

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Compleo Charging Solutions AG

A. Grundzüge und Ziele des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Compleo Charging Solutions AG (im Folgenden auch „**Compleo**“ oder die „Gesellschaft“ und gemeinsam mit ihren Konzernunternehmen der „**Compleo-Konzern**“) 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.

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. Der Aufsichtsrat hält es daher für angemessen, Vorstandsmitgliedern, die bereits signifikant (d.h. im Umfang von 1% oder mehr) am Grundkapital der Gesellschaft beteiligt sind, keine langfristige Vergütungskomponente in Form von Aktienoptionen zu gewähren. Ungeachtet dessen bleibt das Vergütungssystem insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet.

B. Darstellung des Verfahrens zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem wird gemäß § 87a Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat festgesetzt. Hierzu entwickelt der Aufsichtsrat gemeinsam die Struktur und diskutiert die einzelnen Aspekte des Vergütungssystems, um es letztlich zu beschließen. Der Aufsichtsrat kann dabei auf externe Vergütungsexperten zurückgreifen, auf deren Unabhängigkeit zu achten ist. Ferner können auch externe Rechtsberater hinzugezogen werden.

Die Hauptversammlung beschließt über das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Das bisherige Vergütungssystem wies eine sehr einfache Struktur auf und sah lediglich eine Festvergütung und eine im Ermessen des Aufsichtsrats stehende Sondervergütung für außerordentliche Leistungen, deren Höhe auf 10% der Gesamtvergütung begrenzt ist. Nach dem erfolgreichen Börsengang der Gesellschaft hat der Aufsichtsrat das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder einer Angemessenheitsprüfung unterzogen. In diesem Rahmen hat der Aufsichtsrat das vorliegende Vergütungssystem entwickelt, das sich vor allem dadurch auszeichnet, dass die Festvergütung und die Sondervergütung durch weitere variable Vergütungselemente, d.h. den kurzfristig orientierten Jahresbonus und eine langfristig orientierte variable Vergütung in Form von Aktienoptionen nach dem Aktienoptionsplan 2021, ergänzt werden.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat die seinen Mitgliedern bekannte Vergütungspraxis bei anderen Unternehmen berücksichtigt, jedoch keine systematische Analyse einer Vergleichsgruppe durchgeführt. Auch ein sog. vertikaler Vergütungsvergleich, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens berücksichtigt wurden, ist nicht durchgeführt worden. Das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft

insgesamt wurde nicht berücksichtigt, auch nicht in der zeitlichen Entwicklung. Aus Sicht des Aufsichtsrats erscheint ein solcher Vergleich im Hinblick auf die frühe Phase seines Bestehens, in der sich das Unternehmen derzeit noch befindet, weder geeignet noch erforderlich, um zu gewährleisten, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder angemessen ist.

Der Aufsichtsrat überprüft künftig in der Regel alle zwei Jahre die Angemessenheit der Vorstandsvergütung und zieht dabei folgende Kriterien heran: die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die zukünftige Entwicklung der Compleo und des Compleo-Konzerns sowie die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie dessen persönliche Leistung.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für alle nach Ablauf des 15. Juni 2021 neu abzuschließenden, zu ändernden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

C. Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds besteht aus drei Komponenten:

- einer erfolgsunabhängigen Festvergütung (hierzu unter C.1.),
- einem kurzfristig orientierten jährlichen Bonus (hierzu unter C.2.) ; und
- einer langfristig orientierten variablen Vergütung in Form von Aktienoptionen nach dem Aktienoptionsplan 2021 (hierzu unter C.3.)

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 (hierzu unter C.4.).

1. Festvergütung

a) Grundvergütung

Die Grundvergütung umfasst ein jährliches festes, erfolgsunabhängiges Grundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird.

b) Nebenleistungen

Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern bestimmte Nebenleistungen gewährt, wie beispielsweise die Bereitstellung eines voll-elektrischen 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.

2. 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 die 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 auszuzahlenden 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 Spannbreite 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 nicht-finanziellen 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.

3. Langfristige variable Vergütung

Der Aufsichtsrat geht davon aus, dass sämtliche Vorstandsmitglieder in Zukunft am Aktienoptionsplan 2021 beteiligt sein werden. Die Vergütung durch Gewährung von Aktienoptionen ist im Folgenden unter a) dargestellt. Vorsorglich für den Fall, dass diese Form der langfristigen variablen Vergütung nicht gewährt werden kann, wird unter b) eine hilfsweise Vergütung in Form von virtuellen Aktienoptionen beschrieben.

a) Gewährung von Aktienoptionen

Die Vorstandsmitglieder sollen am Aktienoptionsplan 2021 beteiligt werden, der auf Grundlage des gemäß Tagesordnungspunkt 9 dieser Hauptversammlung zu beschließenden Ermächtigungsbeschlusses geschaffen werden soll. Dieser Ermächtigungsbeschluss soll den Aufsichtsrat berechtigen, 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 beginnt ein Erwerbszeitraum von zehn Bankarbeitstagen am zehnten Bankarbeitstag nach Eintragung des Bedingten Kapitals 2021/II und der darauf bezogenen Satzungsänderung im Handelsregister.

Die Anzahl der einem Vorstandsmitglied in einem bestimmten Jahr zu gewährenden Optionen aus dem Aktienoptionsplan 2021 bestimmt der Aufsichtsrat auf der Grundlage der individuellen Leistung des Teilnehmers und seiner Verantwortung für die Gesellschaft und ihre verbundenen Unternehmen. 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. Im Übrigen stellt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einzeln fest, ob und wie viele Optionen ihm in einem bestimmten Jahr gewährt werden.

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 Anspruch auf Bezug von Aktien kann entweder aus dem dazu unter Tagesordnungspunkt 9 lit. b) zu schaffenden Bedingten Kapital 2021/II oder aus dem Bestand eigener Aktien der Gesellschaft erfüllt werden.

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, welche die Teilnehmer durch Ausübung von Optionen erwerben, vor.

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 soll weiter vorsehen, 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.

b) Vorsorglich: Langfristige Vergütung in Form virtueller Aktienoptionen

Vorsorglich für den Fall, dass die Gewährung von Aktienoptionen nach dem Aktienoptionsplan 2021 in Zukunft nicht möglich sein sollte, bleibt es dem Aufsichtsrat unbenommen, Vorstandsmitgliedern den Aktienoptionen nach dem Aktienoptionsplan 2021 entsprechende virtuelle Aktienoptionen zu gewähren. Dabei handelt es sich um Ansprüche gegen die Gesellschaft auf Barzahlungen, deren Auszahlungsbedingungen und Höhe von Bedingungen abhängen, die wirtschaftlich denen des Aktienoptionsplan 2021 entsprechen. Ein solches virtuelles Aktienoptionsprogramm besteht derzeit nicht.

4. 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.

D. Bestimmung der Struktur und Höhe der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Für die Vorstandsmitglieder ergibt sich die jährliche Ziel-Gesamtvergütung aus der Summe aus (i) der Festvergütung, (ii) dem Jahresbonusbetrag (bei einem Erreichen sämtlicher Bonusziele zu 100%) sowie (iii) dem potentiellen Wertzufluss aus der Veräußerung von Aktien, die das Vorstandsmitglied aufgrund der Ausübung von Aktienoptionen nach dem Aktienoptionsplan 2021 erworben hat. Eine mögliche

Sonderprämie wird bei der Ermittlung der Ziel-Gesamtvergütung nicht berücksichtigt, weil die Vorstandsmitglieder auf die Sonderprämie keinen Anspruch haben und sie nur bei außerordentlichen Leistungen gewährt werden soll.

Der jährliche Wertzufluss bei Vorstandsmitgliedern aufgrund der Veräußerung von Aktien, die das Vorstandsmitglied aufgrund der Ausübung von Aktienoptionen nach dem Aktienoptionsplan 2021 erworben hat, kann sehr unterschiedlich ausfallen. Dies liegt unter anderem an den Unsicherheiten bezüglich der Zahl der gewährten Aktienoptionen, des Erreichens der Erfolgsziele für die gewährten Aktienoptionen, der allgemeinen Kursentwicklung der Compleo-Aktie und dem individuellen Präferenzen des Vorstandsmitglieds bezüglich Ausübung von Aktienoptionen und Veräußerung der erworbenen Compleo-Aktien. Für die Zwecke der Ermittlung dieses Wertzuflusses zur Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung gemäß diesem Vergütungssystem wurden daher beispielhaft die folgenden Annahmen getroffen: (i) jährliche Ausübung von 2.500 Aktienoptionen nach Erreichen der Erfolgsziele und anschließende sofortige Veräußerung der erworbenen Compleo-Aktien, (ii) Ausübungspreis (d.h. Kurs der Compleo-Aktie bei Gewährung) von EUR 85,00 und (iii) jährliches lineares Kurswachstum von 10% bezogen auf den Ausübungspreis, d.h. 40% nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist (i.e. Kurs bei Wandlung von EUR 119,00). Die tatsächlichen Wertzuflüsse können erheblich von diesem Rechenbeispiel abweichen.

Unter diesen Annahmen sollen die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung für Vorstandsmitglieder, die Aktienoptionen erhalten, in etwa betragen:

- Festvergütung: ca. 60% bis 45%
- Kurzfristige variable jährliche Vergütung (Jahresbonus): ca. 25% bis 20%
- Langfristige variable Vergütung durch Aktienoptionen: ca. 15% bis 35%

Für Vorstandsmitglieder, denen keine Aktienoptionen zugeteilt werden, weil sie bereits in signifikanter Höhe Aktien der Gesellschaft halten, sollen die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung in etwa betragen:

- Festvergütung: ca. 65% bis 75%
- Kurzfristige variable jährliche Vergütung (Jahresbonus): ca. 25% bis 35%

Der Aufsichtsrat legt jeweils bei Abschluss des Vorstandsdienstvertrags in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Festvergütung, den Jahresbonusbetrag (zahlbar bei Erreichen sämtlichen Bonusziele zu 100%) und die maximale Höhe der Sonderprämie fest. Die Gewährung der Optionen nach dem Aktienoptionsplan 2021 erfolgt jährlich durch Abschluss eines Gewährungsvertrags.

Bei der Festlegung der einzelnen Vergütungskomponenten achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds steht. Der Aufsichtsrat kann bei der Bestimmung der Höhe der Gesamtvergütung die Qualifikation und Erfahrung sowie die Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigen. Außerdem berücksichtigt er die wirtschaftliche Lage, die künftige Geschäftsstrategie sowie den Erfolg des Unternehmens. Der Aufsichtsrat trägt dafür Sorge, dass die Vergütung marktüblich ist.

In die Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder fließt kein vertikaler Vergütungsvergleich ein, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt werden.

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen. Das System eröffnet dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, funktionsspezifische Differenzierungen – zum Beispiel für den Vorstandsvorsitzenden oder für die für einzelne Ressorts zuständigen Vorstandsmitglieder – nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Berücksichtigung von Kriterien festzulegen, wie beispielsweise Marktgegebenheiten oder Erfahrung des Vorstandsmitglieds.

E. Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden sowie für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder festgelegt, deren Höhe jeweils der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

entspricht. 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.

Die Maximalvergütung soll für jedes einzelne Mitglied des Vorstands den Betrag von EUR 1.000.000,00 nicht übersteigen.

Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass es sich bei diesem Betrag nicht um die vom Aufsichtsrat für angemessen gehaltene Zielvergütung handelt, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze, die allenfalls bei optimaler Zielerreichung für sämtliche Bonusziele des Jahresbonus, so dass die insoweit geltende Höchstgrenze von 130% des Jahresbonusbetrags maßgeblich ist, und bei Erreichen des Höchstbetrags nach dem Aktienoptionsplan 2021 erreicht werden könnte.

Sollte die Hauptversammlung eine Absenkung der im vorliegenden Vergütungssystem festgelegten Maximalvergütung beschließen, wird der Aufsichtsrat dieses Votum beim Abschluss oder der Verlängerung von Vorstands-Dienstverträgen berücksichtigen.

F. Angaben zu vergütungsbezogenen Rechtsgeschäften

1. Laufzeiten und Beendigung der Dienstverträge

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch die jeweiligen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder bestimmt, wobei die variablen Vergütungsbestandteile auf der Basis dieses Vergütungssystems vom Aufsichtsrat bestimmt werden. Die Laufzeit der Vorstands-Dienstverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Unter Berücksichtigung der aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG betragen Bestell- beziehungsweise Vertragsdauer bei Erstbestellung und Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds maximal fünf Jahre.

Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstands-Dienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen

Kündigung des Vorstands-Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Vorstands-Dienstvertrag ebenfalls vorzeitig.

Die Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern Griesemann, Kachouh und Stolze haben derzeit jeweils eine Laufzeit bis zum 31. August 2025, der Dienstvertrag mit dem Vorstandsmitglied Gabriel eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2024.

2. Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags

Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Dienstvertrags werden die Festvergütung und den Jahresbonus grundsätzlich nur zeitanteilig gewährt. In den Vorstands-Dienstverträgen kann für den Fall, dass der Vertrag vorzeitig durch Widerruf der Bestellung oder Aufhebungsvertrag endet, eine Abfindung zugesagt werden. Ihre Höhe ist jedoch auf das Zweifache der auf ein Jahr entfallenden Festvergütung zuzüglich des Jahresbonusbetrags, maximal aber auf die Jahresvergütung, welche für die Restlaufzeit dieses Vertrages noch zu zahlen gewesen wäre, beschränkt (Abfindungs-Cap).

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart.

3. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

In den Vorstands-Dienstverträgen können nachvertragliche Wettbewerbsverbote im Rahmen des gesetzlich Zulässigen vereinbart werden. Für diesen Zeitraum kann eine angemessene Entschädigung in Höhe von jährlich 50 % der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gewährt werden. Die Zahlung erfolgt in monatlichen Teilbeträgen. Die Einzelheiten sind in den Vorstands-Dienstverträgen zu regeln.

G. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens

der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehören beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Gewährung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle weitreichender Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch Pandemien oder schwere Wirtschaftskrisen), die die ursprünglichen Leistungskriterien und/oder Kennzahlen des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern die konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem berechtigt.

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungskriterien. Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen, auch die Festvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, nicht jedoch die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.