

VERGÜTUNGSBERICHT DER COMPLEO FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

1. Präambel

2. Vergütung des Vorstands

- a. Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands
- b. Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung
- c. Zusammensetzung des Vorstands
- d. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021
- e. Vergütungskomponenten
 - i. Feste Vergütungskomponenten
 - a) Grundvergütung
 - b) Nebenleistungen
 - ii. Kurzfristige variable jährliche Vergütung (Jahresbonus)
 - iii. Langfristige variable Vergütung (Aktienoptionen)
 - iv. Sonderprämie
- f. Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder
- g. Übereinstimmung der bestehenden Vorstandsdienstverträge mit dem Vergütungssystem
- h. Abweichungen vom Vergütungssystem
- i. Weitere Angaben zur Vergütung der Vorstandsmitglieder (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 und § 162 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 AktG)

3. Vergütung des Aufsichtsrats

- a. Grundsätze des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats
- b. Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung
- c. Zusammensetzung des Aufsichtsrats
- d. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021
- e. Vergütungsbestandteile
- f. Weitere Angaben zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 bis 7)

4. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

5. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

1. Präambel

Mit dem vorliegenden Vergütungsbericht kommen Vorstand und Aufsichtsrat der Compleo Charging Solution AG (im Folgenden auch „Compleo“ oder die „Gesellschaft“ und gemeinsam mit ihren Konzernunternehmen der „Compleo-Konzern“) den gesetzlichen Pflichten aus § 162 Aktiengesetz (AktG) nach. Dieser Vergütungsbericht stellt die im Geschäftsjahr 2021 jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese.

Eine Vergütung gilt als gewährt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn sie dem betreffenden Organmitglied tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung einer Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt. Eine Vergütung wird in diesem Vergütungsbericht auch dann als gewährt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet, wenn die zugrundeliegende ein- oder mehrjährige Tätigkeit bis zum Geschäftsjahresende vollständig erbracht ist und die Vergütung erst zu Beginn des nächsten Geschäftsjahres auf das Konto des Empfängers überwiesen wird. Eine Vergütung gilt als geschuldet im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber einem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

Bei der Erstellung des Berichts legt Compleo Wert auf eine klare, transparente und vollumfängliche Berichterstattung. Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Vergütungssystems wie auch der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder und der Aufsichtsratsmitglieder sind für Compleo maßgeblicher Bestandteil einer guten Corporate Governance.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet Compleo in diesem Bericht auf die durchgängige gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen, jedoch sind stets Personen aller Geschlechter gleichermaßen gemeint.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemeinsam vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellt. Er wird der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 21. Juni 2022 zur Billigung vorgelegt.

2. Vergütung des Vorstands

a. Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird gemäß § 87a Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat festgesetzt. Die Hauptversammlung beschließt über das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Compleo ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet. Die Grundlage hierfür ist die erfolgreiche Realisierung der Geschäftsstrategie in den kommenden Jahren. Das Vergütungssystem leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Vergütung des Vorstands umfasst eine Festvergütung in Form eines jährlichen festen, erfolgsunabhängigen Grundgehalts, das in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird, eine kurzfristig variable Vergütung in Form eines jährlichen Bonus und eine langfristig variable Vergütung in Form von Aktienoptionen nach dem Aktienoptionsplan 2021, soweit das Vorstandsmitglied nicht bereits signifikant (d.h. im Umfang von 1% oder mehr) am Grundkapital der Gesellschaft beteiligt ist. Darüber hinaus besteht für den Aufsichtsrat die Möglichkeit, Vorstandsmitgliedern eine Sonderprämie von bis zu 10% der Summe aus Festvergütung und Jahresbonusbetrag zu gewähren, deren Zahlung im Ermessen des Aufsichtsrats steht.

Das Vergütungssystem setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens. Die damit verbundenen strategischen und operativen Leistungsindikatoren sollen als Bonusziele in der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert werden. Es zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten. Dabei soll auch der persönlichen Leistung jedes Vorstandsmitglieds, der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens sowie der Üblichkeit der Vergütung angemessen Rechnung getragen werden. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten. Bei der Ausrichtung der Vergütung werden auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt, dass mehrere Vorstandsmitglieder in signifikantem Umfang Aktionäre der Gesellschaft sind. Nach Ansicht des Aufsichtsrats ergibt sich hieraus ein Gleichlauf der Interessen dieser Vorstandsmitglieder mit den Interessen der übrigen Aktionäre. Das Vergütungssystem ist insgesamt auf eine

nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet.

b. Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde von der ordentlichen Hauptversammlung vom 15. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 75,02% gebilligt.

Einer der wesentlichen Gründe für die Ablehnungsquote in Höhe von fast 25 % war die im Vergütungssystem vorgesehene Sonderprämie, die der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern in Höhe von bis zu 10% der Summe aus der jeweiligen Festvergütung und dem jeweiligen Jahresbonusbetrag gewähren kann. Sonderprämien werden von einigen Aktionären kritisch gesehen, da sie dem Aufsichtsrat ein zu großes Ermessen einräumen würden und damit die Verknüpfung von Vergütung und Leistung aushöhlen könnten. Der Aufsichtsrat wird diese Kritik im Rahmen der nächsten Überprüfung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder berücksichtigen und das Vergütungssystem ggf. entsprechend anpassen.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, das von der ordentlichen Hauptversammlung vom 15. Juni 2021 gebilligt wurde, gilt für alle nach Ablauf des 15. Juni 2021 neu abzuschließenden, zu ändernden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

c. Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2021 setzte sich der Vorstand aus den folgenden vier Mitgliedern zusammen:

- Georg Griesemann, CEO
- Checrallah Kachouh, CTO
- Jens Stolze, COO
- Peter Gabriel, CFO

d. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr 2021 gewährte Grundvergütung und Nebenleistungen, den Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2021 und die mehrjährige variable Vergütung in Form von Aktienoptionen.

Eine Vergütung gilt als gewährt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn sie dem Organmitglied tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung einer Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt. Eine Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle auch dann als gewährt im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet, wenn die zugrundeliegende ein- oder mehrjährige Tätigkeit bis zum Geschäftsjahresende vollständig erbracht ist und die Vergütung erst zu Beginn des nächsten Geschäftsjahres auf das Konto des Empfängers überwiesen wird. Die ausgewiesenen Beträge aus dem Jahresbonus entsprechen den Zahlungen für das Geschäftsjahr 2021, da die zugrunde liegende Leistung bis zum Geschäftsjahresende am 31. Dezember 2021 gänzlich erbracht und der Jahresbonus damit – bei Erreichung der festgelegten Ziele – vollständig verdient wurde (Performance-Zeitraum: Januar 2021 bis Dezember 2021, Zahlung voraussichtlich im April 2022). Der Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2021 wird daher als gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG betrachtet.

Die im Geschäftsjahr 2021 unter dem Aktienoptionsplan 2021 zugeteilten Aktienoptionen werden als im Geschäftsjahr 2021 gewährt betrachtet und mit dem Zeitwert zum Zeitpunkt ihrer Zuteilung bewertet. Bei Berechnung des Zeitwerts wurde auf das Monte-Carlo-Simulationsverfahren zurückgegriffen.

Eine Vergütung gilt als geschuldet im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber einem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder:

		Georg Griesemann, CEO				Checrallah Kachouh, CTO			
		2020		2021		2020		2021	
		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Feste Vergütung	Grundvergütung	270	95,4	360	94,2	270	95,4	360	94,7
	Nebenleistungen	13	4,6	22	5,8	13	4,6	20	5,3
Summe		283	100,0	382	100,0	283	100,0	380	100,0

Variable Vergütung	Kurzfristige variable jährliche Vergütung	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Langfristige variable Vergütung (Aktienoptionen)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Summe		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sonstiges	Sonderprämie	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gesamtvergütung		283	100,0	382	100,0	283	100,0	380	100,0

		Jens Stolze, COO				Peter Gabriel, CFO			
		2020		2021		2020		2021	
		in Tsd. €	In %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Feste Vergütung	Grundvergütung	270	96,8	360	94,7	0	n.a.	360	75,9
	Nebenleistungen	9	3,2	20	5,3	0	n.a.	17	3,6
Summe		279	100,0	380	100,0	0	n.a.	377	79,5

Variable Vergütung	Kurzfristige variable jährliche Vergütung	0	0,0	0	0,0	0	n.a.	0	0,0
	Langfristige variable Vergütung (Aktienoptionen)	0	0,0	0	0,0	0	n.a.	97*	20,5
Summe		0	0,0	0	0,0	0	n.a.	97	20,5
Sonstiges	Sonderprämie	0	0,0	0	0,0	0	n.a.	0	0,0
Gesamtvergütung		279	100,0	380	100,0	0	100	474	100

* Der innere Wert der gewährten Aktienoptionen liegt zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergütungsberichtes bei EUR 0,00.

Früheren Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft wurden im Berichtsjahr 2021 keine Vergütungen gewährt oder geschuldet.

e. Vergütungskomponenten

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds besteht grundsätzlich aus drei Komponenten:

- einer erfolgsunabhängigen Festvergütung
- einem kurzfristig orientierten jährlichen Bonus und
- einer langfristig orientierten variablen Vergütung in Form von Aktienoptionen nach dem Aktienoptionsplan 2021, soweit das Vorstandsmitglied nicht bereits signifikant (d.h. im Umfang von 1% oder mehr) am Grundkapital der Gesellschaft beteiligt ist.

Darüber hinaus besteht für den Aufsichtsrat die Möglichkeit, Vorstandsmitgliedern eine Sonderprämie von bis zu 10% der Summe aus Festvergütung und Jahresbonusbetrag zu gewähren, deren Zahlung im Ermessen des Aufsichtsrats steht. Im Geschäftsjahr 2021 wurde keinem Mitglied des Vorstands eine Sonderprämie gewährt oder geschuldet.

i. Feste Vergütungskomponenten

a) Grundvergütung

Die Grundvergütung umfasst ein jährliches festes, erfolgsunabhängiges Grundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird. Die monatliche Festvergütung sichert ein angemessenes Grundeinkommen zur Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Vorstandsmitglieder und verhindert zugleich, dass die Vorstandsmitglieder unangemessene Risiken eingehen. Dadurch trägt die monatliche Grundvergütung zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

b) Nebenleistungen

Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern bestimmte Nebenleistungen gewährt, wie beispielsweise die Bereitstellung eines vollelektrischen Dienstwagens, Gehaltsfortzahlungen im Krankheitsfalle, Kostenübernahme für eine private Kranken- und Pflegeversicherung und für die Beiträge zu einer abgeschlossenen privaten Altersvorsorge, Kostenübernahme im Fall doppelter Haushaltsführung sowie der Abschluss einer D&O-Versicherung.

ii. Kurzfristige variable jährliche Vergütung (Jahresbonus)

Den Vorstandsmitgliedern wird eine erfolgsabhängige, kurzfristig orientierte variable Vergütung (Jahresbonus) gewährt, die vom Erreichen bestimmter Ziele abhängt und in bar gezahlt wird. Die Höhe des Jahresbonus, die bei einem Erreichen sämtlicher Bonusziele zu 100% zu zahlen ist (der „Jahresbonusbetrag“), wird im Anstellungsvertrag festgelegt. Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied mehrere Bonusziele fest, die sich auf finanzielle Ziele (z.B. Finanzkennzahlen wie Umsatz, Rohertrag oder EBT) oder nicht-finanzielle Ziele (z.B. operative Ziele, wie der Abschluss eines Projekts, oder Nachhaltigkeitsziele, wie die Erhöhung der Kunden- oder Mitarbeiterzufriedenheit) beziehen. Der Aufsichtsrat legt die relevanten Bonusziele und -beträge anhand der konkreten Verhältnisse im betreffenden Geschäftsjahr fest und fixiert diese im Rahmen von entsprechenden Zielvereinbarungen mit dem Vorstandsmitglied. Bei den Bonuszielen kann es sich um Ziele für Compleo oder den Compleo-

Konzern oder um individuelle Ziele des betreffenden Vorstandsmitglieds handeln. Der Aufsichtsrat bestimmt bei der Festsetzung auch die Gewichtung der jeweiligen Bonusziele im Verhältnis zu den anderen Bonuszielen. Dem Aufsichtsrat steht es offen, andere als die beispielhaft genannten Bonusziele zu definieren und in eine Zielvereinbarung aufzunehmen.

Da sich die Verhältnisse der Gesellschaft von Geschäftsjahr zu Geschäftsjahr ändern, können auch die jeweils zu vereinbarenden Bonusziele unterschiedlich sein. Der Aufsichtsrat kann daher bei jeder Festlegung der Bonusziele für ein Geschäftsjahr andere oder weitere relevante und anspruchsvolle Ziele als Bonusziele und Zielgrößen festlegen. Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Auswahl der Bonusziele stets daran, die Strategie der Gesellschaft und ihre langfristige Entwicklung zu fördern. Damit schafft die kurzfristig variable Vergütung Anreize, das operative Geschäft an der übergeordneten Unternehmensstrategie auszurichten und leistet so einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Unternehmensentwicklung.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied in der Zielvereinbarung fest, welcher Anteil des Jahresbonusbetrags auf das jeweilige Bonusziel entfällt. Ferner legt er für jedes Bonusziel eine Zielgröße fest, bei deren Erreichen der auf das Bonusziel entfallende Anteil am Jahresbonusbetrag (ein „Bonusteilbetrag“) zu 100% zu zahlen ist. Sofern die betreffende Zielgröße zu weniger als 90% erreicht wurde, ist der Bonusteilbetrag nicht zu zahlen. Wird die betreffende Zielgröße im Umfang von 90% bis 130% erreicht, wird der entsprechende Prozentsatz auf den Bonusteilbetrag angewandt, um den auszahlenden Betrag zu ermitteln. Wird die betreffende Zielgröße zu mehr als 130% erreicht, beläuft sich der auszuzahlende Betrag auf 130% des Bonusteilbetrags.

Sofern Bonusziele festgelegt wurden, bei denen die Zielerreichung nicht anhand einer finanziellen oder nicht-finanziellen Kennzahl ermittelt werden kann, legt der Aufsichtsrat den auszuzahlenden Betrag nach pflichtgemäßem Ermessen innerhalb der Spannweite von 90% bis 130% des Bonusteilbetrags anhand der auf das betreffende Bonusziel bezogenen Leistungen des Vorstandsmitglieds im vergangenen Geschäftsjahr fest. Der Jahresbonus ist in jedem Fall in Höhe von 130% des Jahresbonusbetrags als Höchstbetrag begrenzt. Dem Aufsichtsrat steht es frei, einzelne oder mehrere für die kurzfristige variable jährliche Vergütung maßgebliche Ziele und Zielgrößen bereits im Dienstvertrag für die gesamte Vertragslaufzeit festzulegen. In diesem Fall treten die in den Zielvereinbarungen festzusetzenden Ziele neben die vertraglich vereinbarten.

Die Höhe des Jahresbonus wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf eines Geschäftsjahres im Rahmen der Aufsichtsratssitzung, die über die Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das vorangegangene Geschäftsjahr beschließt, anhand der konkreten Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Ob die jeweiligen Ziele erreicht wurden, wird anhand der Rechnungslegung der Gesellschaft (bei Zielen in Form finanzieller Kennzahlen) oder anhand hierzu von der Gesellschaft bereitzustellender Informationen (bei nichtfinanziellen Zielen tatsächlicher (z.B. Vertragsschluss) oder sonstiger (z.B. Compliance-Status) Art) ermittelt und vom Aufsichtsrat festgestellt. Der Jahresbonus ist in bar einen Monat nach Billigung des Konzernabschlusses für das vorangegangene Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat zur Auszahlung fällig. Eine nachträgliche Änderung der Zielgrößen oder -beträge für das betreffende Geschäftsjahr ist nicht vorgesehen.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurde keinem Vorstandsmitglied eine erfolgsabhängige, kurzfristig orientierte variable Vergütung (Jahresbonus) gewährt oder geschuldet. Für die Vorstandsmitglieder wurden für das Geschäftsjahr 2021 folgende Jahresbonusbeträge festgelegt:

Name	Jahresbonuszielbetrag* (in Tsd. €)
Georg Griesemann	154
Checrallah Kachouh	154
Jens Stolze	154
Peter Gabriel	154

* Höhe des Jahresbonus, die bei einem Erreichen sämtlicher Bonusziele zu 100 % zu zahlen ist.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2021 folgende Bonusziele mit folgender Gewichtung festgelegt:

Bonusziele	Gewichtung (in %)
Erreichung des budgetierten Umsatzes	25
Erreichung des budgetierten Rohertrags	25
Erreichung des budgetierten EBT	25
ESG Rating Ergebnisse	10
Erreichung individueller persönlicher Ziele des jeweiligen Vorstandsmitglieds	15

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2021 zudem folgenden Zielerreichungskorridor festgelegt:

Zielerreichung (in %)	Auszuzahlender Anteil am Jahresbonuszielbetrag (in %)
< 90	0
90 -130	90 -130
> 130	130

Die im Geschäftsjahr 2021 erreichten Bonusziele lagen bei allen Vorstandsmitgliedern unter 90 %, sodass keinem Vorstandsmitglied eine kurzfristig orientierte variable Vergütung (Jahresbonus) gewährt oder geschuldet wurde.

iii. Langfristige variable Vergütung (Aktienoptionen)

Die Vorstandsmitglieder werden grundsätzlich am Aktienoptionsplan 2021 beteiligt, der auf Grundlage des Ermächtigungsbeschlusses gemäß Tagesordnungspunkt 9 der Hauptversammlung vom 15. Juni 2021 geschaffen wurde. Dieser Ermächtigungsbeschluss berechtigt den Aufsichtsrat, im Zeitraum bis zum 14. Juni 2026 insgesamt bis zu 194.790 Bezugsrechte auf insgesamt bis zu 194.790 auf den Inhaber lautende Stückaktien der Gesellschaft („Optionen“) auszugeben. Hiervon können bis zu 38.958 Optionen an Mitglieder des Vorstands ausgegeben werden. Die Einräumung der Optionen erfolgt einmal im Jahr, jeweils zum ersten Montag im Juli der Jahre 2022 bis 2025. Für das Jahr 2021 begann ein Erwerbszeitraum von zehn Bankarbeitstagen am zehnten Bankarbeitstag nach Eintragung des Bedingten Kapitals 2021/II und der darauf bezogenen Satzungsänderung im Handelsregister am 1. Juli 2021, d.h. am 15. Juli 2021. Vorstandsmitgliedern, die bereits signifikant (d.h. im Umfang von 1% oder mehr) am Grundkapital der Gesellschaft beteiligt sind, wird die Teilnahme am Aktienoptionsprogramm nicht angeboten. Den Vorstandsmitgliedern Georg Griesemann, Checrallah Kachouh und Jens Stolze wurden vor diesem Hintergrund im Geschäftsjahr 2021 keine Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2021 gewährt. Dem im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglied Peter Gabriel wurden im Geschäftsjahr 2021 2.500 Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2021 gewährt. Der Aufsichtsrat hat die Anzahl der Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsplan 2021, die Herrn Gabriel gewährt wurden, auf der Grundlage seiner individuellen Leistung und seiner Verantwortung für die Gesellschaft und ihre verbundenen Unternehmen bestimmt. Rechtliche Grundlage für die Gewährung der Optionen bildet ein anschließend zwischen der Gesellschaft,

vertreten durch den Aufsichtsrat, und dem Vorstandsmitglied zu schließender Gewährungsvertrag. Nach den Bedingungen des Aktienoptionsplans 2021 berechtigt jede Option das Vorstandsmitglied zum Erwerb einer Aktie der Gesellschaft zu einem Optionspreis in Höhe des gewichteten durchschnittlichen Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) innerhalb eines Drei-Monats-Zeitraums vor dem Gewährungstag.

Der Aktienoptionsplan 2021 sieht eine Wartefrist bis zur erstmaligen Ausübungsmöglichkeit von vier Jahren nach dem jeweiligen Gewährungsdatum vor. Die Vorstandsmitglieder sind nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist zur Ausübung der Optionen berechtigt, wenn die im Aktienoptionsplan 2021 vorgesehenen Erfolgsziele erreicht worden sind. Hierzu muss sich der Börsenpreis der Aktie der Gesellschaft zum einen im Zeitraum vom Gewährungsdatum bis zum Ausübungstag für die betreffende Option prozentual besser entwickelt haben als der Vergleichsindex TecDAX. Zum anderen muss der Börsenpreis der Aktie der Gesellschaft im Zeitraum vom Gewährungsdatum bis zum Ausübungstag für die betreffende Option um mindestens 20% gestiegen sein. Beide Erfolgsziele müssen kumulativ erfüllt sein. Ob die vorgenannten kursbezogenen Erfolgsziele erreicht worden sind, bestimmt sich anhand der tatsächlichen Entwicklung des gewichteten durchschnittlichen Drei-Monats-Kurses der Aktie der Gesellschaft und des TecDAX. Der Aktienoptionsplan 2021 regelt hierzu nähere Einzelheiten.

Wenn die Erfolgsziele nicht erreicht worden sind, wird die Gesellschaft ihr zugehende Ausübungserklärungen in Bezug auf Optionen zurückweisen. Der Aktienoptionsplan 2021 sieht vor, dass die Optionen nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist innerhalb von dreiwöchigen Ausübungsfristen ausgeübt werden können, die jeweils nach Veröffentlichung des Halbjahresfinanzberichts und des Berichts bzw. der Mitteilung für das erste und dritte Quartal eines jeden Geschäftsjahres beginnen. Der Aktienoptionsplan 2021 sieht keine Haltefristen für Aktien vor, welche die Teilnehmer durch Ausübung von Optionen erwerben. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die langfristig orientierte Vergütung der Vorstandsmitglieder durch Aktienoptionen nach dem Aktienoptionsplan 2021 einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Unternehmensentwicklung leistet. Bei der Entscheidung für eine Vergütung durch Aktienoptionen spielte für den Aufsichtsrat eine wesentliche Rolle, dass sich die Gesellschaft in einem Markt bewegt, der von erheblichen Unsicherheiten geprägt ist. Vor diesem Hintergrund erscheint die Anknüpfung der langfristigen Vergütung an die Kursentwicklung, wie sie mit einem Aktienoptionsplan erzielt wird, einer Ausrichtung anhand von betriebswirtschaftlichen Kennzahlen überlegen. Sie führt zu einem Gleichlauf

der Aktionärs- und Managementinteressen. Nur eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie wird zu einer nachhaltigen Steigerung des Börsenkurses führen, die erforderlich ist, damit die Vorstandsmitglieder von ihren Aktienoptionen profitieren können. Die Aktionäre profitieren hiervon durch eine Steigerung des Werts ihrer Beteiligung; Management- und Aktionärsinteressen befinden sich im Gleichlauf.

Der Aktienoptionsplan 2021 sieht weiter vor, dass der Aufsichtsrat berechtigt ist, die Zahl der gewährten Optionen in bestimmten Fällen von Pflichtverletzungen der Vorstandsmitglieder nachträglich zu verringern (sog. Claw Back). Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele ist im Aktienoptionsplan 2021 nicht vorgesehen.

Der Aktienbezug im Rahmen der mehrjährigen variablen Vergütung ermöglicht die Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der Entwicklung des Aktienkurses. Damit werden die Ziele des Vorstands und der Aktionäre in Einklang gebracht und die Strategie einer nachhaltigen Steigerung des Shareholder Values gefördert. Durch die Wartefrist und die sich anschließende Ausübungsfrist werden die Vorstandsmitglieder incentiviert, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden den Vorstandsmitgliedern aus dem Aktienoptionsplan 2021 insgesamt 2.500 Aktienoptionen gewährt oder zugesagt (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG). Die Aktienoptionen verteilen sich wie folgt:

Name	Anzahl	Ausübungsdatum	Ausübungspreis
Georg Griesemann	0	n/a	n/a
Checrallah Kachouh	0	n/a	n/a
Jens Stolze	0	n/a	n/a
Peter Gabriel	2.500	15.07.2025	77,92 EUR

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG).

iv. Sonderprämie

Zusätzlich zu den vorgenannten Vergütungsbestandteilen kann der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr bei besonderen Leistungen des Vorstandsmitglieds und/oder bei entsprechendem besonderem wirtschaftlichem Erfolg der Compleo oder des Compleo-Konzerns eine zusätzliche freiwillige Tantieme (Ermessenstantieme) in Höhe von bis zu 10% der Summe aus Festvergütung und Jahresbonusbetrag beschließen. Der

Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festlegung der Sonderprämie die besonderen Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds, insbesondere im Hinblick auf den langfristigen nachhaltigen Erfolg des Unternehmens, die Interessen der Aktionäre sowie der Mitarbeiter, die ökologische und gesellschaftliche Verantwortung sowie die Compliance-Kultur des Unternehmens. Im Geschäftsjahr 2021 wurde keinem Mitglied des Vorstands eine Sonderprämie gewährt oder geschuldet.

f. Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

In dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, das von der ordentlichen Hauptversammlung vom 15. Juni 2021 gebilligt wurde, wurde gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes einzelne Mitglied des Vorstands eine Maximalvergütung in Höhe von jeweils 1.000.000,00 Euro festgelegt. Die Maximalvergütung ist die betragsmäßige Höchstgrenze und somit der tatsächliche maximale Zufluss für das betreffende Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung erfasst damit den maximalen Aufwand der Compleo und ihrer Konzernunternehmen für das jeweilige Vorstandsmitglied.

Im Berichtsjahr 2021 wurde die für die Mitglieder des Vorstands festgelegte Maximalvergütung jeweils eingehalten (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG):

Name	Maximalvergütung (in Tsd. €)	Gewährte bzw. geschuldete Gesamtvergütung (in Tsd. €)
Georg Griesemann	1.000	382
Checrallah Kachouh	1.000	380
Jens Stolze	1.000	380
Peter Gabriel	1.000	474

g. Übereinstimmung der bestehenden Vorstandsdiensverträge mit dem Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, das von der ordentlichen Hauptversammlung vom 15. Juni 2021 gebilligt wurde, gilt zwar nur für die nach Ablauf des 15. Juni 2021 neu abzuschließenden, zu ändernden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern. Alle bestehenden Vorstandsdiensverträge wurden vor dem 15. Juni 2021 abgeschlossen. Gleichwohl entsprechen alle bestehenden Vorstandsdiensverträge vollumfänglich dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, das von der ordentlichen Hauptversammlung vom 15. Juni 2021 gebilligt wurde.

h. Abweichungen vom Vergütungssystem

Im Berichtsjahr 2021 kam es zu keiner Abweichung der tatsächlich erfolgten Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft von dem Vergütungssystem (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG).

i. Weitere Angaben zur Vergütung der Vorstandsmitglieder (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 und § 162 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 AktG)

Im Berichtsjahr 2021 wurde noch kein Vergütungsbericht (für das Geschäftsjahr 2020) erstellt, über den die Hauptversammlung der Gesellschaft gemäß § 120a Abs. 4 AktG hätte Beschluss fassen müssen. Aus diesem Grund erfolgt in diesem ersten Vergütungsbericht der Gesellschaft auch noch keine Erläuterung darüber, wie der Beschluss der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG oder die Erörterung nach § 120a Abs. 5 AktG berücksichtigt wurde (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG).

Im Berichtsjahr 2021 wurden keinem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt (§ 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG).

Im Berichtsjahr 2021 wurden keinem Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit Leistungen zugesagt. Ebenso wenig wurden während des letzten Geschäftsjahres Änderungen solcher Zusagen vereinbart (§ 162 Abs. 2 Nr. 2 AktG).

Im Berichtsjahr 2021 wurden keinem Vorstandsmitglied für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit Leistungen zugesagt. Ebenso wenig wurden während des letzten Geschäftsjahres Änderungen solcher Zusagen vereinbart (§ 162 Abs. 2 Nr. 3 AktG).

Im Berichtsjahr 2021 wurden keinem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des letzten Geschäftsjahres beendet hat, in diesem Zusammenhang Leistungen zugesagt oder im Laufe des letzten Geschäftsjahres gewährt (§ 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG).

3. Vergütung des Aufsichtsrats

a. Grundsätze des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem und die konkrete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder werden durch die Hauptversammlung festgesetzt, die gemäß § 113 Abs. 3 AktG mindestens alle vier Jahre Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder fasst.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 16 der Satzung der Gesellschaft geregelt, der wie folgt lautet:

„1. Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält jährlich eine feste Vergütung in Höhe von 40.000,00 Euro. Der Vorsitzende erhält eine feste Vergütung in Höhe von 60.000,00 Euro, der Stellvertreter eine feste Vergütung in Höhe von 50.000,00 Euro. Die Vergütungen werden fällig nach Ablauf der Hauptversammlung, die den Jahresabschluss über das Geschäftsjahr, für das die Vergütung gezahlt wird, entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet.

2. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören oder das Amt des Vorsitzenden oder des Stellvertreters innehaben, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung.

3. Die Gesellschaft sorgt dafür, dass zu Gunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung mit Selbstbehalt besteht. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern über die Vergütung gemäß vorstehenden Absätzen hinaus die ihnen bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandates vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie die etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.“

Das System entspricht insgesamt den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Entsprechend der Anregung in G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex sind für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ausschließlich fixe Vergütungsbestandteile nebst Versicherungsschutz und Auslagenersatz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen. Die Fixvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und leistet so einen mittelbaren Beitrag „zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft“ (vgl. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG). Das Vergütungssystem incentiviert Aufsichtsratsmitglieder zugleich, sich proaktiv für die „Förderung der Geschäftsstrategie“ (vgl. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG) einzusetzen, indem entsprechend G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden, der besonders eng an der Besprechung strategischer Fragen beteiligt ist (D.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex), und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats berücksichtigt wird.

b. Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde von der ordentlichen Hauptversammlung vom 15. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 89,6% gebilligt.

c. Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2021 setzte sich der Aufsichtsrat aus den folgenden drei Mitgliedern zusammen:

- Dag Hagby, Aufsichtsratsvorsitzender
- Dr. Bert Böttcher, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender
- Ralf Schöpker, Aufsichtsratsmitglied

d. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats in Euro:

Name	2020	2021
Dag Hagby, Vorsitzender	25.000,00	60.000,00
Dr. Bert Böttcher, stellv. Vorsitzender	21.000,00	50.000,00
Ralf Schöpker	17.000,00	40.000,00

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht nur aus einer festen Vergütung, sodass der relative Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung 100 % beträgt.

Früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft wurden im Berichtsjahr 2021 keine Vergütungen gewährt oder geschuldet.

e. Vergütungsbestandteile

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten jeweils nur eine feste Vergütung. Im Falle, dass ein Aufsichtsratsmitglied nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört oder das Amt des Vorsitzenden oder des Stellvertreters innehat, wird die Vergütung zeitanteilig gewährt. Die Gesellschaft sorgt ferner dafür, dass zu Gunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung besteht. Hinzu kommt die Erstattung der durch die Ausübung des Amtes vernünftigerweise entstehenden Auslagen. Zudem erstattet die Gesellschaft eine etwaig auf Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer.

f. Weitere Angaben zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 bis 7)

Im Geschäftsjahr 2021 wurde keinem Mitglied des Aufsichtsrats eine aktienbasierte oder variable Vergütung gewährt oder zugesagt (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG). Es wurden auch keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG). Im Berichtsjahr 2021 kam es ferner zu keiner Abweichung der tatsächlich erfolgten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft von dem Vergütungssystem (vgl. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG).

Im Berichtsjahr 2021 wurde noch kein Vergütungsbericht (für das Geschäftsjahr 2020) erstellt, über den die Hauptversammlung der Gesellschaft gemäß § 120a Abs. 4 AktG hätte Beschluss fassen müssen. Aus diesem Grund erfolgt in diesem ersten Vergütungsbericht der Gesellschaft auch noch keine Erläuterung darüber, wie der Beschluss der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG oder die Erörterung nach § 120a Abs. 5 AktG berücksichtigt wurde (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG).

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats legt das Vergütungssystem keine Maximalvergütung fest, sodass eine Erläuterung, wie diese Maximalvergütung eingehalten wurde, entfällt (vgl. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 AktG).

4. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

In diesem Abschnitt wird gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft und zur durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt. Für die Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis wurden alle Personen berücksichtigt, die von der Compleo und ihren Konzernunternehmen eine Entgeltabrechnung erhalten haben. Lediglich die Mitglieder des Vorstands der Compleo und die Mitglieder der Geschäftsführungen der Konzernunternehmen wurden nicht mit eingerechnet.

Der Vergütungsbericht umfasst nach der Übergangsregelung des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG für das Geschäftsjahr 2021 abweichend von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG noch keine fünf Jahre Betrachtungszeitraum.

Die nachfolgende Tabelle bietet eine vergleichende Darstellung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis:

	2020	2021	Veränderung
	in Tsd. €	in Tsd. €	in %
Vorstand			
Georg Griesemann, CEO	283*	382	25,9
Checrallah Kachouh, CTO	283*	380	26,1
Jens Stolze, COO	279*	380	26,6
Peter Gabriel, CFO	0	377	n/a
Aufsichtsrat			
Dag Hagby, Vorsitzender	25*	60	140,0
Dr. Bert Böttcher, stellv. Vorsitzender	21*	50	138,1
Ralf Schöpker	17*	40	135,1
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis	38,7	45,6	17,9
Jahresüberschuss der Compleo Charging Solutions AG gem. HGB	-4.756	-24.705	+419,3

*Hinweis: Die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung wurde im Geschäftsjahr 2020 nach dem Börsengang der Gesellschaft nur zeitanteilig gewährt.

5. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Compleo Charging Solutions AG, Dortmund

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Compleo Charging Solutions AG, Dortmund, 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 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.

Frankfurt a.M., den 6. Mai 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Stephan Wyrobisch
Wirtschaftsprüfer

Stefan Hartwig
Wirtschaftsprüfer