

Gigaset



Gigaset AG
Vergütungsbericht 2022

1 ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG

Der nachfolgende von Vorstand und Aufsichtsrat erstattete Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) stellt die Höhe und Struktur der Vergütung für die gegenwärtigen oder früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Gigaset AG im Geschäftsjahr 2022 dar. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in den Fassungen vom 16. Dezember 2019 und 28. April 2022 sind nach Maßgabe der Entsprechenserklärung vom 28. Februar 2023 ebenfalls berücksichtigt.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 unter Vergütungsaspekten

Im Geschäftsjahr 2022 gab es mehrere Wechsel im Vorstand und Aufsichtsrat.

Seit dem 1. November 2022 ist Dr. Magnus Ekerot als neues Mitglied des Vorstands bestellt. Klaus Weßing hat sein Amt als Vorsitzender und Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2022 niedergelegt. Am 1. Januar 2023 hat Dr. Magnus Ekerot das Amt des Vorsitzenden des Vorstands übernommen.

Flora Shiu hat ihr Amt als Mitglied des Aufsichtsrats mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2022 niedergelegt.

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat ein neues System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 87a AktG beschlossen und der Hauptversammlung am 8. Juni 2021

zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung von 99,88% gebilligt. Zudem hat die Hauptversammlung die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder – wie zuletzt in den Hauptversammlungen vom 17. August 2017 und 19. Dezember 2013 beschlossen – nunmehr im Rahmen einer Satzungsregelung festgesetzt und das dieser Vergütung zugrunde liegende Vergütungssystem (§§ 113 Abs. 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG) mit 96,59% Zustimmung beschlossen.

Die im Geschäftsjahr 2021 beschlossenen Systeme zur Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder gelten unverändert.

2 DAS VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM

Das im Geschäftsjahr 2021 beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und enthält insbesondere die gemäß § 87a AktG vorgesehenen Festlegungen. Die im Vergütungssystem vorgesehene Gesamtvergütung umfasst einerseits feste Vergütungselemente (Jahresgehalt, Nebenleistungen, Versorgungsleistungen). Darüber hinaus ist neben einem kurzfristig ausgerichteten variablen Vergütungselement (Short-Term Incentive (STI)) auch eine langfristig orientierte variable Vergütung (Long-Term Incentive (LTI)) vorgesehen. Die dem Vergütungssystem zugrunde liegende Vergütungsstruktur setzt insbesondere im Rahmen der langfristig orientierten variablen Vergütung verstärkt Anreize für eine langfristige Unternehmensentwicklung, die auch die Nachhaltigkeitsstrategie der Gigaset AG und ihrer Konzernunternehmen (auch „Gigaset“) berücksichtigt.

Das Vergütungssystem findet Anwendung auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern, die zwei Monate nach Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 8. Juni 2021 neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden. Mit Klaus Weßing ist im Geschäftsjahr 2021 eine Nachtragsvereinbarung abgeschlossen worden, welche die ab 1. Januar 2021 zugesagte Vergütung bereits entsprechend dem Vergütungssystem regelt. Die dem Finanzvorstand Thomas Schuchardt zugesagte Vergütung richtete sich im Geschäftsjahr 2021 abweichend hiervon noch nach den bestehenden Vereinbarungen, die bereits vor Inkrafttreten des Vergütungssystems abgeschlossen wurden. Mit Thomas Schuchardt ist im Geschäftsjahr 2022 eine Nachtragsvereinbarung abgeschlossen worden, welche die ab dem 1. April 2022 zugesagte Vergütung nun ebenfalls entsprechend dem Vergütungssystem regelt. Der nach Maßgabe der vertraglichen Bestandsregelung geleisteten und im vorliegenden Vergütungsbericht dargestellten Vergütung für Thomas Schuchardt liegt dementsprechend das Vorstandsvergütungssystem noch

nicht zugrunde. Auf die für das Geschäftsjahr 2022 ausgelobte variable Vergütung (STI und LTI) für Thomas Schuchardt findet das Vergütungssystem rückwirkend ab dem 1. Januar 2022 Anwendung. Die dem Dienstvertrag mit Dr. Magnus Ekerot zugrunde liegenden Vereinbarungen zur Vergütung sind ebenfalls im Rahmen des Vergütungssystems erfolgt.

Die den Vorstandsmitgliedern jeweils gewährte Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren jeweiligen Aufgaben, der persönlichen Leistung sowie der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg der Gigaset. Eine Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat (gegebenenfalls auf Grundlage vorbereitender Tätigkeit des Personalausschusses) nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig und, soweit erforderlich, auch anlassbezogen - zumindest aber alle vier Jahre - durch. Hierzu erfolgt zum einen ein vertikaler Vergleich der Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Bereichsleiter mit direkter Berichtspflicht an den Vorstand sowie mit der Vergütung der im Inland beschäftigten Gesamtbelegschaft der Gigaset AG und ihrer Konzerngesellschaften. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat zudem eine geeignete Vergleichsgruppe anderer, regelmäßig börsennotierter Unternehmen mit vergleichbarer Marktstellung als Peergroup heran. Für diesen horizontalen Vergleich wurden zuletzt im Rahmen der Erarbeitung des Vorstandsvergütungssystems verschiedene Vergütungsdaten börsennotierter Unternehmen verschiedener Branchen des produzierenden Gewerbes mit vergleichbarer Unternehmensgröße (insbesondere hinsichtlich Mitarbeiterzahl und Umsatzerlösen) herangezogen.

Die nachfolgende Übersicht skizziert die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems sowie deren jeweilige Ausgestaltung in Grundzügen:

Übersicht Vergütungssystem (Vorstand)

Vergütungselement	Ausgestaltung
Feste Vergütungselemente	
Festes Jahresentgelt	Auszahlung in zwölf monatlichen Raten am Ende eines Kalendermonats
Nebenleistungen	Nebenleistungen bestehen insbes. aus der Bereitstellung eines Dienstfahrzeugs, betragsmäßig begrenzten Zuschüssen zu Versicherungen sowie weiteren marktüblichen Versicherungsleistungen
Versorgungsregelung	Übernahme eines dienstvertraglich festgelegten Beitrags an externe Versorgungsträger als betriebliche Altersversorgung (z.B. Direktversicherung); für Klaus Weßing beitragsorientierte Direktzusage und sechsmonatiges Übergangsgeld
Variable Vergütungselemente	
STI: Kurzfristige variable Vergütung	Jahresbonus mit Barauszahlung im folgenden Geschäftsjahr Bemessung anhand Zielerreichung hinsichtlich finanzieller Leistungskriterien (Umsatz, Ertrag (auszuwählen aus EBIT, EBITDA oder EBIT-Marge) und Free Cashflow) und operativer Jahresziele mit strategischer Bedeutung Möglichkeit zur Berücksichtigung etwaiger außergewöhnlicher Entwicklungen (Anpassungsfaktor: 0,8 - 1,2) Begrenzung von Auszahlungen auf 125% des anstellungsvertraglichen Zielbetrags
LTI: Langfristige variable Vergütung	Jährlich ausgelobter Zielbonus mit vierjährigem Performancezeitraum (Barauszahlung im fünften Jahr) Bemessung anhand Zielerreichung hinsichtlich strategischer Mehrjahresziele (Gewichtung ca. 66%) und nichtfinanzieller Ziele (Environmental, Social and Governance - ESG) (Gewichtung ca. 33%) Möglichkeit zur Berücksichtigung etwaiger außergewöhnlicher Entwicklungen (Anpassungsfaktor: 0,8 - 1,2) Begrenzung von Auszahlungen auf 100% des anstellungsvertraglichen Zielbetrags
Sonstige Vergütungsregelungen	
Maximalvergütung	Maximale Summe des je Geschäftsjahr und Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr angefallenen Vergütungsaufwands • Vorstandsvorsitzender: EUR 650.000,00 • Ordentliche Vorstandsmitglieder: EUR 550.000,00
Malus- und Clawback	Aufsichtsrat kann variable Vergütung (STI und/oder LTI) bei bestimmten schwerwiegenden Pflichtverletzungen eines Vorstandsmitglieds ganz oder teilweise reduzieren (Malus) oder zurückverlangen (Clawback-Regelung)
Aktienhalterverpflichtung (SOG)	Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zu Erwerb von Gigaset-Aktien im Umfang von mindestens 5 % des festen Jahresgehalts (brutto); Erwerbsverpflichtung begrenzt auf 100 % des festen Jahresgehalts (brutto); korrespondierende Aktienhalterverpflichtung für die Dauer der Bestellung.

3 VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Festes Jahresgehalt

Als fixen Vergütungsbestandteil sieht das Vergütungssystem ein dienstvertraglich vereinbartes festes Jahresgehalt vor, das in zwölf monatlichen Raten jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt wird. Das im Geschäftsjahr 2022 gewährte feste Jahresgehalt ist der untenstehenden Tabelle (Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Vorstand)) zu entnehmen. In Einklang mit der langfristigen Unternehmensstrategie der Gigaset dient die Gewährung des festen Jahresgehalts insbesondere der Sicherstellung einer angemessenen Grundvergütung und trägt damit zur Vermeidung von Anreizen für das Eingehen unangemessener Risiken bei.

Nebenleistungen

Das Vergütungssystem sieht vor, dass den Vorstandsmitgliedern vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt werden. Unter anderem werden ein angemessenes Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung, Zuschüsse zu Versicherungen sowie weitere marktübliche Versicherungsleistungen gewährt. Der Aufwandsbetrag der im Geschäftsjahr 2022 gewährten Nebenleistungen ist der untenstehenden Tabelle (Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Vorstand)) zu entnehmen.

Short-Term Incentive (STI)

Das Vergütungssystem sieht als kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil die Leistung eines Short-Term Incentive (STI) mit einjährigem Bemessungszeitraum vor. Vergütungszahlungen aus dem STI hängen von der Erreichung finanzieller Leistungskriterien (Umsatz, Ertrag, Cashflow)

sowie zusätzlichen operativen Jahreszielen mit strategischer Bedeutung ab. Die maßgeblichen konkreten Zielvorgaben (einschließlich mindestens erforderlicher Schwellenwerte und höchstens berücksichtigungsfähiger Maximalwerte) sowie deren konkrete Gewichtung werden durch den Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt. Bei 100%iger Zielerreichung wird der im Vorstandsdienstvertrag festgelegte Zielbetrag gewährt. Etwaig aufgetretene außergewöhnliche Entwicklungen (§ 87 Abs. 1 Satz 3 zweiter Halbsatz AktG) können durch einen zusätzlichen Anpassungsfaktor (0,8 – 1,2) berücksichtigt werden. Zahlungen aus dem STI sind auf 125% des Zielbetrags begrenzt. Über die Feststellung der Zielerreichung beschließt der Aufsichtsrat nach Ablauf des Bemessungszeitraums (Geschäftsjahr) spätestens in der auf die Bilanzsitzung folgenden Sitzung. Die Auszahlung erfolgt mit der nächsterreichbaren Gehaltsabrechnung nach Feststellung der Zielerreichung. Die finanziellen Leistungskriterien des STI berücksichtigen die Profitabilität, die operativ generierte Liquidität und die Erlösentwicklung der Gigaset und knüpfen damit an zentrale Kriterien an, die zur Steuerung und Überwachung des Unternehmens sowie zur Erfolgsmessung eingesetzt werden. Die zusätzlichen operativen Jahresziele mit strategischer Bedeutung ermöglichen die Incentivierung im Hinblick auf spezifische Ziele mit wesentlichem Einfluss auf die Unternehmensentwicklung. Dementsprechend trägt der STI auch zur strategischen Entwicklung der Gigaset bei.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde die für die Tätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr 2021 der vorstehend beschriebene STI ausgezahlt. Die entsprechenden Auszahlungsbeträge sind somit als im Geschäftsjahr 2022 "gewährt" i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG anzusehen und in der untenstehenden tabellarischen Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 AktG (Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung

(Vorstand)) für die Vorstandsmitglieder aufgeführt. Für Klaus Weßing richtete sich die Bemessung des im Geschäftsjahr 2022 gewährten STI nach der Nachtragsvereinbarung vom 10. / 21. Mai 2021, die unter den in den Planbedingungen STI niedergelegten Bedingungen, insbesondere unter Vorbehalt einer entsprechenden Zielerreichung, Anspruch auf einen STI in Höhe von EUR 40.000,00 brutto pro Geschäftsjahr vorsah. Für Thomas Schuchardt richtete sich die Bemessung des im Geschäftsjahr 2022 gewährten STI nach der Nachtragsvereinbarung vom 20. April 2021. Diese berücksichtigte inhaltlich bereits teilweise die im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen für die variable Vergütung mit kurzfristig orientierten Zielen. Im Hinblick auf den Zielbetrag blieb hingegen die Regelung des Dienstvertrags vom 13. August 2019 maßgeblich, wonach sich dessen Höhe auf EUR 50.000,00 brutto pro Geschäftsjahr belief. Maßgeblich waren die in der folgenden Tabelle aufgeführten Ziele bzw. Leistungskriterien, deren jeweilige Zielerreichung der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2021 jeweils wie nachstehend ausgewiesen bewertet hat. Die Zielfestlegungen sind durch den Aufsichtsrat insbesondere im Hinblick auf die spezifische strategische Bedeutung der Gewährleistung hinreichender finanzieller Ressourcen für die Gigaset vorgenommen worden und tragen damit zur Sicherstellung einer langfristig stabilen Finanzausstattung der Gigaset bei.

Für die Tätigkeit im Berichtsjahr (2022) wurde allen Vorstandsmitgliedern der vorstehend beschriebene STI zugesagt. Über eine Erreichung der festgelegten Ziele wird erst im laufenden Geschäftsjahr (2023) durch den Aufsichtsrat entschieden. Da die anschließende Auszahlung nicht mehr in das Berichtsjahr fällt, ist der für die Tätigkeit im Berichtsjahr zugesagte STI erst im Geschäftsjahr 2023 als "gewährt" i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG anzusehen und dementsprechend Gegenstand des nächsten Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 (vorstehende Erläuterungen der zugesagten STI-Vergütung erfolgen dementsprechend freiwillig).

STI (Klaus Weßing und Thomas Schuchardt)

Ziel (anteiliger Zielbetrag)	Zielerreichung in 2021 (rechnerischer Auszahlungsbetrag)	Begründung/Anmerkung
Teilziel 1: EBITDA		
<ul style="list-style-type: none"> - Bei einem EBITDA von EUR 15,999 Mio oder darunter ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0% (keine Auszahlung für dieses Teilziel). - Bei einem EBITDA von EUR 16,0 Mio beträgt die Zielerreichung 50% (Untergrenze). - Bei einem EBITDA von EUR 20,9 Mio. ist der Zielwert (100%) erreicht. - Bei einem EBITDA von EUR 22,0 Mio. beträgt die Zielerreichung 125%. - Bei einem EBITDA von EUR 23,0 Mio. oder darüber ist der Maximalwert erreicht und die Zielerreichung beträgt 150%. <p>Zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (innerhalb des Zielerreichungskorridors) wird die Zielerreichung jeweils linear extrapoliert.</p> <p>Eine volle Zielerreichung (100%) des Teilziels EBITDA entspricht einem Auszahlungsbetrag von EUR 12.500,00 (brutto) für Thomas Schuchardt und von EUR 10.000,00 (brutto) für Klaus Weßing. Die maximale Zielerreichung (150%) entspricht einem Auszahlungsbetrag von EUR 18.750,00 (brutto) für Thomas Schuchardt und von EUR 15.000,00 (brutto) für Klaus Weßing.</p>	55,10%	Der nach dem IFRS aufgestellte, geprüfte und vom Aufsichtsrat am 20. April 2022 gebilligte Konzernabschluss zum 31. Dezember 2021 weist einen EBITDA-Wert von EUR 16,5 Mio. aus.
	(Klaus Weßing: EUR 5.510,00)	
	(Thomas Schuchardt: EUR 6.887,50)	
Teilziel 2: Umsatz		
<ul style="list-style-type: none"> - Bei einem Nettoumsatz (NSR) von EUR 219,999 Mio oder darunter ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0% (keine Auszahlung für dieses Teilziel). - Bei einem NSR von EUR 220,0 Mio beträgt die Zielerreichung 50% (Untergrenze). - Bei einem NSR von EUR 244,0 Mio. ist der Zielwert (100%) erreicht. <p>Die Zielerreichung für dieses Teilziel ist auf maximal 100% beschränkt. Zwischen der Untergrenze und dem Zielwert wird die jeweilige Zielerreichung linear extrapoliert.</p> <p>Eine volle Zielerreichung (100%) des Teilziels Umsatz entspricht einem Auszahlungsbetrag von EUR 12.500,00 (brutto) für Thomas Schuchardt und von EUR 10.000,00 (brutto) für Klaus Weßing. Dieser Betrag entspricht zugleich dem maximalen Auszahlungsbetrag für dieses Teilziel.</p>	0% (EUR 0,00)	Der nach dem IFRS aufgestellte, geprüfte und vom Aufsichtsrat am 20. April 2022 gebilligte Konzernabschluss zum 31. Dezember 2021 weist einen Nettoumsatz von EUR 217,1 Mio. aus.
Teilziel 3: Free Cashflow		
<ul style="list-style-type: none"> - Bei einem Free Cashflow (FCF) von EUR 1,999 Mio oder darunter ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0% (keine Auszahlung für dieses Teilziel). - Bei einem FCF von EUR 2,0 Mio beträgt die Zielerreichung 50% (Untergrenze). - Bei einem FCF von EUR 5,8 Mio ist der Zielwert (100%) erreicht. 	0% (EUR 0,00)	Der nach dem IFRS aufgestellte, geprüfte und vom Aufsichtsrat am 20. April 2022 gebilligte Konzernabschluss zum 31. Dezember 2021 weist einen Free Cashflow in Höhe von EUR -14,2 Mio aus.

- Bei einem FCF von 6,1 Mio. beträgt die Zielerreichung 125%.
- Bei einem FCF von EUR 6,4 Mio. oder darüber ist der Maximalwert erreicht und die Zielerreichung beträgt 150%.

Zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (innerhalb des Zielerreichungskorridors) wird die Zielerreichung linear extrapoliert.

Eine volle Zielerreichung (100%) des Teilziels FCF entspricht einem Auszahlungsbetrag von EUR 12.500,00 (brutto) für Thomas Schuchardt und von EUR 10.000,00 (brutto) für Klaus Weßing.

Die maximale Zielerreichung (150%) entspricht einem Auszahlungsbetrag von EUR 18.750,00 (brutto) für Thomas Schuchardt und von EUR 15.000,00 (brutto) für Klaus Weßing.

Individuelles Teilziel 4: Projekt Darwin (Klaus Weßing)

Das Vorstandsmitglied erhält den vollen, auf das Teilziel 4 entfallenden Zielbetrag, soweit bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021 der Meilenstein-Plan für sämtliche Produkte finalisiert ist (Betriebsbereitschaft für 2022).

100% (EUR 10.000,00)

Im Rahmen des Projektes Darwin wurde der Meilenstein-Plan für das Produktportfolio bereits im Dezember 2021 abgeschlossen. Die Betriebsbereitschaft wurde daher erreicht.

Eine volle Zielerreichung des Jahresziels (100%) entspricht einem Auszahlungsbetrag von EUR 10.000,00 (brutto). Dieser Betrag entspricht zugleich dem maximalen Auszahlungsbetrag für dieses Teilziel.

Individuelles Teilziel 4: Projekt Darwin (Thomas Schuchardt)

Das Vorstandsmitglied erhält den vollen, auf das Teilziel 4 entfallenden Zielbetrag, soweit die Finanzierung der mit Atos/Unify vertraglich vereinbarten Lizenzgebühren im Geschäftsjahr 2021 im Rahmen des Finanzierungskonzeptes und aus den verfügbaren Barmitteln zum 31. Dezember 2021 sichergestellt ist und die nach der Zahlung dieser Lizenzgebühren im Geschäftsjahr 2021 verfügbaren Barmittel des Unternehmens (Gigaset Gruppe) EUR 15,0 Mio. überschreiten.

100% (EUR 12.500,00)

Die Barmittel des Unternehmens (Gigaset Gruppe) beliefen sich zum 31. Dezember 2021 auf insgesamt EUR 23,080 Mio (Barmittel und Barmitteläquivalente). Abzüglich beschränkter Barmittel von EUR 3,0 Mio verblieb ein Betrag verfügbarer Barmittel von EUR 20,080 Mio. Die Zahlung der mit Atos/Unify vereinbarten Lizenzgebühren erfolgte planmäßig innerhalb des Geschäftsjahres 2021 und ist hierin bereits enthalten.

Eine volle Zielerreichung des Jahresziels (100%) entspricht einem Auszahlungsbetrag von EUR 12.500,00 (brutto). Dieser Betrag entspricht zugleich dem maximalen Auszahlungsbetrag für dieses Teilziel.

Klaus Weßing hat i.H.v. EUR 15.510,00 (brutto) von seinem vertraglichen Recht Gebrauch gemacht, die variable Vergütung auf das Versorgungskonto der bestehenden Direktzusage einzuzahlen. Der im Geschäftsjahr 2022 an die Vorstandsmitglieder gewährte STI ist der untenstehenden Tabelle (Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Vorstand)) zu entnehmen.

Long-Term Incentive (LTI)

Im Rahmen des Vergütungssystems ist neben dem STI auch ein variables Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung (LTI) vorgesehen. Für Vergütungszahlungen aus dem LTI maßgeblich ist die Erreichung strategischer Mehrjahresziele (gewichtet mit ca. 66%) sowie nichtfinanzieller Ziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (Environmental Social

and Governance – ESG) (gewichtet mit ca. 33%) innerhalb einer vierjährigen Performance-Periode. Die entsprechenden Zielvorgaben legt der Aufsichtsrat jährlich zu Geschäftsjahresbeginn für die jeweils in Höhe des dienstvertraglich festgelegten Zielbetrags ausgelobte Tranche des betreffenden Geschäftsjahres fest. Etwaig aufgetretene außergewöhnliche Entwicklungen (§ 87 Abs. 1 Satz 3 zweiter Halbsatz AktG) können durch einen zusätzlichen Anpassungsfaktor (0,8 – 1,2) berücksichtigt werden. Zahlungen aus dem LTI sind auf 100% des Zielbetrags begrenzt. Nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode stellt der Aufsichtsrat die Zielerreichung spätestens in der auf die Bilanzsitzung folgenden Sitzung fest. Die Auszahlung erfolgt mit der nächsterreichbaren Gehaltsabrechnung nach Feststellung der Zielerreichung. Im Rahmen der Festlegung der Mehrjahresziele kann insbesondere die erfolgreiche strategische Transformation der Gigaset im Rahmen der Vision „Gigaset 2025“ und darüber hinaus incentiviert werden. Ergänzend ermöglichen die maßgeblichen nichtfinanziellen ESG-Ziele eine angemessene Berücksichtigung der langfristigen Unternehmensentwicklung im Interesse aller Stakeholder der Gigaset und im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie.

Für die Tätigkeit in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 wurden Klaus Weßing LTI-Tranchen dienstvertraglich zugesagt, deren vierjährige Performance-Perioden dementsprechend mit Ablauf der Geschäftsjahre 2024 und 2025 enden. Der auf die Geschäftsjahre 2021 und 2022 entfallende LTI würde – nach der bestehenden dienstvertraglichen Regelung – in den Jahren 2025 und 2026 unter Berücksichtigung der dann festzustellenden Zielerreichung zur Auszahlung gelangen. Im Rahmen der Beendigungsvereinbarung vom 23. Dezember 2022 wurde mit Klaus Weßing eine vorgezogene Auszahlung zum Datum der Beendigung seines Dienstvertrages am 30. Juni 2023 vereinbart. Im Hinblick auf den auf das Geschäftsjahr 2021 entfallenden LTI wird auf den Zielbetrag (EUR 60.000,00 brutto) ein Abschlag nebst Abzinsung wegen der vorzeitigen Auszahlung vorgenommen, sodass ein Betrag in Höhe von EUR 28.806,20 brutto zur Auszahlung gelangt. Im Hinblick auf den auf das Geschäftsjahr 2022 entfallenden LTI wird auf den Zielbetrag (EUR 60.000,00) ein Abschlag nebst Abzinsung wegen der vorzeitigen Auszahlung

vorgenommen, sodass ein Betrag in Höhe von EUR 7.050,07 zur Auszahlung gelangt. Die Abschläge berücksichtigen insbesondere die derzeitige Zielerreichung und das vorzeitige Ausscheiden. Auf den zeitanteilig auf das Geschäftsjahr 2023 entfallenden LTI wird keine Auszahlung an Klaus Weßing erfolgen.

Für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 wurden Thomas Schuchardt und Dr. Magnus Ekerot entsprechende LTI-Tranchen dienstvertraglich zugesagt, deren vierjährige Performance-Perioden dementsprechend mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2025 enden. Der auf das Geschäftsjahr 2022 entfallende LTI wird im Geschäftsjahr 2026 unter Berücksichtigung der dann festzustellenden Zielerreichung zur Auszahlung gelangen.

Im Berichtsjahr ist daher noch keine Vergütung aus dem LTI gewährt oder geschuldet gewesen. Nähere Angaben zu den für die Tätigkeit in Geschäftsjahren 2021 und 2022 zugesagten LTI-Tranchen sind dementsprechend erst zukünftig im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vorgesehen, in dem eine Gewährung erfolgt (vorstehende Erläuterungen der zugesagten LTI-Vergütung erfolgen dementsprechend freiwillig).

4 WEITERE ANGABEN ZUR VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Versorgungsregelung

Nach dem Vergütungssystem ist als arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung grundsätzlich ein fester, im jeweiligen Vorstandsdienstvertrag festzulegender Betrag, der auf Grundlage eines beitragsorientierten Plans an einen externen Versorgungsträger geleistet wird (z.B. im Rahmen einer Direktversicherung), vorgesehen. Die Höhe der Beiträge beläuft sich maximal auf bis zu ca. 2% der Ziel-Gesamtvergütung. Für Klaus Weßing wird eine Betriebsrentenregelung der Siemens AG (BSAV) fortgeführt, die eine Direktzusage (über ein Treuhandmodell (CTA) strukturiert) vorsieht. Die Gesellschaft dotiert das zugehörige Versorgungskonto durch jährliche Beiträge i.H.v. EUR 7.000,00. Zusätzlich ist Herr Weßing berechtigt, Auszahlungsbeträge aus der variablen Vergütung (STI und/oder LTI) in die Direktzusage einzubringen. Bei Austritt hat Klaus Weßing im Übrigen Anspruch auf Übergangsgeld für sechs Monate (unter Anrechnung der Betriebsrentenleistungen). Die konkreten Werte der für Klaus Weßing gewährten Direktzusage sind nachstehender Tabelle zu entnehmen. In Übereinstimmung mit der o.g. Versorgungsregelung des Vergütungssystems wird für Thomas Schuchardt eine Direktversicherung finanziert. Die konkreten Werte des Versorgungsbausteins für Thomas Schuchardt sind ebenfalls in nachstehender Tabelle dargestellt. Für Dr. Magnus Ekerot ist im Berichtsjahr noch kein Versorgungsaufwand angefallen.

Angaben zur Altersversorgung nach HGB (Geschäftsjahr 2022)

	Versorgungs- aufwand in EUR	Barwert der Verpflichtung in EUR
Klaus Weßing	23.349	892.460
Thomas Schuchardt	281	-
Dr. Magnus Ekerot	-	-

Bei Herrn Schuchardt ist der gezahlte Versicherungsbeitrag angegeben. Der für Herrn Weßing angegebene Versorgungsaufwand bleibt als Rückstellungsaufwand hinter dem als Sonderbeitrag zur BSAV genannten Betrag in Höhe von EUR 7.000,00 zurück.

Weitere Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine ausdrückliche Abfindungszusage. Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahres (z.B. infolge einer Nichtverlängerung des Dienstvertrags) ist grundsätzlich eine zeitanteilige Ermittlung der variablen Vergütung (Kürzung des Auszahlungsbetrags um 1/12 für jeden Monat, in welchem das Dienstverhältnis im Geschäftsjahr nicht bestanden hat) sowie eine Auszahlung zum üblichen Termin vorgesehen. Eine etwaige zeitlich vorgezogene Abrechnung und/oder eine Abweichung von den ursprünglich vereinbarten Zielen sind einer im Einzelfall gegebenenfalls vereinbarten Ausscheidensvereinbarung vorbehalten. Im Hinblick auf die Empfehlung G.13 Satz 1 des

Deutschen Corporate Governance Kodex ist vereinbart, dass in Fällen vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit Zahlungen an das ausscheidende Vorstandsmitglied den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Vorstandsdienstvertrags, so sind das feste Jahresgehalt für die Dauer von sechs Monaten nach dem Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied verstorben ist, jedoch längstens bis zur Beendigung des Dienstvertrags, an die Hinterbliebenen fortzuzahlen. Im Fall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall werden die Bezüge (festes Jahresgehalt und variable Vergütung) auf die Dauer von sechs Wochen, jedoch längstens bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrags, fortgezahlt. Im Anschluss wird das feste Jahresgehalt für insgesamt bis zu sechs Monate (ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit) fortgezahlt (längstens bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrags).

Im Rahmen der Beendigungsvereinbarung vom 23. Dezember 2022 ist mit Klaus Weißing im Hinblick auf den für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 entfallenden LTI eine vorgezogene Auszahlung zum Beendigungsdatum (30. Juni 2023) vereinbart worden.

Einhaltung der Maximalvergütung

In Einklang mit der gesetzlichen Vorgabe in § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat im Vergütungssystem eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgesetzt, welche die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller von der Gesellschaft im Geschäftsjahr insgesamt aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich Jahresgrundgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen und Nebenleistungen) begrenzt, unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr das entsprechende Vergütungselement ausbezahlt wird. Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 650.000,00 und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils EUR 550.000,00. In Einklang mit dieser Vorgabe durch das Vergütungssystem ist mit Klaus Weißing und Dr. Magnus Ekerot eine Begrenzung auf einen

entsprechenden Maximalbetrag i.H.v. EUR 650.000,00 hinsichtlich der für ein Geschäftsjahr geleisteten Gesamtvergütung vereinbart. Mit Thomas Schuchardt ist im Einklang mit dieser Vorgabe eine Begrenzung auf einen entsprechenden Maximalbetrag i.H.v. EUR 550.000,00 hinsichtlich der für ein Geschäftsjahr geleisteten Gesamtvergütung vereinbart. Der maßgebliche Wert der Vergütung für ein Geschäftsjahr steht jedoch erst nach Feststellung der Zielerreichungen für die variable Vergütung (STI und LTI) fest. Für den im Geschäftsjahr 2022 zugesagten LTI wird dies – mit Ausnahme der für Klaus Weißing im Rahmen der Beendigungsvereinbarung vom 23. Dezember 2022 bereits vereinbarten Auszahlungsbeträge – planmäßig erst im Jahr 2026 möglich sein.

Wie der nachstehenden Tabelle zu entnehmen ist, liegt die jeweilige Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 auch unter Berücksichtigung der Maximalbeträge der jeweiligen variablen Vergütung unterhalb der Maximalvergütung. Dementsprechend ist die Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2022 bereits gewährleistet.

Einhaltung der Maximalvergütung nach § 87a AktG im Geschäftsjahr 2022

	Feste Vergütungselemente (Aufwand) ¹ in EUR	Maximalbetrag STI/kurzfristig orientierte variable Vergütung in EUR	Maximalbetrag LTI in EUR	Summe in EUR	Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG in EUR
Klaus Weßing	524.564	50.000	60.000	634.564	650.000
Thomas Schuchardt	305.647	62.500	70.000	438.147	550.000
Dr. Magnus Ekerot	63.661	15.000	20.000	98.661	650.000

¹ Einschließlich Versorgungsaufwand

Malus- und Clawback-Regelungen für variable Vergütung

Nach dem Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat bei schwerwiegenden vorsätzlich oder grob fahrlässig begangenen Pflichtverletzungen eines Vorstandsmitglieds die Möglichkeit, dessen variable Vergütung (STI und/oder LTI) ganz oder teilweise zu reduzieren (Malus-Regelung) oder zurückzufordern (Clawback-Regelung). Der Aufsichtsrat hat im vergangenen Geschäftsjahr keinen Anlass festgestellt, von den mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Malus- und Clawback-Regelungen Gebrauch zu machen.

Share Ownership Guideline (Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung)

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder sieht eine Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline) vor, wonach Vorstandsmitglieder verpflichtet sind, jährlich in bestimmtem Umfang Aktien der Gigaset AG zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zu halten. In Einklang mit diesen Vorgaben ist mit den Vorstandsmitgliedern eine entsprechende jährliche Erwerbs- und Haltepflicht im Umfang von mindestens 5% des festen Jahresgehalts (brutto) vereinbart. Maßgeblich für die Erfüllung der Erwerbs- und Haltepflicht ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs. Die Erwerbs- und Haltepflicht ist auf 100% des festen Jahresgehalts (brutto)

gedeckt, wobei bereits gehaltene Aktien eines Vorstandsmitglieds angerechnet werden. Die Erwerbsverpflichtung ist spätestens drei Monate nach Ablauf jedes Geschäftsjahres zu erfüllen. Der Erwerb von Gigaset-Aktien im vorgesehenen Umfang ist binnen vier Monaten nach Ablauf jedes Geschäftsjahres gegenüber der Gesellschaft nachzuweisen.

Für Klaus Weßing war die Erwerbs- und Haltepflicht mithin erstmalig bis zum 31. März 2022 zu erfüllen und der Erwerb von Gigaset-Aktien im vorgesehenen Umfang erstmalig bis zum 30. April 2022 nachzuweisen. Klaus Weßing hielt zum Stichtag 31. März 2022 67.400 Aktien der Gigaset AG. Nachweise zur Erfüllung des jährlichen Investmentziels liegen der Gesellschaft vor.

Für Thomas Schuchardt und Dr. Magnus Ekerot ist die Erwerbs- und Halteverpflichtung erstmalig bis zum 31. März 2023 zu erfüllen und der Erwerb von Gigaset-Aktien im vorgesehenen Umfang erstmalig bis zum 30. April 2023 nachzuweisen. Die erste Überprüfung der Einhaltung der Erwerbs- und Halteverpflichtung erfolgt im Anschluss an den Ablauf der vorgenannten Fristen und ist Gegenstand des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023.

Angabe der gewährten und geschuldeten Vorstandsvergütung

Die folgende Tabelle (Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Vorstand)) stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr (2022) gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Demnach enthält die Tabelle alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr (2022) tatsächlich zugeflossen sind ("gewährte Vergütung"), beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen ("geschuldete Vergütung"). Als Vorjahreswert ist zudem jeweils die in 2021 gewährte bzw. geschuldete Vergütung aufgenommen. Die jeweiligen relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente (in %) sind in Bezug auf die jeweils ausgewiesene Gesamtvergütung dargestellt. Für die STI-Vergütung wird die im Berichtsjahr (2022) ausgezahlte ("gewährte") kurzfristige variable Vergütung dargestellt. Zum Vergleich gegenübergestellt ist die im

vorangegangenen Geschäftsjahr (2021) ausgezahlte kurzfristige variable Vergütung. Eine mehrjährige variable Vergütung wurde im Geschäftsjahr 2022 weder gewährt noch geschuldet. Das Vergütungssystem sieht erstmalig eine langfristige variable Vergütung (LTI) vor, über deren zukünftige Gewährung (bzw. etwaig geschuldete Beträge) im Vergütungsbericht für das betreffende zukünftige Geschäftsjahr berichtet werden wird.

Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Vorstand)

Vorstandsmitglied, Position	Feste Vergütung				Variable Vergütung				Versorgung		Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung in EUR
	Jahresgehalt		Nebenleistungen		Kurzfristig orientiert		Langfristig orientiert		in EUR	in %	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %			
Klaus Weißing, CEO	472.848	91,5	28.367	5,5	15.510¹	3,0	-	-	- ²	-	516.725
Vorjahr (2021)	472.848	85,8	28.367	5,1	50.000 ¹	9,1	-	-	- ²	-	551.215
Thomas Schuchardt, CFO	268.763	82,7	36.603	11,3	19.388	6,0	-	-	281	0,1	325.035
Vorjahr (2021)	245.000	74,2	34.702	10,5	50.000	15,2	-	-	282	0,1	329.984
Dr. Magnus Ekerot³, CEO	58.334	91,6	5.327	8,4	-	0,0	-	-	-	-	63.661
Vorjahr (2021)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt	799.945	88,4	70.297	7,8	34.898	3,9	-	-	281	0,0	905.421
Vorjahr (2021)	717.848	81,5	63.069	7,2	100.000	11,3	-	-	282	0,0	881.199

¹ Klaus Weißing hat seine Ansprüche aus der im Geschäftsjahr 2022 für das Jahr 2021 gewährten variablen Vergütung in Höhe von EUR 15.510

(GJ 2021 für 2020: EUR 30.000) in Pensionsansprüche gewandelt (im ausgewiesenen Betrag enthalten).

² Der Versorgungsaufwand für Klaus Weißing (gemäß HGB) in Höhe von EUR 23.349 (Vorjahr EUR 3.201) (siehe Tabelle Angaben zur Altersversorgung auf Seite 7) ist nicht Teil der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung.

³ Vorstandsmitglied seit dem 1. November 2022.

Für Organtätigkeiten, die Vorstandsmitglieder in Geschäftsführungs- und / oder Aufsichtsfunktionen bei Tochterunternehmen bzw. verbundenen Unternehmen der Gigaset AG ausüben, wurden keine weiteren Vergütungen an die Vorstandsmitglieder gewährt oder geschuldet.

Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Ehemaligen Vorstandsmitgliedern der Gigaset AG wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

5 VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Geschäftsjahr 2022 nach Maßgabe von § 12 der Satzung der Gigaset AG vergütet. Die entsprechende Festsetzung der Vergütung in § 12 der Satzung ist einschließlich des zugrunde liegenden Vergütungssystems (§§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG) durch die Hauptversammlung am 8. Juni 2021 beschlossen worden und hat erstmals für das Geschäftsjahr 2021 gegolten. Inhaltlich und in der Höhe unverändert entspricht die nunmehr in die Satzung aufgenommene Vergütungsregelung der zuletzt in den Hauptversammlungen vom 17. August 2017 und 19. Dezember 2013 beschlossenen Aufsichtsratsvergütung.

Die Vergütungsregelung gemäß § 12 der Satzung lautet wie folgt:

12.1 Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung von EUR 5.000,00 („Grundvergütung“) für jeden angefangenen Monat der Amtsausübung („Abrechnungsmonat“). Beginn und Ende jedes Abrechnungsmonats bestimmen sich nach §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB. Der Anspruch auf Grundvergütung entsteht mit dem Ende des Abrechnungsmonats.

12.2 Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für die Teilnahme an einer satzungsgemäß einberufenen Sitzung des Aufsichtsrates oder eines Ausschusses („Sitzung“) eine Vergütung von EUR 1.000,00 („Sitzungsentgelt“). Die fernmündliche Teilnahme an der Sitzung sowie die schriftliche Stimmabgabe gemäß § 9 Abs. 3 Satz 2 der Satzung steht der Teilnahme an der

Sitzung gleich. Mehrere Sitzungen desselben Gremiums an einem Tag werden als eine Sitzung vergütet. Der Anspruch auf Sitzungsentgelt entsteht mit der Unterzeichnung der Niederschrift durch den Vorsitzenden oder den Ausschussvorsitzenden. Die Anspruchsvoraussetzungen können nur durch die Niederschrift der Sitzung nach § 107 Abs. 2 des Aktiengesetzes bewiesen werden.

12.3 Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für seine Stimmabgabe im Rahmen einer nach § 9 Absatz 4 der Satzung im Einzelfall durch den Vorsitzenden angeordneten schriftlichen, telegraphischen, telefonischen, fernschriftlichen oder mit Hilfe sonstiger Mittel der Telekommunikation oder Datenübertragung durchgeführten Beschlussfassung außerhalb einer Sitzung („Beschlussfassung außerhalb einer Sitzung“) eine Vergütung von EUR 1.000,00 („Beschlussentgelt“). Finden an demselben Tag mehrere Beschlussfassungen außerhalb von Sitzungen statt, so entsteht ein Anspruch auf Beschlussentgelt nur einmal. Der Anspruch auf Beschlussentgelt entsteht mit der Unterzeichnung der Niederschrift über die Beschlussfassung durch den Vorsitzenden oder den Ausschussvorsitzenden. Die Anspruchsvoraussetzungen können nur durch die Niederschrift über die Beschlussfassung bewiesen werden.

12.4 Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält einen Zuschlag in Höhe von 100 %, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats einen Zuschlag in Höhe von 50 % auf alle in Absatz 1 bis 3 bestimmten Vergütungen.

12.5 Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen sowie etwaige auf Vergütung und Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Der Anspruch auf Erstattung von Auslagen entsteht, sobald das Aufsichtsratsmitglied die Auslagen selbst geleistet hat.

12.6 Alle Zahlungsansprüche sind fällig 21 Tage nach Zugang einer den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Rechnungstellung genügenden Rechnung bei der Gesellschaft. Soweit ein Auslagenersatz geltend gemacht wird, müssen der Rechnung Belege für die Auslagen in Kopie beigelegt sein. Vor Fälligkeit ist die Gesellschaft berechtigt, Vorschüsse zu bezahlen.

12.7 Die Gesellschaft hat zu Gunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung abzuschließen, welche die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit abdeckt.

Die monatliche Festvergütung, deren Bemessung in Einklang mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex auch die jeweilige Funktion (Vorsitz und stellvertretenden Vorsitz) berücksichtigt, trägt einerseits der Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats Rechnung. Das darüber hinaus gewährte Sitzungs- bzw. Beschlussentgelt berücksichtigt den Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder. Eine variable Vergütung ist im Hinblick auf die uneingeschränkte Gewährleistung der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats nicht vorgesehen. Im Geschäftsjahr 2022 ist die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vollumfänglich nach Maßgabe von § 12 der Satzung sowie des zugrunde liegenden Vergütungssystems erfolgt. Eine Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen und dementsprechend auch keine Rückforderung erfolgt.

Individualisierte Offenlegung der gewährten und geschuldeten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und ehemaligen Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Aufsichtsrat)

Mitglied, Position	Feste Vergütung		Sitzungs- bzw. Beschlussentgelt		Gesamt in EUR
	in EUR	in %	in EUR	in %	
Hau Yan Helvin Wong (Vorsitzender)	120.000	69,0	54.000	31,0	174.000
Vorjahr (2021)	119.000	75,0	39.600	25,0	158.600
Barbara Münch (stellv. Vorsitzende)	105.000	73,2	38.500	26,8	143.500
Vorjahr (2021)	80.250	79,7	20.400	20,3	100.650
Ulrich Burkhardt	60.000	81,1	14.000	18,9	74.000
Vorjahr (2021)	60.000	86,1	9.700	13,9	69.700
Paolo Vittorio Di Fraia	65.000	68,4	30.000	31,6	95.000
Vorjahr (2021)	58.500	76,9	17.600	23,1	76.100
Jenny Pan¹	40.000	69,0	18.000	31,0	58.000
Vorjahr (2021)	35.000	81,4	8.000	18,6	43.000
Flora Ka Yan Shiu³	75.000	87,2	11.000	12,8	86.000
Vorjahr (2021)	55.625	82,4	11.900	17,6	67.525
Prof. Huang Xiaojian²	0		0		0
Vorjahr (2021)	32.400	89,0	4.000	11,0	36.400
Summe	465.000	73,8	165.500	26,2	630.500
Vorjahr (2021)	440.775	79,9	111.200	20,1	551.975

¹ Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 8. Juni 2021.

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 8. Juni 2021.

³ Mitglied des Aufsichtsrats bis 30. Juni 2022.

6 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende vergleichende Darstellung enthält die prozentuale Veränderung gegenüber dem jeweiligen Vorjahr der an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder gewährten bzw. geschuldeten Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gigaset AG (gemäß HGB-Einzelabschluss ergänzt um das Konzern-EBIT) und der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis. Für Letztere sind die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der im Inland beschäftigten Gesamtbelegschaft der Gigaset AG und ihrer Konzerngesellschaften maßgeblich. Mit Ausnahme der Entwicklung der Arbeitnehmervergütung, die in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben (§ 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG) ausschließlich für den Zeitraum seit dem Geschäftsjahr 2021 dargestellt ist, sind die

jeweiligen Veränderungen für die zurückliegenden fünf Geschäftsjahre gegenüber dem jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr dargestellt.

Die Angabe zum EBITDA (Konzern) für 2021 / 2020 (Veränderung in %) sowie für 2021 wurde gegenüber dem Vergütungsbericht des Vorjahres angepasst, da sich zu Vergleichszwecken Änderungen im Berichtsjahr 2022 ergeben haben. Zu näheren Einzelheiten wird auf den Geschäftsbericht 2022 der Gigaset AG verwiesen.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats

	2022 / 2021 (Veränderung in %)	2021 / 2020 (Veränderung in %)	2020 / 2019 (Veränderung in %)	2019 / 2018 (Veränderung in %)	2018 / 2017 (Veränderung in %)
I. Vorstandsvergütung					
Klaus Weißing	-6,3	11,3	-6,1	5,4	-0,5
Thomas Schuchardt ¹	-1,5	8,2	85,4	-	-
Dr. Magnus Ekerot ²	-	-	-	-	-
II. Aufsichtsratsvergütung					
Hau Yan Helvin Wong (Vorsitzender)	9,7	13,1	-0,5	23,7	24,6
Barbara Münch ³ (stellv. Vorsitzende)	42,6	9,0	51,4	-	-
Ulrich Burkhardt	6,2	12,7	-17,6	-10,7	47,4
Paolo Vittorio Di Fraia	24,8	6,7	-27,6	31,3	33,9

Jenny Pan ⁴	34,9	-	-	-	-
Flora Ka Yan Shiu ⁵	27,4	68,8	-18,4	-19,7	0,0
Prof. Huang Xiaojian ⁶	-100,0	-43,3	3,5	-23,5	72,3

III. Ertragsentwicklung

EBITDA (Konzern)	3,2	801,0	-93,2	28,8	-12,6
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag ⁷	10,3	-50,0	-135,2	110,1	-39,7

IV. Arbeitnehmervergütung

Durchschnittslohn	-0,3	4,6	-	-	-
-------------------	------	-----	---	---	---

¹ Vorstandsmitglied seit dem 13. August 2019.

² Vorstandsmitglied seit dem 1. November 2022.

³ Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 24. Januar 2019.

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 8. Juni 2021.

⁵ Mitglied des Aufsichtsrats bis 30. Juni 2022.

⁶ Mitglied des Aufsichtsrats bis 8. Juni 2021.

⁷ Jahresergebnis nach HGB.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats

	2022	Veränderung in %	2021
I. Vorstandsvergütung	in EUR		in EUR
Klaus Weßing	516.725	-6,3	551.215
Thomas Schuchardt	325.035	-1,5	329.984
Dr. Magnus Ekerot (Vorstandsmitglied seit dem 1. November 2022)	63.661	-	-
II. Aufsichtsratsvergütung	in EUR		in EUR
Hau Yan Helvin Wong (Vorsitzender)	174.000	9,7	158.600
Barbara Münch (stellv. Vorsitzende)	143.500	42,6	100.650
Ulrich Burkhardt	74.000	6,2	69.700
Paolo Vittorio Di Fraia	95.000	24,8	76.100
Jenny Pan (Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 8. Juni 2021)	58.000	34,9	43.000
Flora Ka Yan Shiu (Mitglied des Aufsichtsrats bis 30. Juni 2022)	86.000	27,4	67.525
Prof. Huang Xiaojian (Mitglied des Aufsichtsrats bis 8. Juni 2021)	0	-100,0	36.400
III. Ertragsentwicklung	in TEUR		in TEUR
EBITDA (Konzern)	17.938	3,2	17.381
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag (HGB)	-2.518	10,3	-2.807
IV. Arbeitnehmervergütung	in TEUR		in TEUR
Durchschnittslohn	58,8	-0,3	59

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Gigaset AG, Bocholt

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Gigaset AG, Bocholt, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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) 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 der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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.

Düsseldorf, den 14. April 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thomas Tandetzki
Wirtschaftsprüfer

ppa. Denis Varosi
Wirtschaftsprüfer