

Gigaset AG

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 2021 dar. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 sind nach Maßgabe der Entsprechenserklärung vom 17. Februar 2022 ebenfalls berücksichtigt.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 unter Vergütungsaspekten

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.

Das neue Vorstandsvergütungssystem

Das neue Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und enthält insbesondere die gemäß § 87a AktG vorgesehenen Festlegungen. Die im neuen 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 neuen 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 neue 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 dem Vorstandsvorsitzenden Klaus Weßing ist im Geschäftsjahr 2021 eine Nachtragsvereinbarung abgeschlossen worden, welche die ab 1. Januar 2021 zugesagte Vergütung bereits entsprechend dem neuen Vergütungssystem regelt. Die dem Finanzvorstand Thomas Schuchardt im Berichtsjahr zugesagte Vergütung richtete sich im Geschäftsjahr 2021 abweichend hiervon nach den bestehenden Vereinbarungen, die bereits vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems abgeschlossen wurden. Der nach Maßgabe der vertraglichen Bestandsregelung geleisteten und im vorliegenden Vergütungsbericht dargestellten Vergütung

für Thomas Schuchardt liegt dementsprechend das neue Vorstandsvergütungssystem noch nicht zugrunde.

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 neuen 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 neues Vergütungssystem (Vorstand)

Vergütungselement	Ausgestaltung
Feste Vergütungselemente	
Festes Jahresgehalt	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 <ul style="list-style-type: none"> • 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)
Aktienhalteverpflichtung (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 Aktienhalteverpflichtung für die Dauer der Bestellung.

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

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 2021 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 2021 gewährten Nebenleistungen ist der untenstehenden Tabelle (Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Vorstand)) zu entnehmen.

Short-Term Incentive (STI)

Das neue 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.

Für die Tätigkeit im Berichtsjahr (2021) wurde für Klaus Weßing der vorstehend beschriebene STI zugesagt. Über eine Erreichung der festgelegten Ziele wird erst im laufenden Geschäftsjahr (2022) 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 2022 als "gewährt" i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG anzusehen und dementsprechend Gegenstand des nächsten Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 (vorstehende Erläuterungen der zugesagten STI-Vergütung erfolgen dementsprechend freiwillig).

Kurzfristig orientierte variable Vergütung

Im Geschäftsjahr 2021 wurde die für die Tätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr 2020 zugesagte erfolgsbezogene variable Vergütung ausgezahlt. Die entsprechenden Auszahlungsbeträge sind somit als im Geschäftsjahr 2021 "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.

Die Bemessung der im Geschäftsjahr 2021 gewährten erfolgsbezogenen variablen Vergütung richtete sich noch nach der vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems abgeschlossenen Nachtragsvereinbarung vom 29. Mai 2020. Nach Maßgabe dieser Nachtragsvereinbarung sind im Hinblick auf den vertraglich vereinbarten Zielbetrag i.H.v. EUR 50.000,00 zum einen zwei gleichgewichtete Teilziele festgelegt worden. Vor dem Hintergrund der Corona-Krise ist ein zusätzliches drittes Teilziel, entsprechend einem Zielbetrag von weiteren EUR 25.000,00, vereinbart worden. Maßgeblich waren die in der folgenden Tabelle aufgeführten Ziele bzw. Leistungskriterien, deren jeweilige Zielerreichung der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2020 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. Mit dem festgelegten Auffangziel (Teilziel 3) wurde eine zusätzliche Möglichkeit zur Berücksichtigung der außergewöhnlichen Situation im Rahmen der COVID-19-Pandemie geschaffen, welches jedoch im Ergebnis nicht zur Anwendung kam.

Erfolgsbezogene variable Vergütung (Klaus Weßing und Thomas Schuchardt)

Ziel (anteiliger Zielbetrag)	Zielerreichung in 2020 (rechnerischer Auszahlungsbetrag)	Begründung/Anmerkung
Teilziel 1: Einhaltung der EBITDA-Klausel des staatlich verbürgten Kredits oder schriftliche Erklärung der finanzierenden Banken über Nichtausübung von Kündigungsrechten (EUR 25.000,00)	100 % (EUR 25.000,00)	Die EBITDA-Klausel des staatlich verbürgten Kredits wurde nicht eingehalten, aber es wurde eine schriftliche Bestätigung zur Nichtausübung des hieraus bestehenden Sonderkündigungsrechts der Kreditgeberin erteilt
Teilziel 2: Verfügbare Barmittel des Gigaset Konzerns am Jahresende oberhalb von EUR 10 Mio. (EUR 25.000,00)	100 % (EUR 25.000,00)	Die verfügbaren Barmittel des Unternehmens zum Jahresende betragen gemäß Konzernabschluss 40,692 Mio. EUR.
Teilziel 3: Bewertung der Unternehmensleitung durch den Vorstand in der Corona-Krise (EUR 25.000,00)	0 % (EUR 0,00)	Auffangziel im Rahmen der zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 bestehenden COVID-19 Unsicherheiten, welches nicht zur Anwendung kam

Klaus Weßing hat i.H.v. EUR 30.000 (brutto) von seinem vertraglichen Recht Gebrauch gemacht, die variable Vergütung auf das Versorgungskonto der bestehenden Direktzusage einzuzahlen.

Die im Geschäftsjahr 2021 an die Vorstandsmitglieder gewährte erfolgsbezogene variable Vergütung ist der untenstehenden Tabelle (Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Vorstand)) zu entnehmen.

Über die für die Tätigkeit im Berichtsjahr (2021) gegenüber Thomas Schuchardt zugesagte kurzfristige variable Vergütung maßgebliche Zielerreichung wird erst im laufenden Geschäftsjahr (2022) durch den Aufsichtsrat entschieden. Auszahlungen sind dementsprechend erst Gegenstand des nächsten Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022.

Long-Term Incentive (LTI)

Im Rahmen des neuen 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 im Geschäftsjahr 2021 wurde Klaus Weßing eine entsprechende LTI-Tranche dienstvertraglich zugesagt, deren vierjährige Performance-Periode dementsprechend mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endet. Im Berichtsjahr ist daher noch keine Vergütung aus dem LTI gewährt oder geschuldet gewesen. Nähere Angaben zu der für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 zugesagten LTI-Tranche sind dementsprechend erst zukünftig im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vorgesehen, in dem eine Gewährung erfolgt (vorstehende Erläuterungen der zugesagten LTI-Vergütung erfolgen dementsprechend freiwillig).

Weitere Angaben zur Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

Versorgungsregelung

Nach dem neuen 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.

Bereits in inhaltlicher Übereinstimmung mit der o.g. Versorgungsregelung des neuen Vergütungssystems, wird für Thomas Schuchardt eine Direktversicherung finanziert. Die konkreten Werte des Versorgungsbausteins für Thomas Schuchardt sind ebenfalls in nachstehender Tabelle dargestellt.

Angaben zur Altersversorgung (Geschäftsjahr 2021)

	Versorgungsaufwand	Barwert der Verpflichtung
Klaus Weßing	EUR 3.201	EUR 869.111
Thomas Schuchardt	EUR 282	-

Bei Herrn Weßing sind die nach HGB ermittelten Beträge angegeben. 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).

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 Weßing eine Begrenzung auf einen entsprechenden Maximalbetrag i.H.v. EUR 650.000,00 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 2021 zugesagten LTI wird dies planmäßig erst im Jahr 2025 möglich sein.

Im Übrigen gilt für Thomas Schuchardt bislang der Bestandsvertrag, der keine Regelung der Maximalvergütung vorsieht.

Wie der nachstehenden Tabelle zu entnehmen ist, liegt die jeweilige Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 auch unter Berücksichtigung der Maximalbeträge der jeweiligen variablen Vergütung unterhalb der Maximalvergütung. Dementsprechend ist die Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2021 bereits gewährleistet bzw. – im Fall von Thomas Schuchardt – auch ohne dahingehende rechtliche Verpflichtung gegeben.

Einhaltung der Maximalvergütung nach § 87a AktG im Geschäftsjahr 2021

	Feste Vergütungselemente (Aufwand)¹	Maximalbetrag STI/kurzfristig orientierte variable Vergütung	Maximalbetrag LTI	Summe-	Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG
Klaus Weßing	EUR 504.416	EUR 50.000	EUR 60.000	EUR 614.416	EUR 650.000,00
Thomas Schuchardt²	EUR 279.984	EUR 62.500	-	EUR 342.484	EUR 550.000,00

¹ Einschließlich Versorgungsaufwand

² Darstellung nur pro Forma

(keine verbindliche Maximalvergütung vereinbart)

Malus- und Clawback-Regelungen für variable Vergütung

Nach dem neuen 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 Klaus Weßing vereinbarten Malus- und Clawback-Regelungen Gebrauch zu machen. Für Thomas Schuchardt ist auf Grundlage der Bestandsvereinbarungen keine Malus- oder Clawback-Regelung vorgesehen und auch keine Rückforderung erfolgt.

Share Ownership Guideline (Aktienenerwerbs- und -halteverpflichtung)

Das neue 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 dem Vorstandsvorsitzenden Klaus Weßing 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) gedeckelt, wobei bereits gehaltene Aktien eines Vorstandsmitglieds angerechnet werden.

Die Erwerbsverpflichtung ist spätestens drei Monate nach Ablauf jedes Geschäftsjahres zu erfüllen, für Klaus Weßing mithin erstmalig bis zum 31. März 2022. Der Erwerb von Gigaset-Aktien im vorgesehenen Umfang ist binnen vier Monaten nach Ablauf jedes Geschäftsjahres gegenüber der Gesellschaft nachzuweisen (erstmalig bis zum 30. April 2022). 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 2022.

Die Bestandsregelung mit Thomas Schuchardt sieht keine entsprechende Erwerbs- und Haltepflicht vor.

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 (2021) 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 (2021) tatsächlich zugeflossen sind ("gewährte Vergütung"), beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen ("geschuldete Vergütung"). Als Vorjahreswert ist zudem jeweils die in 2020 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 (2021) ausgezahlte ("gewährte") kurzfristige variable Vergütung dargestellt. Zum Vergleich gegenübergestellt ist die im vorangegangenen Geschäftsjahr (2020) ausgezahlte kurzfristige variable Vergütung.

Eine mehrjährige variable Vergütung wurde im Geschäftsjahr 2021 weder gewährt noch geschuldet. Das neue 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 ¹		Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung in EUR
	Jahresgehalt		Nebenleistungen		Kurzfristig orientiert		LTI				
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	
Klaus Weßing, CEO	472.848	85,8	28.367	5,1	50.000 ¹	9,1	-	-	- ²	-	551.215
Vorjahr (2020)	402.235	81,2	36.092	7,3	57.000 ³	11,5	-	-	- ²	-	495.328
Thomas Schuchardt ⁴ , CFO	245.000	74,2	34.702	10,5	50.000	15,2	-	-	282	0,1	329.984
Vorjahr (2020)	214.218	71,9	33.577	11,3	57.000	18,7	-	-	246	0,1	305.042
Gesamt	717.848	81,5	63.069	7,2	100.000	11,3	-	-	282	0,0	881.199
Vorjahr (2020)	616.453	77,0	69.669	8,7	114.000	14,2	-	-	246	0,0	800.368

¹ Klaus Weßing hat seine Ansprüche aus der im Geschäftsjahr 2021 für das Jahr 2020 gewährten variablen Vergütung in Höhe von EUR 30.000,- Euro in Pensionsansprüche gewandelt (im ausgewiesenen Betrag enthalten).

² Der Versorgungsaufwand für Klaus Weßing (gemäß HGB) in Höhe von EUR 3.201 (Vorjahr EUR 0) (siehe Tabelle Angaben zur Altersversorgung auf Seite 7) ist nicht Teil der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung.

³ Klaus Weßing hat seine Ansprüche aus der im Vorjahr (2020) für das Jahr 2019 gewährten variablen Vergütung in Höhe von EUR 20.000,- Euro in Pensionsansprüche gewandelt (im ausgewiesenen Betrag enthalten).

⁴ Vorstandsmitglied seit dem 13. August 2019.

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 2021

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

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Geschäftsjahr 2021 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 gilt erstmals für das Geschäftsjahr 2021. 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 („Beschlusentgelt“). Finden an demselben Tag mehrere Beschlussfassungen außerhalb von Sitzungen statt, so entsteht ein Anspruch auf Beschlusentgelt nur einmal. Der Anspruch auf Beschlusentgelt 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 2021 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 2021 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)	119.000,00	75,0	39.600,00	25,0	158.600,00
Vorjahr (2020)	112.250,00	80,0	28.000,00	20,0	140.250,00
Barbara Münch (stellv. Vorsitzende)	80.250,00	79,7	20.400,00	20,3	100.650,00
Vorjahr (2020)	78.187,50	84,7	14.152,50	15,3	92.340,00
Ulrich Burkhardt	60.000,00	86,1	9.700,00	13,9	69.700,00
Vorjahr (2020)	54.375,00	87,9	7.450,00	12,1	61.825,00
Paolo Vittorio Di Fraia	58.500,00	76,9	17.600,00	23,1	76.100,00
Vorjahr (2020)	57.125,00	80,1	14.200,00	19,9	71.325,00
Jenny Pan ¹	35.000,00	81,4	8.000,00	18,6	43.000,00
Vorjahr (2020)					
Flora Ka Yan Shiu	55.625,00	82,4	11.900,00	17,6	67.525,00
Vorjahr (2020)	35.000,00	87,5	5000,00	12,5	40.000,00
Prof. Huang Xiaojian ²	32.400,00	89,0	4.000,00	11,0	36.400,00
Vorjahr (2020)	56.175,00	87,5	8.000,00	12,5	64.175,00
Summe	440.775,00	79,9	111.200,00	20,1	551.975,00
Vorjahr (2020)	393.112,50	83,7	76.802,50	16,3	469.915,00

¹ Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 8. Juni 2021.

² Mitglied des Aufsichtsrats bis 8. Juni 2021.

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 das abgelaufene Geschäftsjahr 2021 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020 dargestellt ist, sind die jeweiligen Veränderungen für die zurückliegenden fünf Geschäftsjahre gegenüber dem jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr dargestellt.

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

	2021 / 2020 (Veränderung in %)	2020 / 2019 (Veränderung in %)	2019 / 2018 (Veränderung in %)	2018 / 2017 (Veränderung in %)	2017 / 2016 (Veränderung in %)
I. Vorstandsvergütung					
Klaus Weßing	11,3	-6,1	5,4	-0,5	0,0
Thomas Schuchardt ¹	8,2	85,4	-	-	-
II. Aufsichtsratsvergütung					
Hau Yan Helvin Wong (Vorsitzender)	13,1	-0,5	23,7	24,6	15,1
Barbara Münch ² (stellv. Vorsitzende)	9,0	51,4	-	-	-
Ulrich Burkhardt	12,7	-17,6	-10,7	47,4	9,6
Paolo Vittorio Di Fraia	6,7	-27,6	31,3	33,9	-9,7
Jenny Pan ³	-	-	-	-	-
Flora Ka Yan Shiu	68,8	-18,4	-19,7	0,0	10,9
Prof. Huang Xiaojian ⁴	-43,3	3,5	-23,5	72,3	6,8
III. Ertragsentwicklung					
EBITDA (Konzern)	753,6	-93,2	28,8	-12,6	1,2
Jahresüberschuss ⁵	-50,0	-135,2	110,1	-39,7	-798,9
IV. Arbeitnehmervergütung (prozentuale Veränderung)					
Durchschnittslohn	4,6%	-	-	-	-

¹ Vorstandsmitglied seit dem 13. August 2019.

² Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 24. Januar 2019.

³ Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 8. Juni 2021.

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats bis 8. Juni 2021.

⁵ Jahresergebnis nach HGB.

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

	2021 (in TEUR)	Veränderung in %	2020 (in TEUR)
I. Vorstandsvergütung			
Klaus Weißing	551.215	11,3	495.328
Thomas Schuchardt (Vorstandsmitglied seit dem 13. August 2019)	329.984	8,2	305.042
II. Aufsichtsratsvergütung			
Hau Yan Helvin Wong (Vorsitzender)	158.600	13,1	140.250
Barbara Münch (stellv. Vorsitzende, Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 24. Januar 2019)	100.650	9,0	92.340
Ulrich Burkhardt	69.700	12,7	61.825
Paolo Vittorio Di Fraia	76.100	6,7	71.325
Jenny Pan (Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 8. Juni 2021)	43.000	-	-
Flora Ka Yan Shiu	67.525	68,8	40.000
Prof. Huang Xiaojian (Mitglied des Aufsichtsrats bis 8. Juni 2021)	36.400	-43,3	64.175
III. Ertragsentwicklung			
EBITDA (Konzern)	16.465	753,6 %	1.929
Jahresüberschuss (HGB)	-2.807	-50,0 %	-1.872
IV. Arbeitnehmervergütung (prozentuale Veränderung)			
Durchschnittslohn	59	4,6%	56

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 2021 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 beigelegten 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 25. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Antje Schlotter
Wirtschaftsprüferin

ppa. Denis Varosi
Wirtschaftsprüfer
