zeitpunkt aufgreifen und sind somit interessiert, die Vergütungsstrukturen und das Reporting angemessen im Sinne aller Aktionärinnen und Stakeholder weiterzuentwickeln.

Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2024

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der adesso SE wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und von der Hauptversammlung am 27.05.2021 mit einer Mehrheit von 85,46 % des vertretenen Kapitals gebilligt. Im Geschäftsjahr 2024 kam das Vergütungssystem für alle bestellten Vorstandsmitglieder zur Anwendung. Dies umfasst vor allem auch die Vergütung des 2024 neu als Vorstand bestellten Benedikt Bonnmann als auch die Übernahme des Vorstandsvorsitzes durch das bisherige einfache Mitglied des Vorstands Mark Lohweber als Nachfolger von Michael Kenfenheuer, der zum 31.12.2023 aus dem Vorstand von adesso ausgeschieden war.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder, um innerhalb des geltenden Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen.

Dabei wird ein horizontaler und ein vertikaler Vergütungsvergleich vorgenommen. Bei dem horizontalen Vergleich wird die Höhe der Ziel- und der Maximalvergütung mit den Vergütungen ins Verhältnis gesetzt, die unter Berücksichtigung von Umsatz, Mitarbeitendenzahl, Internationalität und Komplexität von vergleichbaren börsennotierten Gesellschaften gezahlt werden. Die Peer Group umfasst neben IT-Dienstleistungs- und Technologieunternehmen zusätzlich auch im SDAX gelistete Unternehmen mit vergleichbarer Marktkapitalisierung.¹ In den vertikalen Vergleich fließen die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer des oberen Führungskreises der adesso SE sowie der Geschäftsführer der Tochtergesellschaften im DACH-Raum (Deutschland (D), Österreich (A), Schweiz (CH)) und der Belegschaft insgesamt, auch in der zeitlichen Entwicklung, ein.

Aus der bisherigen Prüfung haben sich keine Indikatoren für etwaigen Änderungsbedarf ergeben. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der adesso SE ist weiterhin als marktüblich und innerhalb des Unternehmens auch in der zeitlichen Entwicklung als angemessen anzusehen.

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat konkrete Zielvergütungen für jedes Vorstandsmitglied und auch die Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2024 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 abgelaufenen Geschäftsjahr keinen Gebrauch gemacht.

¹Peer Group: Allgeier SE, Basler AG, Ceconomy AG, CEWE Stiftung & Co. KGaA, DIC Asset AG, Drägerwerk AG & Co. KGaA, Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG, Elmos Semiconductor SE, GFT Technologies SE, Hamborner Reit AG, Klöckner & Co SE, Kontron AG, New Work SE, PSI Software AG, SNP SE, Takkt AG.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024

Das mit einer Zustimmung in Höhe von 99,56 % von der Hauptversammlung am 01.06.2023 beschlossene und gebilligte neue Vergütungssystem für den Aufsichtsrat kam 2024 unverändert zur Anwendung, nachdem es bereits rückwirkend für das Gesamtjahr 2023 genutzt worden war. Das aktuelle System ist in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt.

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes, insbesondere den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der adesso SE ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Geschäftsstrategie der adesso SE orientiert sich an den Aktionärsinteressen. Im Vordergrund steht das Ziel, zu einem der führenden Beratungs- und Technologiekonzerne für branchenspezifische Geschäftsprozesse in Europa aufzusteigen. Dabei verfolgt die adesso SE die Strategie, Wachstum, solide Finanzen und Ertragsstärke in einem ausgewogenen Verhältnis weiterzuentwickeln.

Hierzu wird dem Vorstand eine marktübliche, leistungsgerechte und wettbewerbsfähige Vergütung gewährt. Diese setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus

- > Grundvergütung
- > Nebenleistungen und
- > Versorgungszusagen.

Als erfolgsabhängige Vergütung, die von der Erreichung konkreter, messbarer Ziele abhängt und somit variabel ist, werden

- > eine kurzfristige variable Vergütung (STI) und
- > eine langfristige variable Vergütung (LTI) gewährt.

Die LTI setzt sich aus einer Geldzahlung und einer Gewährung von Aktienoptionen zusammen.

Durch die Verknüpfung der kurzfristigen Vergütung mit nicht-finanziellen Zielen und die Gewährung einer teilweise aktienbasierten langfristigen Vergütung wird dem Gebot einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung Rechnung getragen. Das im Rahmen der langfristigen Vergütung aufgelegte Aktienoptionsprogramm stellt zudem einen Gleichlauf mit den Aktionärsinteressen her. Wenngleich derzeit nur die Gewährung von kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteilen von nicht-finanziellen Zielparametern abhängt, ist sich der Aufsichtsrat der Corporate Social Responsibility der adesso SE bewusst und wird eine Aufnahme weiterer nicht-finanzieller Ziele in das Vergütungssystem prüfen. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der festen Jahresgrundvergütung, den Nebenleistungen und Versorgungszusagen sowie den variablen Vergütungsbestandteilen, die dem Vorstandsmitglied bei einer Zielerreichung von 100 % zustehen, zusammen.

Gesamtübersicht der Vergütungsbestandteile

Bemessungsgrundlage / Parameter

Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt.
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> > Dienstwagen, Reisekosten und sonstige Aufwendungen entsprechend der jeweiligen steuerrechtlichen Bestimmungen und Pauschalen > Versicherungsprämien einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse beziehungsweise deren Bruttobetrag (Arbeitgeberanteil) im Falle einer alternativen persönlichen Altersvorsorge > Die Hälfte nachweislich geleisteter Bruttobeiträge zur freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung bis zum Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze.
Erfolgsabhängige Vergütung	
Short-Termin-Incentive (STI)	Basis für die Zielerreichung: <ul style="list-style-type: none"> > 82 % finanzielle Leistungskriterien der adesso Group: 41 % EPS, 41 % EBITDA > 18 % nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele Aufsichtsrat legt finanzielle Ziele auf Basis der Jahresplanung pro Geschäftsjahr fest Cap: 220,0 T€
Long-Term-Incentives (LTI)	Basis für die Zielerreichung: <ul style="list-style-type: none"> > 62 % Monetäre Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage: Durchschnitt der EBITDA-Zielerreichung der letzten 3 Geschäftsjahre) > 38 % Aktienorientierte Langfristvergütung (Option mit 4-jähriger Wartezeit): Mindesterfüllungsgrad des letzten EBITDA-Jahresziels Cap: 146,1 T€
Sonstige Vergütungsregelungen	
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: Abhängig von der gewährten Festvergütung zwischen 536 T€ und 806 T€
Abfindungs-Cap	Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahresvergütungen; Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit darf nicht überschritten werden.
Malus- und Clawback-Regelung	Der Aufsichtsrat hat im Rahmen des Aktienoptionsprogramms die Möglichkeit, die aktienbasierte langfristige variable Vergütung ganz oder vorübergehend einzubehalten bzw. zurückzufordern, wenn schwerwiegende Gründe hierfür vorliegen. Die Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Rückforderung bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben hiervon unberührt.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich in gleichen Teilbeträgen gezahlt und stellt für die Vorstandsmitglieder ein sicheres und planbares Einkommen dar. Die aktuelle jährliche Festvergütung beträgt zwischen 150 T€ und 400 T€.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen; dies sind als Regelleistung ein Personenkraftwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, Reisekosten und sonstige Aufwendungen entsprechend der jeweiligen steuerrechtlichen Bestimmungen und Pauschalen sowie Versicherungsprämien einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse beziehungsweise deren Bruttobetrag (Arbeitgeberanteil) im Falle einer alternativen persönlichen Altersvorsorge. Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder die Hälfte der von ihnen nachweislich geleisteten Beiträge zur freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung brutto erstattet, höchstens jedoch einen Betrag, der dem Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für gesetzliche Versicherte mit einem Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze entspricht.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile Short-Term Incentives (STI)

Funktionsweise

Die STI sind das kurzfristige variable Vergütungselement; sie haben eine Laufzeit von einem Jahr. Die Höhe der STI bemisst sich zu 82 % an der Entwicklung zweier gleichgewichteter finanzieller Kernsteuerungsgrößen der adesso Group - des operativen Ergebnisses EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation) sowie dem Ergebnis je Aktie (Earnings per Share bzw. EPS). Die übrigen 18 % können über nicht-finanzielle Nachhaltigkeitsziele erreicht werden. Aufgrund der Bedeutung für die adesso Group als Wachstumsunternehmen hängt das Nachhaltigkeitsziel vom Erreichen eines definierten Mitarbeitendenwachstums ab.

Der Aufsichtsrat legt die finanziellen Ziele auf Basis der Jahresplanung pro Geschäftsjahr fest. Während die Zahlung für die finanziellen Ziele jeweils auf einen Betrag von maximal 90 T€ begrenzt ist, können über das nicht-finanzielle Ziel maximal 40 T€ erreicht werden. Dies entspricht insgesamt einem Cap für das STI von 220 T€. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung; die Auszahlung kann daher auch komplett ausfallen. Dies gilt insbesondere für das nicht-finanzielle Ziel, für welches keine weiteren Abstufungen definiert sind. Dieses Ziel gilt entweder als erfüllt oder nicht erfüllt.

Berechnung Short-Term Incentives (jährlicher Bonus)



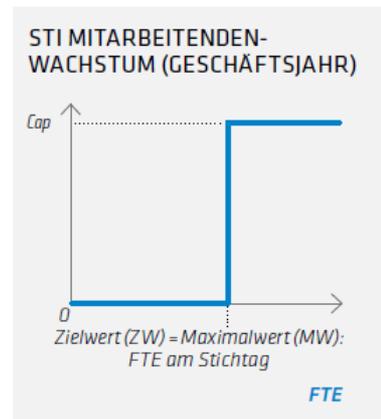
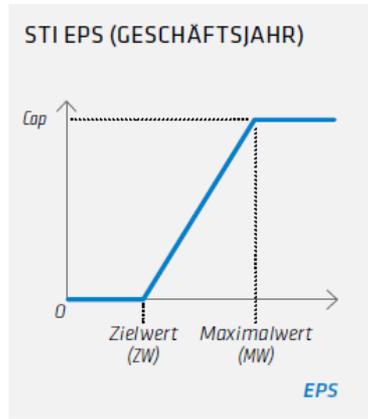
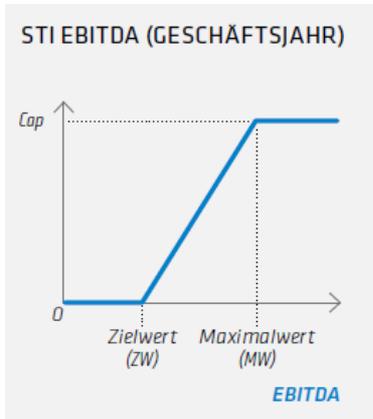
Beitrag zur langfristigen Entwicklung der adesso Group (Nachhaltigkeitsziele)

Das STI soll die fortlaufende Umsetzung der operativen Ziele sicherstellen und durch die gleichrangige Orientierung an EBITDA und EPS gleichermaßen die Aktionärsinteressen berücksichtigen. Beide stellen, wie das Mitarbeitendenwachstum, wesentliche Grundlagen für die langfristige Entwicklung der adesso Group dar.

Finanzielle Leistungskriterien

Zu Beginn des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat die Ziel- und Schwellenwerte für die beiden finanziellen Leistungskriterien beschlossen sowie den Zielwert für das nicht-finanzielle Ziel festgelegt. Der Mindestzielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums ist aus der Unternehmensplanung abgeleitet. Bis zum Erreichen dieses Mindestzielwerts werden keine STI-Zahlungen für den jeweiligen Bestandteil gewährt. Ab Erreichen eines Grenzwerts (Mindestzielwert) steigt die Zahlung abhängig vom Grad des Übertreffens linear bis zum jeweiligen Cap an. Zusätzlich zu den ggf. über die finanziellen Ziele generierten STI-Zahlungen kann ab Erreichen des Zielwerts für das nicht-finanzielle Ziel eine Zahlung in Höhe des Caps erreicht werden. Wird der Zielwert nicht erreicht, entfällt dieser Vergütungsbestandteil ganz.

Für das Geschäftsjahr 2024 gelten im Hinblick auf die jeweiligen finanziellen Ziele und das nicht-finanzielle Ziel die nachfolgend dargestellten Zielerreichungskurven:



	Benedikt Bonnmann		Kristina Gerwert / Mark Lohweber / Andreas Prenneis / Jörg Schroeder	
STI EBITDA	in T€	Zahlung in € je 100 T€ oberhalb von ZW bis Cap	in T€	Zahlung in € je 100T€ oberhalb von ZW bis Cap
Zielwert (ZW)	> 96.036	1.500	> 96.036	1.500
Maximalwert (MW)	102.036		102.036	
STI EPS	in Cent	Zahlung in € je Cent oberhalb von ZW bis Cap	in Cent	Zahlung in € je Cent oberhalb von ZW bis Cap
Zielwert (ZW)	> 59	2.000	> 59	2.000
Maximalwert (MW)	104		104	
STI Mitarbeitende	FTE	Zahlung in €	FTE	Zahlung in €
Zielwert / Maximalwert	>= 10.463	40.000	>= 10.463	40.000
	Torsten Wegener			
STI EBITDA	in T€	Zahlung in € je 100 T€ oberhalb von ZW bis Cap		
Zielwert (ZW)	> 84.000	1.500		
Maximalwert (MW)	90.000			
STI EPS	in Cent	Zahlung in € je Cent oberhalb von ZW bis Cap		
Zielwert (ZW)	59	2.000		
Maximalwert (MW)	104			
STI Mitarbeitende	FTE	Zahlung in €		
Zielwert / Maximalwert	> 10.463	40.000		

Für das Geschäftsjahr 2024 ergibt sich für den STI damit die folgende Gesamtzielerreichung:

STI 2024 Zusammenfassung (Tabelle)

STI Beträge in T€ (in %)	EPS	EBITDA	Mitarbeitenden-Wachstum	Gesamt
Benedikt Bonnmann*	68 (100)	26 (39)	- (0)	93 (42)
Kristina Gerwert	90 (100)	35 (39)	- (0)	125 (57)
Mark Lohweber	90 (100)	35 (39)	- (0)	125 (57)
Andreas Prenneis	90 (100)	35 (39)	- (0)	125 (57)
Jörg Schroeder	90 (100)	35 (39)	- (0)	125 (57)
Torsten Wegener**	23 (100)	23 (100)	- (0)	45 (20)

*) Mitglied des Vorstands seit 01.04.2024 - pro rata temporis

***) ausgeschieden zum 31.03.2024 - pro rata temporis

Die Beträge, die sich aus der obenstehenden Tabelle ergeben, werden erst im März 2025 an die begünstigten Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Alle Vergütungsbestandteile des Vorjahres werden im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG der im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütung zugerechnet.

Long-Term Incentives (LTI)

Funktionsweise

Das zweite erfolgsabhängige Vergütungselement sind die LTI, die mit einer Performance-Periode von drei Jahren beziehungsweise im Falle von Aktienoptionen durch eine Fälligkeit nach Ablauf von mindestens vier Jahren nach ihrem Optionsausgabestichtag auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Als LTI werden Geldzahlungen mit einem Anteil von 62 % und Aktienoptionen mit einem Anteil von 38 % in Bezug auf die maximale Zielerreichung gewährt. Hierdurch sollen Anreize für die Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung gesetzt werden. Durch das Aktienoptionsprogramm soll zudem die langfristige Bindung von Vorstandsmitgliedern an das Unternehmen und dessen Ziele unterstützt und ein Interessenausgleich mit den Aktionären hergestellt werden. Der LTI ist somit zum Teil aktienbasiert.

Der monetäre Bestandteil der LTI ergibt sich auf Grundlage des Durchschnitts der tatsächlichen Zielerreichung des STI für das Ziel „EBITDA“ der letzten drei Jahre inklusive des gerade abgeschlossenen Geschäftsjahres.

Wird der oben beschriebene STI-EBITDA-Zielwert zu 80 % erreicht, erhalten die Vorstandsmitglieder zudem jeweils die Möglichkeit zum Erwerb von bis zu 2.000 Stückaktien im Rahmen und mit Laufzeit des Aktienoptionsprogramms 2020. Die Gewährung der 2.000 Aktienoptionen erfolgt vollumfänglich, nicht zeitanteilig. Eine nachträgliche Änderung der Ziele ist ausgeschlossen. Jedes Vorstandsmitglied darf über die aus der Ausübung der Aktienoption gewonnene Aktie frei verfügen.

Während die Zahlung für das monetäre Ziel auf einen Betrag von maximal 90 T€ begrenzt ist, können über die Aktienoptionen maximal 56 T€ (gem. Bewertung durch eine Bank) erreicht werden. Dies entspricht insgesamt einem Cap für das LTI von 146,1 T€. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung; die Auszahlung oder Gewährung kann daher auch komplett entfallen.

Berechnung Long-Term Incentives



Beitrag zur langfristigen Entwicklung der adesso Group

Neben der monetären langfristigen Anreizwirkung über die Betrachtung der durchschnittlichen Entwicklung der EBITDA-Zielerreichung innerhalb eines Dreijahreszeitraums, ermöglicht der Aktienbezug der LTI die Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der relativen und absoluten Entwicklung des Aktienkurses, so dass die Ziele des Managements und die Interessen der Aktionäre noch stärker in Einklang miteinander gebracht werden. Hierdurch erhält der Vorstand einen Anreiz, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Finanzielle Leistungskriterien

Jahresbezogene Vergütung auf Basis der Zielerreichungsgrade der letzten 3 Geschäftsjahre (Tabelle)

in T€	STI-Zahlung (EBITDA) 2022	STI-Zahlung (EBITDA) 2023	STI-Zahlung (EBITDA) 2024	LTI 2024 [Ø-STI-Zahlung (EBITDA)2022 -2024]
Benedikt Bonnmann*	68	68	26	54
Kristina Gerwert	45	-	35	27
Mark Lohweber	45	-	35	27
Andreas Prenneis	90	-	35	42
Jörg Schroeder	90	-	35	42
Torsten Wegener**	90	45	23	53

*) Mitglied des Vorstands seit 01.04.2024 - pro rata temporis. Für den Neuvorstand wird aufgrund des Fehlens von Zielvorgaben für die Jahre vor seiner Vorstandstätigkeit kalkulatorisch fiktive STI-Zahlungen angenommen. Diese entsprechen 9/12 des Werts, der bei maximaler Zielerreichung für dieses Ziel im entsprechenden Jahr gezahlt worden wäre.

**) Mitglied des Vorstands bis 31.03.2024 - pro rata temporis.

Zuteilung Aktienoptionen für das Geschäftsjahr 2024

	Anzahl gewährter Aktienoptionen 2024 (Stück)	Wertansatz Aktienoptionen 2024 (T€)
Benedikt Bonnmann	2.000	56
Kristina Gerwert	2.000	56
Mark Lohweber	2.000	56
Andreas Prenneis	2.000	56
Jörg Schroeder	2.000	56
Torsten Wegener*	-	-

*) Keine Berechtigung auf Zuteilung von Aktienoptionen aufgrund Austritt

Zielerreichung LTI 2024

LTI 2024 Zusammenfassung (Tabelle)

in T€	Wert gewährter LTI-Aktioptionen 2024	LTI 2024 [Ø-STI-Zahlung (EBITDA)2022 -2024]	Summe LTI (2024)
Bendikt Bonnmann*	56	54	110
Kristina Gerwert	56	27	83
Mark Lohweber	56	27	83
Andreas Prenneis	56	42	98
Jörg Schroeder	56	42	98
Torsten Wegener**	-	53	53

*) Mitglied des Vorstands seit 01.04.2024 - pro rata temporis

**) Mitglied des Vorstands bis 31.03.2024 - pro rata temporis

Sonstige Vergütungsregelungen

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Das aktuelle Vergütungssystem der Gesellschaft sieht keine Verpflichtungen des Vorstands vor, eine bestimmte Mindestanzahl an Aktien des Unternehmens zu erwerben oder bis zu einem vorbestimmten Zeitpunkt zu halten. Nur ein Teil der langfristigen variablen Vergütungsbeträge wird aktienorientiert über die Möglichkeit zum Erwerb von Aktienoptionen gezahlt, die erst nach Ablauf von vier Jahren nach ihrem Optionsausgabestichtag fällig werden. Eine Anlageverpflichtung überwiegend in Aktien der Gesellschaft sieht das System nicht vor, zumal bereits ein Teil der variablen Vergütungsbeträge aktienorientiert gewährt wird. Der Aufsichtsrat sieht den im Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder vorgesehen aktienorientierten Teil der langfristigen variablen Vergütungsbeträge und seine Anreizwirkung im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung als ausreichend an.

Einhaltung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile die jeweils genannten Höchstgrenzen festgelegt, die sich im aktuellen Vergütungssystem sowohl für den STI als auch für den LTI bei einer Zielerreichung von 100 % ergeben.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung (bestehend aus Jahresfestvergütung, Versorgungsentgelt bzw. Altersversorgung, Nebenleistungen, Auszahlung aus STI und Auszahlung aus LTI) beschränkt. Dieser liegt in Abhängigkeit von der gewährten Festvergütung zwischen 536 T€ und 806 T€.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde diese Maximalvergütungsbandbreite von den amtierenden Vorstandsmitgliedern eingehalten, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist:

in T€	Benedikt Bonnmann*		Kristina Gerwert	
	2024	2023	2024	2023
Fixum	180	-	200	100
Nebenleistungen	5	-	3	3
Versorgungsaufwand	11	-	15	8
STI	93	-	125	20
LTI (Geldzahlung)	42	-	27	15
LTI (Aktienoptionen)	56	-	56	56
GESAMTVERGÜTUNG	387	-	426	201

*) Mitglied des Vorstands seit 01.04.2024

in T€	Mark Lohweber		Andreas Prenneis	
	2024	2023	2024	2023
Fixum	320	135	250	250
Nebenleistungen	5	6	11	11
Versorgungsaufwand	15	8	13	13
STI	125	20	125	40
LTI (Geldzahlung)	27	15	42	60
LTI (Aktienoptionen)	56	56	56	56
GESAMTVERGÜTUNG	548	239	497	430

in T€	Jörg Schroeder		Torsten Wegener**	
	2024	2023	2024	2023
Fixum	240	240	68	270
Nebenleistungen	6	8	-	-
Versorgungsaufwand	13	13	5	21
STI	125	40	45	85
LTI (Geldzahlung)	42	60	19	75
LTI (Aktienoptionen)	56	56	-	56
GESAMTVERGÜTUNG	482	418	137	508

**) Mitglied des Vorstands bis 31.03.2024 pro rata temporis. LTI-Geldzahlung: Für den ausscheidenden Vorstand wird für die Berechnung des Mittelwerts für das Austrittsjahr eine kalkulatorisch fiktive STI-Zahlung angenommen. Diese entspricht dem Wert, der bei maximaler Zielerreichung für dieses Ziel im entsprechenden Jahr gezahlt worden wäre. Der finale Wert entspricht 1/4 des Mittelwerts.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Abfindungsregelungen

In den Vorstandsdiensverträgen sind Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance-Kodex entsprechen. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer auf Veranlassung der Gesellschaft kann das Vorstandsmitglied eine Ausgleichszahlung erhalten. Entlassungsentschädigungen, die bei einer einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung der Bestellung gezahlt werden dürfen, setzen sich aus dem festen Jahresgehalt und dem STI für die Restlaufzeit der regulären Bestellung, längstens jedoch für 24 Monate, zusammen. Für den STI wird der im letzten abgelaufenen Geschäftsjahr vor Beendigung der Bestellung gezahlte STI herangezogen. Endet die Bestellung vor Ablauf des ersten Geschäftsjahres, in dem ein STI gezahlt wird, ist Bemessungsgrundlage für den STI der Zielbetrag.

Die als LTI gewährten Aktienoptionen haben eine Laufzeit von jeweils sieben Jahren, beginnend mit dem jeweiligen Optionsausgabestichtag. Endet das Dienstverhältnis dadurch, dass im Anschluss an seine Beendigung kein neues Dienstverhältnis begründet wird, dann können die am Tag der Beendigung fälligen und noch nicht fälligen Aktienoptionen auch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses bei Fälligkeit ausgeübt werden, wenn das Vorstandsmitglied mindestens drei Jahre ununterbrochen im Vorstand der Gesellschaft tätig war und während der Wartezeit kein besonderer Umstand eingetreten ist, der auch den Widerruf oder den Einbehalt von Aktienoptionen rechtfertigen würde. Dies gilt nicht, wenn der Berechtigte nach Beendigung des Dienst- oder Anstellungsverhältnisses Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens wird. In einem solchen Fall können die am Tage der Beendigung des Dienst- oder Anstellungsverhältnisses fälligen Aktienoptionen innerhalb eines Zeitraums von 24 Monaten nach Bestellung zum Aufsichtsrat der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens ausgeübt werden. Endet das Dienstverhältnis aufgrund ordentlicher Kündigung durch die Gesellschaft, so können die am Tag der Beendigung fälligen Aktienoptionen letztmalig in dem ersten der Beendigung des Dienst- oder Anstellungsverhältnis folgenden Ausübungszeitraum ausgeübt werden. Wenn das Dienstverhältnis aufgrund dauerhafter Krankheit, die eine personenbedingte Kündigung erlauben würde, oder aufgrund voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI), die durch eine entsprechende Bescheinigung nachgewiesen wird, beendet wird, so können die am Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses fälligen Aktienoptionen während ihrer Laufzeit auch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses ausgeübt werden. In allen anderen Fällen verlieren noch nicht fällige Aktienoptionen und fällige Aktienoptionen grundsätzlich ihre Ausübbarkeit, sobald sich ein Vorstandsmitglied in keinem ungekündigten Dienstverhältnis mit der Gesellschaft mehr befindet.

Bei Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und nach den vertraglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkten.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist derzeit in keinem der Vorstandsdiensverträge vereinbart.

Change of Control

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) bestehen nicht.

Malus/ Clawback

Der Aufsichtsrat hat im Rahmen des Aktienoptionsprogramms die Möglichkeit, die aktienbasierte langfristige variable Vergütung insbesondere dann ganz oder vorübergehend einzubehalten bzw. zurückzufordern, wenn einer der folgenden Gründe vorliegt:

- > eine schwerwiegende Falschdarstellung der geprüften Finanzergebnisse der Gesellschaft oder eines wesentlichen Beteiligungsunternehmens der Gesellschaft;
- > ein schwerwiegendes Versagen des Risikomanagements in der Gesellschaft oder in einem wesentlichen Beteiligungsunternehmens der Gesellschaft;
- > eine schwerwiegende Nichteinhaltung von Vorschriften durch die Gesellschaft oder durch ein wesentliches Beteiligungsunternehmen der Gesellschaft;
- > eine schwerwiegende Fehlberechnung oder Nichterreichung eines relevanten Leistungskriteriums oder Überschreitung der Maximalvergütung;
- > eine schwerwiegende Rufschädigung der Gesellschaft oder eines wesentlichen Beteiligungsunternehmens der Gesellschaft; oder
- > eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Vorstandsmitglieds.

Die Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Rückforderung bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben hiervon unberührt.

Von dieser Möglichkeit wurde 2024 kein Gebrauch gemacht.

Leistungen Dritter

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Vergütung für Aufsichtsratsmandate innerhalb und außerhalb der adesso Group

Die Wahrnehmung von etwaigen Aufsichtsratsmandanten innerhalb der adesso Group gilt für Vorstandsmitglieder mit den Bezügen auf Basis des jeweiligen Vorstandsvertrags als abgegolten. Sofern der Vorstand aus solchen Tätigkeiten Vergütungsleistungen, Aufwandsentschädigungen oder ähnliche Zahlungen erhält, sind diese auf die reguläre Vorstandsvergütung anzurechnen, soweit keine anderen Regelungen getroffen werden.

Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 12 der Satzung geregelt und entspricht dem von der Hauptversammlung beschlossenen und gebilligten Vergütungssystem. Das Vergütungssystem trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Die Vergütung sowie das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat werden von der Verwaltung regelmäßig überprüft. Maßgeblich sind dabei insbesondere die zeitliche Inanspruchnahme der Aufsichtsratsmitglieder sowie die von anderen, vergleichbaren Gesellschaften gewährten Aufsichtsratsvergütungen. Sofern Vorstand und Aufsichtsrat einen Anpassungsbedarf bei der Vergütung beziehungsweise dem Vergütungssystem sehen, werden sie der Hauptversammlung einen entsprechenden Beschlussvorschlag unterbreiten. Spätestens alle vier Jahre wird der Hauptversammlung ein Beschlussvorschlag über die Vergütung einschließlich des zugrundeliegenden Vergütungssystems unterbreitet.

Wie bereits unter „Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024“ im Rahmen dieses Vergütungsberichts dargestellt, wurde der Hauptversammlung ein angepasstes neues Vergütungssystem für die Vergütung im laufenden Geschäftsjahr 2023 vorgelegt und gebilligt. Die neue Vergütungsregelung ist bereits vollumfänglich 2023 zur Anwendung gekommen.

Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen eine jährliche Vergütung in Höhe von 25 T€. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Vergütung von 50 T€, sein Stellvertreter eine jährliche Vergütung von 35 T€.

Für die Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats einmalig eine zusätzliche jährliche Vergütung. Einmalig bedeutet, dass die Vergütung auch dann nur einmal gewährt wird, wenn Tätigkeiten in mehreren Ausschüssen wahrgenommen werden. Die Zusatzvergütung beträgt für den Vorsitzenden eines Ausschusses 7,5 T€ und für jedes andere Mitglied eines Ausschusses 5 T€.

Die Vergütung ist zahlbar nach Feststellung des Jahresabschlusses. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz in einem Ausschuss führen, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung.

Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für die Tätigkeit des Aufsichtsrats gewährt wird, und die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Konzerns unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtige und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats

Angaben in T€	Grundvergütung	Zusatzvergütung	Summe
Prof. Dr. Volker Gruhn	50	8	58
Stefanie Kemp	25	-	25
Hermann Kögler	25	8	33
Rainer Rudolf	25	5	30
Dr. Friedrich Wöbking	35	-	35
Michael Zorc	25	-	25
SUMME	185	20	205

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Im folgenden findet sich die für die Geschäftsjahre 2020 bis 2024 gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG erforderliche Darstellung der jährlichen Veränderung der den gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern gewährten und geschuldeten Vergütung, sowie zugesprochene Aktienoptionen im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalenzbasis.

in T€	2020	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
Zum 31.12.2024 amtierende Vorstandsmitglieder									
Benedikt Bonnmann ¹⁾	-	-	- %	-	- %	-	- %	387	- %
Kristina Gerwert ²⁾	-	-	- %	-	- %	201	- %	426	112 %
Mark Lohweber ²⁾	-	-	- %	-	- %	239	- %	548	129 %
Andreas Prenneis	531	664	25 %	543	-18 %	430	-21 %	497	16 %
Jörg Schroeder ³⁾	394	432	10 %	522	21 %	418	-20 %	482	15 %
Ehemalige Vorstandsmitglieder									
Torsten Wegener ⁴⁾	-	485	-	644	33 %	508	-21 %	137	-73 %
Stefan Riedel ⁵⁾	608	608	- %	983	- %	-	0 %	-	- %
Michael Kenfenheuer ⁵⁾	571	714	25 %	642	-10 %	510	-21 %	-	-100 %
Dirk Pothen ⁶⁾	509	652	28 %	639	-2 %	496	-22 %	-	-100 %
SUMME	2.613	3.555	36 %	3.973	12 %	2.803	-29 %	2.477	-12 %

1) Mitglied des Vorstands seit 01.04.2024 | 2) Mitglied des Vorstands seit 01.07.2023 | 3) Mitglied des Vorstands seit 01.09.2019 | 4) ausgeschieden zum 31.03.2024 | 5) Mitglied des Vorstands bis 31.12.2022 | 6) Mitglied des Vorstands bis zum 31.12.2023

	2020	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
Erworbene Aktienoptionen (Stück)									
Benedikt Bonnmann ¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	2.000	-
Kristina Gerwert ²⁾	-	-	-	-	-	2.000	-	2.000	-
Mark Lohweber ²⁾	-	-	-	-	-	2.000	-	2.000	-
Andreas Prenneis	-	-	-	2.000	-	2.000	-	2.000	-
Jörg Schroeder ³⁾	-	-	-	2.000	-	2.000	-	2.000	-
Torsten Wegener ⁴⁾	-	2.000	-	2.000	-	2.000	-	-	-100

1) Mitglied des Vorstands seit 01.04.2024 | 2) Mitglied des Vorstands seit 01.07.2023 | 3) Mitglied des Vorstands seit 01.09.2019 | 4) ausgeschieden zum 31.03.2024

in T€	2020	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
Zum 31.12.2024 amtierende Aufsichtsratsmitglieder									
Prof. Dr. Volker Gruhn	8	8	0 %	8	0 %	58	619 %	58	0 %
Stefanie Kemp ¹⁾	-	-	0 %	-	0 %	25	0 %	25	0 %
Hermann Kögler	18	30	67 %	34	13 %	33	-4 %	33	0 %
Rainer Rudolf	5	5	0 %	5	0 %	30	500 %	30	0 %
Dr. Friedrich Wöbking	19	29	53 %	34	17 %	35	3 %	35	0 %
Michael Zorc ²⁾	-	-	0 %	-	0 %	15	0 %	25	71 %
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder									
Prof. Dr. Gottfried Koch ³⁾	18	29	61 %	25	-14 %	-	-100 %	-	0 %
Heinz-Werner Richter ⁴⁾	18	-	-100 %	34	0 %	10	-69 %	-	-100 %
SUMME	86	101	17 %	140	39 %	205	46 %	205	0 %

1) Mitglied des Aufsichtsrats seit 16.01.2023 | 2) Mitglied des Aufsichtsrats seit 01.06.2023 | 3) Mitglied des Aufsichtsrats bis 30.09.2022 | 4) Mitglied des Aufsichtsrats bis 01.06.2023

Für die Ertragsentwicklung wurde neben dem Jahresüberschuss der adesso SE, dessen Angabe gesetzlich vorgeschrieben ist, auch die der kurzfristigen variablen Vergütung zugrunde liegenden Kennzahlen operatives Ergebnis vor Abschreibungen, Zinsen und Steuern (EBITDA) und Ergebnis je Aktie (EPS) aufgeführt.

	2020	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
Jahresüberschuss (in T€)	18.778	43.383	131 %	21.207	-51 %	15.076	-29 %	20.205	34 %
EBITDA (in T€)	60.406	101.985	69 %	92.908	-9 %	80.030	-14 %	98.346	23 %
EPS (in €)	3,39	7,59	124 %	4,40	-42 %	0,49	-89 %	1,25	155 %
Mitarbeitendenwachstum (FTE / Stichtag) in %	23	17	-26 %	39	129 %	18	-54 %	8	-56 %

Für die Vergütung der Mitarbeitenden wurde der im jeweiligen Geschäftsbericht veröffentlichte Personalaufwand (Löhne und Gehälter zuzüglich sozialer Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung) verwendet und durch die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden, umgerechnet auf Vollzeitbeschäftigte (Full Time Equivalents), dividiert.

	2020	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
Personalaufwand (in T€)	350.069	446.386	28 %	587.089	32 %	773.159	32 %	888.934	15 %
Durchschnitt FTE	4.373	5.430	24 %	6.984	29 %	8.948	28 %	10.059	12 %
Personalaufwand/ durchschnittliche FTE (in €)	80	82	2 %	84	2 %	86	2 %	88	2 %

Dortmund, 20. März 2025

Für den Aufsichtsrat

Prof. Dr. Volker Gruhn
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Für den Vorstand

Mark Lohweber
Vorstandsvorsitzender

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

nach § 162 Abs. 3 AktG

An die adesso SE, Dortmund

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der adesso SE, Dortmund, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/ vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Dortmund, 20. März 2025

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Falk
Wirtschaftsprüfer

Dirks
Wirtschaftsprüfer

adesso SE

Adessoplatz 1

44269 Dortmund

T +49 231 7000-7000

F +49 231 7000-1000

ir@adesso.de

www.adesso-group.de

www.adesso.de