

ZEAL Network SE

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

1. ÜBERSICHT

Der Vergütungsbericht stellt die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der ZEAL Network SE (die „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung vom 28. April 2022.

Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

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.

Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde von der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 mit einer Mehrheit von rund 93% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Dieselbe Hauptversammlung billigte die Vergütung und das von der Hauptversammlung am 25. September 2019 beschlossene Vergütungssystem des Aufsichtsrats mit rund 100% der abgegebenen Stimmen.

Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats in seiner Funktion als Vergütungsausschuss ist dafür zuständig, Vorschläge für die Vergütung jedes Vorstandsmitglieds für seine Dienste für die Gesellschaft zu unterbreiten. Außerdem ist der Ausschuss für die Festlegung der Vergütungspolitik des Unternehmens sowie die Struktur der Vorstandsvergütung einschließlich der Aufteilung in feste und variable Bestandteile zuständig. Die Vergütung des Vorstands wird regelmäßig, mindestens alle zwei Jahre überprüft. Bei der Überprüfung der Vergütungsregelungen des Vorstands berücksichtigt der Präsidialausschuss:

- das Wachstum der Gruppe im Vorjahreszeitraum sowie das prognostizierte Wachstum zukünftiger Perioden,
- die Leistung der Gruppe im Vergleich zu anderen Unternehmen, die in derselben Branche tätig sind,
- den Sitz der Gruppe und die entsprechenden Erwartungen der Stakeholder,
- das allgemeine externe Umfeld und die branchenübliche Vergütung von Führungskräften.

Unsere Vergütungspolitik ist in keiner Weise darauf ausgerichtet, unangemessene Ergebnisse oder übermäßige Risiken zu belohnen.

2. SYSTEMATIK DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

2.1 Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands und Bezug zur Unternehmensstrategie

Die ZEAL Network SE (nachfolgend auch „ZEAL“) ist der führende deutsche Online-Anbieter von Lotterierprodukten. Im Zuge der fortschreitenden Online-Durchdringung des deutschen Lotteriemarktes plant ZEAL den Marktanteil weiter auszubauen, um so das Potential für eine langfristige Steigerung des Transaktionsvolumens auszuschöpfen. Daher hat sich ZEAL zum Ziel gesetzt, die bewährten Geschäftsmodelle insbesondere in Deutschland und Spanien weiter auszubauen, neue Lotteriegeschäfte zu entwickeln und neue Start-up-Ideen zu entdecken, um weitere Zielgruppen zu erschließen, wichtige Marktkenntnisse zu gewinnen und schnell und günstig neue Produktideen zu testen.

Die Vergütung des Vorstands ist darauf ausgelegt, langfristig die Zielerreichung und die allgemeine positive Entwicklung der Gruppe zu fördern. Zu diesem Zweck werden zum einen die Vergütungen an die marktüblichen Gegebenheiten angepasst, was es der Gruppe ermöglicht qualifizierte Kandidaten für die jeweiligen Positionen zu gewinnen, obwohl die Kandidatenauswahl aus branchenspezifischen Gründen im Vergleich zu anderen Branchen eingeschränkt ist. Des Weiteren sind sowohl die lang- als auch die kurzfristigen Vergütungen, wie unten erläutert, an die qualifizierten als auch die quantifizierten Ziele der Gesellschaft gekoppelt (Erklärung gem. § 162 (1) Satz 2 Nr. 1 AktG).

Um diese Ziele zu erreichen, werden zur Steuerung von ZEAL sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Kennzahlen verwendet. Zu den finanziellen Steuerungsgrößen zählen das Transaktionsvolumen, die Umsatzerlöse sowie das bereinigte EBITDA. Als nichtfinanzielle Kennzahlen werden der Marktanteil am Online-Lotterie-Segment, die Kundenzufriedenheit und die soziale Verantwortung (Corporate Social Responsibility) herangezogen.

Diese Steuerungsgrößen bilden aufgrund ihrer Relevanz für die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie von ZEAL die Basis, aus der die für die Vergütung des Vorstands relevanten Ziele ausgewählt werden. Hierbei werden insbesondere die folgenden Aspekte berücksichtigt:

- das Wachstum von ZEAL gegenüber dem Vorjahr sowie das prognostizierte Wachstum zukünftiger Perioden,
- die entsprechenden Erwartungen der Stakeholder,
- das allgemeine externe Umfeld und die branchenübliche Vergütung von Führungskräften und
- die klare Ausrichtung der Vorstandsvergütung an einem „Pay for Performance“.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde am 9. April 2021 durch den Aufsichtsrat beschlossen und findet auf alle Vorstandsmitgliederverträge, die ab diesem Zeitpunkt verlängert bzw. neu abgeschlossen werden, Anwendung. Die vor dem genannten Datum abgeschlossenen Vorstandsmitgliederverträge enthalten Regelungen, die nicht dem beschlossenen Vergütungssystem entsprechen.

Der Aufsichtsrat legt auf Vorschlag des Präsidialausschusses in seiner Funktion als Vergütungsausschuss für jedes Vorstandsmitglied die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung auf Basis des Vergütungssystems fest. Dabei achtet er darauf, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zur Sicherstellung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung des Vorstands erfolgt eine regelmäßige Prüfung (mindestens alle zwei Jahre) durch den Aufsichtsrat.

3. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS IM ÜBERBLICK

3.1 Die Komponenten des Vergütungssystems

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus fixen und variablen Vergütungskomponenten zusammen. Zu den fixen Komponenten zählen das Jahresfestgehalt sowie die Altersvorsorge- und Nebenleistungen. Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder eine variable Vergütung, bestehend aus einem kurzfristigen Short-Term Incentive (STI) und einem langfristigen Long-Term Incentive (LTI).

Die Vergütungskomponenten und ihre maßgeblichen Parameter stellen sich im Überblick wie folgt dar:

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Fixe Vergütungsbestandteile

| | |
|-------------------------|--|
| Jahresfestgehalt | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fixes Jahresgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird |
| Nebenleistungen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Altersvorsorgeleistungen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nach Wahl des Vorstandsmitglieds Zahlung in eine vom Vorstandmitglied benannte Versorgungseinrichtung oder ▪ Äquivalente Zahlung über die Gehaltsabrechnung an das Vorstandsmitglied |

Variable Vergütungsbestandteile

| | |
|-----------------------------------|--|
| Short-Term Incentive (STI) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einjähriges Zielbonussystem ▪ STI-Auszahlungsbetrag abhängig von Zielerreichung der im Voraus definierten quantitativen und qualitativen Ziele, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) ▪ Umsatz ▪ Capital Efficiency ▪ Lösung regulatorischer Herausforderungen ▪ Cap: 200 % des Zielbetrags ▪ Auszahlung in bar nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres |
| Long-Term Incentive (LTI) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vierjähriger Performance-abhängiger Restricted Stock Plan ▪ LTI-Auszahlungsbetrag abhängig von STI-Zielerreichung des vorangegangenen Geschäftsjahres und Aktienkursperformance der ZEAL-Aktie nach vier Jahren ▪ Cap: 200 % des Gewährungswerts ▪ Auszahlung in bar nach Ende der jeweiligen Tranche |

Weitere Vertragsbestandteile

| | |
|--------------------------------|---|
| Clawback | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ganz oder teilweise Rückforderung der variablen Vergütungskomponenten bei schwerwiegenden Verstößen gegen gesetzliche Pflichten oder unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien |
| Shareholding Guidelines | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Investition von 10 % des Jahresfestgehalts in Aktien von ZEAL ▪ Aktien über einen Mindestzeitraum von drei Geschäftsjahren zu halten ▪ Bei Erfüllung der Shareholding Guidelines Erhöhung des Jahresfestgehalts um 10 % |
| Maximalvergütung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorstandsvorsitzender: € 2.750.000 ▪ Ordentliches Vorstandsmitglied: € 2.000.000 |

3.2 Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich zusammen aus dem Jahresfestgehalt, den Nebenleistungen sowie dem STI und dem LTI (unter der Annahme einer jeweiligen 100 %-igen Zielerreichung). Das Jahresfestgehalt trägt rund 40 % bis 60 % zur Ziel-Gesamtvergütung bei. Auf den STI entfallen rund 18 % bis 26 % der Ziel-Gesamtvergütung, während der LTI rund 22 % bis 32 % der Ziel-Gesamtvergütung

tung ausmacht. Die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder unterstreicht durch die höhere Gewichtung des LTI im Vergleich zum STI den Fokus auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von ZEAL. Durch den erheblichen Anteil der variablen Vergütung wird zudem die Verfolgung des „Pay for Performance“-Ansatzes sichergestellt. Die Nebenleistungen entsprechen rund 1 % der Ziel-Gesamtvergütung.

3.3 Maximalvergütung

Neben der individuellen Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten (STI und LTI) hat der Aufsichtsrat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgesetzt. Diese umfasst alle Vergütungskomponenten (Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, variable Vergütung (STI und LTI)) und bezieht sich auf die Summe der Auszahlungen aller für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütungskomponenten unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt diese ausbezahlt werden. Die Maximalvergütung beläuft sich je Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden auf € 2.750.000 und für jedes ordentliche Vorstandsmitglied auf € 2.000.000.

4. DETAILBETRACHTUNG DER VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

4.1 Fixe Vergütungskomponenten

Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt der Vorstandsmitglieder orientiert sich an ihrem jeweiligen Aufgabenbereich und der damit einhergehenden Verantwortung. Es wird in zwölf gleichen Monatsraten jeweils zum Monatsende gezahlt.

Nebenleistungen

Neben dem Jahresfestgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder als erfolgsunabhängige Vergütungskomponente Nebenleistungen. Hierzu zählen im Wesentlichen die Altersvorsorgeleistungen. Im Rahmen dieser Altersvorsorgeleistungen an die Vorstandsmitglieder besteht ein Wahlrecht. ZEAL zahlt entweder Beiträge in eine vom Vorstandsmitglied benannte Versorgungseinrichtung ein oder leistet eine äquivalente Zahlung über die Gehaltsabrechnung an das Vorstandsmitglied.

4.2 Variable Vergütungskomponenten

Die variablen Vergütungskomponenten unterstreichen durch ihren erfolgsabhängigen Charakter die „Pay for Performance“-Ausrichtung des Vergütungssystems von ZEAL. Bei der Auswahl der Leistungskriterien und dem Design der Vergütungskomponenten wurde insbesondere darauf geachtet, dass die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie von ZEAL durch jährliche operative Ziele incentiviert und gleichzeitig die langfristig erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung sichergestellt wird. Die variablen Vergütungskomponenten bestehen aus einem einjährigen Short-Term Incentive (STI) und einem vierjährigen Long-Term Incentive (LTI).

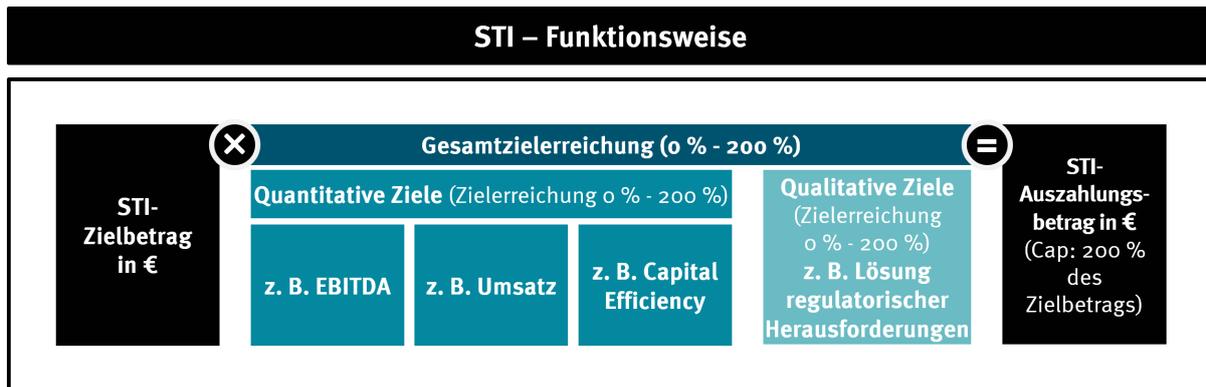
Short-Term Incentive (STI)

Der STI für die Vorstandsmitglieder von ZEAL ist als Zielbonussystem ausgestaltet, welches jährlich die Erreichung der operativen Ziele des Unternehmens incentiviert. Hierzu legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres sowohl quantitative als auch qualitative Ziele fest. In Abhängigkeit des Zielerreichungsgrads für diese Ziele berechnet sich nach Feststellung des Jahresabschlusses der STI-Auszahlungsbetrag für das jeweilige Geschäftsjahr.

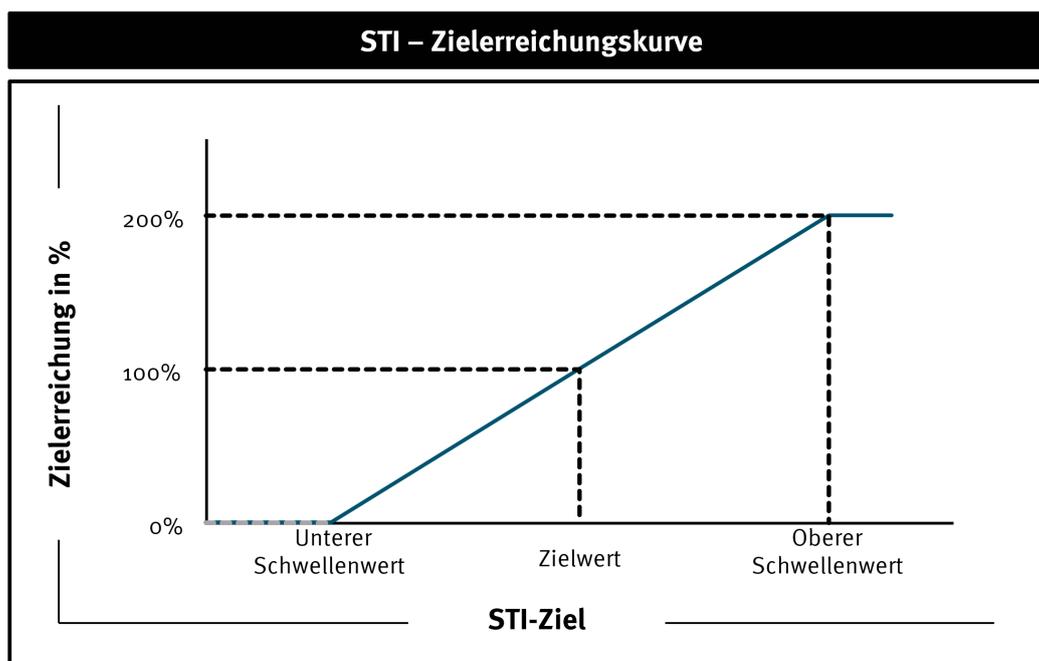
Die zur Performance-Messung innerhalb des STI verwendeten quantitativen Ziele sind überwiegend numerisch (z. B. EBITDA, Umsatz, Capital Efficiency), während die qualitativen Ziele überwiegend strategische Ziele umfassen (z. B. Lösung regulatorischer Herausforderungen). Die eingesetzten Ziele sind miteinander verknüpft. Zudem überwiegt der Anteil der quantitativen Ziele den der qualitativen Ziele. Bei der

Auswahl der für den STI verwendeten Ziele liegt der Fokus des Aufsichtsrats auf der Incentivierung der Umsetzung der Unternehmensstrategie und der Sicherung des langfristigen und nachhaltigen Erfolgs von ZEAL. Durch die quantitativen Ziele wird sowohl die Steigerung der Profitabilität als auch der Rentabilität in der Vergütung der Vorstände von ZEAL berücksichtigt und das Wachstum von ZEAL forciert.

Die Auszahlung des STI erfolgt spätestens zwei Monate nach Feststellung des jeweiligen Jahresabschlusses in bar. Der STI-Auszahlungsbetrag errechnet sich durch Multiplikation des innerhalb der Vorstandsdiensverträge vereinbarten STI-Zielbetrags mit der Gesamtzielerreichung des STI. Die Gesamtzielerreichung des STI kann zwischen 0 % und 200 % betragen.



Sowohl für die quantitativen Ziele als auch für die qualitativen Ziele legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres einen Zielwert sowie einen unteren Schwellenwert und einen oberen Schwellenwert fest. Wird der Zielwert für das jeweilige Ziel erreicht, entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Wird der untere Schwellenwert erreicht oder unterschritten, entspricht dies einer Zielerreichung von 0 %. Ein totaler Ausfall der variablen Vergütung ist hierdurch möglich. Nach oben ist die Zielerreichung auf 200 % begrenzt (Cap). Dieser Wert wird erreicht, sobald der obere Schwellenwert erzielt wird. Eine weitere Steigerung über den oberen Schwellenwert hinaus hat keine Erhöhung der Zielerreichung über 200 % zur Folge. Zwischen den jeweils festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 200 %) werden die Zielerreichungen linear interpoliert.

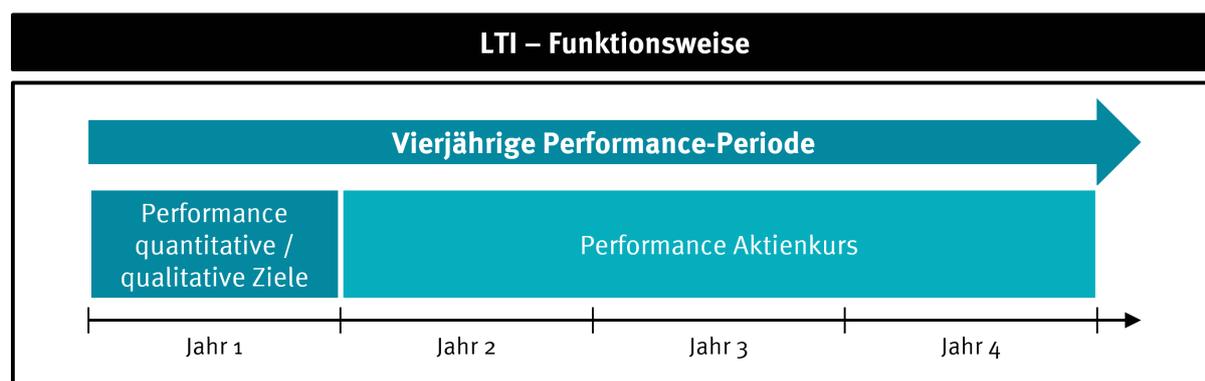


Die für ein Geschäftsjahr festgelegten Zielwerte sowie die unteren und oberen Schwellenwerte und die tatsächliche Zielerreichung je Ziel sollen in der Regel im Vergütungsbericht *ex post* offengelegt werden.

Long-Term Incentive (LTI)

Der LTI für die Vorstandsmitglieder von ZEAL ist als performanceabhängiger Restricted Stock Plan ausgestaltet. Den Ausgangswert des vierjährigen LTI bildet der vertraglich festgelegte LTI-Zielbetrag. Dieser wird nach Ablauf des ersten Geschäftsjahres einer jeden Tranche mit der STI-Gesamtzielerreichung multipliziert. Der sich so ergebende LTI-Gewährungswert wird sodann in eine Anzahl virtueller Aktien umgerechnet. Für die Berechnung der Anzahl der zu gewährenden virtuellen Aktien wird der LTI-Gewährungswert durch den durchschnittlichen volumengewichteten Kurs einer Aktie von ZEAL innerhalb eines Dreimonatszeitraums vor Ausgabe der virtuellen Aktie dividiert.

Nach Ablauf der insgesamt vierjährigen Performanceperiode wird der durchschnittliche volumengewichtete Kurs einer Aktie von ZEAL innerhalb eines Dreimonatszeitraums vor Ablauf der jeweiligen Performanceperiode festgestellt und mit der Anzahl virtueller Aktien multipliziert. Die Bedienung des LTI-Auszahlungsbetrags erfolgt in bar und kann zwischen 0 % und maximal 200 % des LTI-Gewährungswerts (Cap) liegen. Im Falle der Beeinflussung des Aktienkurses durch außergewöhnliche externe Faktoren (z. B. einen Schock gesamtwirtschaftlichen Umfangs oder Änderungen des ZEAL betreffenden regulatorischen Umfelds) kann der Aufsichtsrat zum Ausgleich dieser extern herbeigeführten Entwicklungen den Aktienkurs nach billigem Ermessen anpassen.



Der LTI stellt als aktienkursbezogene Vergütungskomponente ein wesentliches Instrument zur Sicherung der Langfristigkeit und Nachhaltigkeit der Vorstandsvergütung dar. Darüber hinaus werden die Interessen von Vorstand und Aktionären noch stärker miteinander verknüpft.

4.3 Clawback

Bei schwerwiegenden Verstößen der Vorstandsmitglieder gegen ihre gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien ist ZEAL berechtigt, von dem jeweiligen Vorstandsmitglied die für den jeweiligen Bemessungszeitraum ausgezahlten variablen Vergütungskomponenten ganz oder teilweise zurückzufordern (Clawback). Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Der Rückforderungsanspruch besteht auch dann, wenn das Amt oder das Dienstverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist.

4.4 Shareholding Guidelines

Das Jahresfestgehalt der Vorstandsmitglieder wird um 10 % erhöht, sofern diese jährlich einen Betrag in entsprechender Höhe in Aktien von ZEAL investieren. Die Vorstandsmitglieder verpflichten sich dazu, diese Aktien für einen Mindestzeitraum von drei Geschäftsjahren ab dem 1. Januar des jeweiligen Geschäftsjahres zu halten. Bereits gehaltene oder nicht innerhalb des jeweiligen Geschäftsjahres erworbene

Aktien werden nicht auf das Investitionsvolumen angerechnet. Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied die erforderlichen Aktien nicht über den Mindestzeitraum hält, ist die entsprechende Erhöhung des Jahresfestgehalts zurückzuzahlen.

Die hierdurch erzielte Steigerung des Aktienbesitzes der Vorstandsmitglieder führt zu einem weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären und fördert gleichzeitig das langfristige und nachhaltige Handeln des Vorstands zum Wohl der Entwicklung von ZEAL.

Der Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder stellte sich zum 31. Dezember 2021 und 2022 wie folgt dar:

| IM WIRTSCHAFTLICHEN EIGENTUM GEHALTENE AKTIEN | 2021 | Veränderungen | 2022 |
|--|-------------|----------------------|-------------|
| Dr. Helmut Becker (CEO) | 27.356 | 1.700 | 29.056 |
| Sönke Martens (COO) | 450 | 850 | 1.300 |
| Jonas Mattsson (CFO) | 10.000 | 1.300 | 11.300 |

5. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

5.1 Vertragslaufzeiten und Kündigungsmöglichkeiten

Die Vertragsdauer der Vorstandsdienstverträge entspricht der jeweiligen Bestellperiode des Vorstandsmitglieds. In der Regel beträgt die Bestellperiode drei Jahre.

Der Vorstandsdienstvertrag endet spätestens am Ende des Monats, in dem der Vorstand die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Zudem endet der Vorstandsdienstvertrag mit dem Ende des sechsten Monats nach Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit, falls das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags dauernd dienstunfähig wird.

Mit wirksamem Widerruf der Bestellung als Vorstandsmitglied gemäß § 84 Abs. 3 AktG endet auch der Vorstandsdienstvertrag. Beruht der Widerruf auf einem wichtigen Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB, endet der Vorstandsdienstvertrag mit sofortiger Wirkung. Beruht der Widerruf auf einem wichtigen Grund im Sinne des § 84 Abs. 3 AktG, der nicht zugleich ein wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche fristlose Kündigung des Vorstandsdienstvertrages darstellt, so endet der Vorstandsdienstvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten zum Monatsende ungeachtet der Befristung des Vorstandsdienstvertrags.

5.2 Regelungen bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsdienstvertrags

In keinem Fall dürfen etwaige Zahlungen an das Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsdienstvertrags, einschließlich Nebenleistungen, den Wert von zwei Jahresvergütungen überschreiten (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Bei Eigenkündigung durch das Vorstandsmitglied entfällt eine solche Abfindungszahlung.

Wird der Vorstandsdienstvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grunde im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB beendet, erfolgen ebenfalls keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Zugleich besteht weder ein Anspruch auf einen STI für das Austrittsjahr noch ein Anspruch auf eine Auszahlung aus dem LTI, soweit für diesen die jeweilige Performanceperiode noch nicht geendet hat.

5.3 Regelungen bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt

Im Fall eines unterjährigen Ein- oder Austritts berechnen sich das Jahresfestgehalt sowie der STI und LTI zeitanteilig entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr. Abweichende

Regelungen hierzu finden, wie zuvor beschrieben, im Fall der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund Anwendung.

5.4 Mandatsübernahme

Die Vorstandsmitglieder werden auf Wunsch des Aufsichtsrats und ohne gesonderte Vergütung Aufsichtsratsmandate, Vorstands- und ähnliche Ämter in Gesellschaften, an denen ZEAL unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, übernehmen (konzerninterne Organfunktionen). Dasselbe gilt für Tätigkeiten in Verbänden, denen ZEAL angehört und Ehrenämter.

5.5 Dienstunfähigkeit oder Tod

Bei einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit des Vorstandsmitglieds, die durch Krankheit, Unfall oder einem von ihm nicht zu vertretenden Grund eintritt, wird das Jahresfestgehalt bis zu sechs Monate, längstens aber bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses weiterbezahlt. Auf diese Zahlungen werden Krankengeld, Krankentagegeld oder Renten von Kassen angerechnet, soweit die Leistungen nicht ausschließlich auf den Beiträgen des Vorstandsmitglieds beruhen.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags dauernd dienstunfähig, endet der Vorstandsdienstvertrag mit dem Ende des sechsten Monats nach Feststellung der dauernden Dienstunfähigkeit.

Stirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer seines Vorstandsdienstvertrags, so haben seine Hinterbliebenen Anspruch auf Fortzahlung des Jahresfestgehalts für den Sterbemonat und die zwölf folgenden Monate.

6. MÖGLICHKEIT ZUR VORÜBERGEHENDEN ABWEICHUNG VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG kann der Aufsichtsrat von ZEAL vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von ZEAL notwendig ist. Derartige Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmens- oder Wirtschaftskrise erforderlich sein. Eine solche vorübergehende Abweichung ist lediglich unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen möglich und erfordern eine Feststellung dieser Umstände durch Beschluss des Aufsichtsrats. Ungeachtet einer etwaigen vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Vergütung des Vorstands weiterhin auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von ZEAL ausgerichtet ist und in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht.

Dem Aufsichtsrat ist es nach Feststellung der außergewöhnlichen Umstände durch Beschluss möglich, von den folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abzuweichen: Die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die Regelungen zu den der variablen Vergütung zugrunde liegenden Zielen sowie die Regelungen zu den einzelnen Vergütungskomponenten.

Sollte von der Möglichkeit zur vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem Gebrauch gemacht worden sein, so wird die Notwendigkeit hierzu sowie das Vorgehen im Vergütungsbericht erläutert und gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG alle hiervon betroffenen Vergütungskomponenten benannt.

7. VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR 2022 AMTIERENDEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

In den nachfolgenden Tabellen ist für jedes Mitglied des Vorstands die im Geschäftsjahr 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG inkl. der jeweiligen relativen Anteile ihrer Bestandteile ausgewiesen. Hierfür wurden für die einzelnen Vergütungsbestandteile Cluster gebildet, denen die nachfolgend dargestellte Ausweislogik zugrunde liegt: Für die einjährige variable Vergü-

tung (Short Termin Incentive / „STI“) 2022 wird nicht die für das Berichtsjahr zugesagte kurzfristige variable Vergütung ausgewiesen, da diese erst nach Ablauf des Berichtsjahres festgesetzt und nach Feststellung des Jahresabschlusses im Folgejahr 2023 ausgezahlt wird. Vielmehr ist die kurzfristige variable Vergütung des Vorjahrs, die nach Feststellung des Jahresabschlusses 2021 ausgezahlt wurde, als im Berichtsjahr 2022 „gewährt und geschuldet“ nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG darzustellen. Ebenso wird die dreijährige langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive / „LTI“) als „gewährt und geschuldet“ für das Berichtsjahr ausgewiesen, in dem sie tatsächlich zugeflossen oder fällig geworden ist.

Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 berechnet sich demnach aus:

- der gezahlten Grundvergütung 2022,
- den gewährten steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2022,
- der für das Geschäftsjahr 2021 festgestellten, im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung gekommenen kurzfristigen variable Vergütung (STI 2021),
- dem zur Auszahlung im Geschäftsjahr 2022 gekommenen Teilbetrag der dreijährigen langfristigen aktienorientierten Vergütung für den Zeitraum 2019 bis 2021 (LTI 2021) auf Basis des für das Geschäftsjahr 2019 festgestellten LTI-Gewährungswerts.

Zudem wird – sofern gegeben – der Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2022 (Dienstzeitaufwand im Geschäftsjahr 2022) dargestellt.

7.1 Gewährte und Geschuldete Vergütung des Vorstands

Die gewährte und geschuldete Vergütung entspricht der Festvergütung und den Versorgungs- und sonstigen Leistungen und den kurzfristigen Anreizen, die den Vorständen für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 gewährt wurden, sowie dem Wert der langfristigen Anreize (virtuelle Aktien), die ihnen im Geschäftsjahr 2022 gewährt wurden.

Gesamtvergütungen

Dr. Helmut Becker

| In t € | Grundgehalt | STI | LTI | Vorsorgeaufwendungen | Nebenleistungen | Summe |
|--------|-------------|-----|-----|----------------------|-----------------|--------------|
| 2022 | 606 | 248 | 884 | 11 | 61 | 1.811 |
| 2021 | 606 | 462 | 882 | 11 | 61 | 2.022 |

Paul Dingwitz

| In t € | Grundgehalt | STI | LTI | Vorsorgeaufwendungen | Nebenleistungen | Summe |
|--------|-------------|-----|-----|----------------------|-----------------|------------|
| 2022 | 305 | 92 | - | 11 | 29 | 437 |
| 2021 | 145 | - | - | - | - | 145 |

Sönke Martens

| In t € | Grundgehalt | STI | LTI | Vorsorgeaufwendungen | Nebenleistungen | Summe |
|--------|-------------|-----|-----|----------------------|-----------------|------------|
| 2022 | 294 | 92 | - | 11 | 29 | 427 |
| 2021 | 123 | - | - | - | 1 | 124 |

Jonas Mattsson

| In t € | Grundgehalt | STI | LTI | Vorsorgeaufwendungen | Nebenleistungen | Summe |
|--------|-------------|-----|-----|----------------------|-----------------|--------------|
| 2022 | 432 | 174 | 620 | 11 | 43 | 1.280 |
| 2021 | 432 | 323 | 619 | 11 | 43 | 1.428 |

Kurzfristige Anreize (STI)

Der 2022 gewährte STI setzt sich wie folgt zusammen:

| Vorstandsmitglieder | Basis Bonus | Quantitative Zielerreichung | Qualitative Zielerreichung | Zielerreichung Gesamt | Finaler STI |
|---------------------|-------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------|-------------|
| | t € | % | % | % | t € |
| Dr. Helmut Becker | 270 | 100% | 84% | 92% | 248 |
| Paul Dingwitz | 100 | 100% | 84% | 92% | 92 |
| Sönke Martens | 100 | 100% | 84% | 92% | 92 |
| Jonas Mattsson | 189 | 100% | 84% | 92% | 174 |

Die Zielberechnung beruht auf folgenden Zielen und Zielerreichungen:

Qualitative Ziele (50%)

| Ziele | Gewichtung | Zielerreichung |
|-----------------------|------------|----------------|
| | % | % |
| Operativ / technisch | 20% | 120% |
| Produkt | 40% | 75% |
| Strategisch | 40% | 75% |
| Zielerreichung | | 84% |

Quantitative Ziele (50%)

| Korridor | Umsatzerlöse (50%) | EBITDA (50%) |
|-----------------------|--------------------|--------------|
| | m € | m € |
| 200% | 105 | 27 |
| 100% | 93 | 20 |
| 50% / 0% | 87 | 15 |
| Ergebnis 2021 | 86 | 27 |
| Zielerreichung | | 100% |

Langfristige Anreize (LTI)

Der 2022 gewährte LTI setzt sich wie folgt zusammen:

| Vorstandsmitglieder | Basis Bonus | Startwert | Schlusswert | Gesamt LTI | Finaler LTI |
|----------------------------|--------------------|------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| | t € | € | € | % | t € |
| Dr. Helmut Becker | 480 | 20,95 | 38,60 | 184% | 884 |
| Jonas Mattsson | 336 | 20,95 | 38,60 | 184% | 620 |

7.2 Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr.2 AktG die Ertragsentwicklung der ZEAL-Gruppe, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer aus Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahren dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahlen Umsatzerlöse und EBITDA, sowie des Umsatzes der Muttergesellschaft ZEAL Network SE dargestellt. Des Weiteren wird der Wert der Aktie im gleitenden Durchschnitt der letzten 3 Monate vor Jahresende, abgebildet. Letzteres ist als wesentliche Steuerungsgröße auch Teil der finanziellen Ziele der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) des Vorstands und hat damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands ergänzend dazu wird die Entwicklung des Ergebnisses pro Aktie dargestellt.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrates wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütungen im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der ZEAL-Gruppe einschließlich Auszubildende abgestellt zu der im Geschäftsjahr durchschnittlich 149 Mitarbeiter (vollzeitäquivalent) zählten. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst dem Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristig variablen vergütungsbestandteile. Ferner werden für Vergütungen im Zusammenhang mit Aktienplänen die im Geschäftsjahr zugeflossenen Beträge berücksichtigt. Somit entspricht, im Einklang mit der Vergütung des Vorstands des Aufsichtsrats, auch die Vergütung der Arbeitnehmer im Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütungen im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Veränderung

| | 2022 ggü. 2021 | 2021 ggü. 2020 | 2020 ggü. 2019 | 2019 ggü. 2018 |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Dr. Helmut Becker | -10% | -12% | 34% | -11% |
| Paul Dingwitz (seit 5.7.2021) | 201% | Neu | N/A | N/A |
| Sönke Martens (seit 1.7.2021) | 244% | Neu | N/A | N/A |
| Jonas Mattsson | -10% | -13% | 38% | -12% |
| Susan Standiford (bis 31.8.2018) | N/A | N/A | N/A | -100% |
| Vorstandsvergütung | 12% | 46% | -4% | -20% |
| Umsatzerlöse des Konzerns | 26% | -4% | -23% | -27% |
| Ertragsentwicklung der Gesellschaft | -63% | -97% | 357% | -60% |
| EBITDA des Konzerns | 14% | 60% | -3% | -55% |
| Durchschnittliche Vergü- tung der Arbeitnehmer | -11% | -9% | 24% | 0% |

7.3 Erläuterungen der Entwicklungen

Bei der Beachtung der Geschäftsjahre 2019 und 2018 muss berücksichtigt werden, dass das Hauptgeschäft der ZEAL noch im Bereich der Zweitlotterien lag. Daher war ein deutlich höherer Umsatz möglich, was sich abhängig von der Gewinnquote positiv auf das EBITDA auswirkte. Allerdings war dieses Geschäft sehr volatil und konnte aufgrund der rechtlichen Bestimmungen nur vom Firmensitz in England aus betrieben werden. Das Lotterievermittlungsgeschäft, das seit 2019 nach der Übernahme der LOTTO24 AG, Hamburg, maßgeblich betrieben wird, hat einen geringeren Umsatz, da nur noch eine Vermittlungsprovision einbehalten wird, allerdings ist das EBITDA auch nicht mehr durch Gewinnauszahlungen an Kunden belastet. Des Weiteren war das Jahr 2019 und 2020 maßgeblich von Aufwendungen durch Restrukturierung nach der Sitzverlegung im Jahr 2019 geprägt. Derartige Effekte waren im Geschäftsjahr 2020 abgeschlossen, daher sind die Geschäftsjahre nicht direkt miteinander vergleichbar. Die Vergütung des Vorstands im Jahr 2020 wurde besonders von der sehr guten Entwicklung des Aktienkurses, so wie dem historisch guten Umsatz im Bereich Brokerage beeinflusst. Im Geschäftsjahr 2022 blieben die Umsatzerlöse aufgrund der wirtschaftlichen Lage hinter den Erwartungen zurück, allerdings konnte durch effiziente Marketingmaßnahmen das EBITDA gesteigert werden.

Das Jahresergebnis der Gesellschaft wird maßgeblich mit konzerninternen Leistungen und Lizenzvergabe verdient, im Vorjahr kam es des Weiteren zu einer Ausschüttung einer Tochtergesellschaft, die das Jahresergebnis positiv beeinflussten.

7.4 Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat hat die Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 überprüft und festgestellt, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

8. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Sie besteht aus einer Grundvergütung sowie Zuschlägen, die für die Übernahme bestimmter Funktionen angesichts des damit zusätzlichen Arbeitsaufwands gewährt werden.

8.1 Grundvergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung von € 45,5 Tsd. für jedes volle Geschäftsjahr in diesem Amt.

8.2 Zuschläge

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält einen Zuschlag in Höhe von € 91 Tsd. und der stellvertretende Vorsitzende in Höhe von € 45,5 Tsd. Für ihre Mitgliedschaft in einem oder mehreren Ausschüssen erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine zusätzliche jährliche Vergütung von € 17,5 Tsd. beziehungsweise € 35,0 Tsd. für die Ausschussvorsitzenden.

Nimmt ein Aufsichtsratsmitglied an einer oder mehreren Sitzungen des Aufsichtsrats nicht teil, so reduziert sich ein Drittel der dem Mitglied zustehenden Gesamtvergütung prozentual im Verhältnis der im Geschäftsjahr stattgefundenen Aufsichtsratssitzungen gegenüber den Aufsichtsratssitzungen, an denen das Aufsichtsratsmitglied nicht teilgenommen hat. Das gilt entsprechend für die Ausschussvergütung, wenn ein Ausschussmitglied an einer oder mehreren Sitzungen des Ausschusses nicht teilnimmt.

Bei einem unterjährigen Eintritt in den (oder Ausscheiden aus dem) Aufsichtsrat, einen seiner Ausschüsse oder eine mit einem Zuschlag vergütete Funktion erfolgt eine anteilige Kürzung der betreffenden Vergütungskomponente (Zahlung von einem Zwölftel des betreffenden jährlichen Vergütungsteils für jeden angefangenen Monat der Mitgliedschaft beziehungsweise Funktionsausübung).

Aufsichtsratsmitgliedern werden zudem sämtliche Auslagen, die ihnen im Zusammenhang mit der Ausübung des Aufsichtsratsmandats entstehen, sowie die von ihnen insoweit etwa abzuführende Umsatzsteuer erstattet. Die Gesellschaft zahlt den Aufsichtsratsmitgliedern des Weiteren die auf ihre Gesamtvergütung etwa anfallende Umsatzsteuer.

8.3 Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung (gewährte und geschuldete Vergütung) der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

| Mitglieder des Aufsichtsrats | Jahr | Für Mitgliedschaft im Aufsichtsrat | Für Ausschussmitgliedschaften | Summe | Aus Mandaten bei Tochterges. |
|------------------------------|------|------------------------------------|-------------------------------|------------|------------------------------|
| in € Tsd. | | | | | |
| Peter Steiner | 2022 | 137 | 36 | 172 | - |
| Peter Steiner | 2021 | 137 | 36 | 172 | - |
| Oliver Jaster | 2022 | 91 | 18 | 109 | - |
| Oliver Jaster | 2021 | 91 | 18 | 109 | - |
| Thorsten Hehl | 2022 | 46 | 61 | 106 | 25 |
| Thorsten Hehl | 2021 | 46 | 61 | 106 | 25 |
| Jens Schumann | 2022 | 46 | 18 | 63 | 63 |
| Jens Schumann | 2021 | 46 | 18 | 63 | 63 |
| Marc Peters | 2022 | 46 | 8 | 53 | - |
| Marc Peters | 2021 | 46 | 18 | 63 | - |
| Frank Strauß | 2022 | 46 | 18 | 63 | - |
| Frank Strauß | 2021 | 46 | 18 | 63 | - |

Aufsichtsratsmitglieder haben weder im Geschäftsjahr 2022 noch im Geschäftsjahr 2021 von der Gesellschaft oder deren Tochterunternehmen Kredite erhalten.

Die Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zur Entwicklung der Finanzkennzahlen und der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung stellt sich wie folgt dar:

Veränderung

| | 2022 ggü. 2021 | 2021 ggü. 2020 | 2020 ggü. 2019 | 2019 ggü. 2018 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Peter Steiner | 0% | -7% | 6% | -11% |
| Andreas de Maizière (bis 19.6.2020) | N/A | -100% | -14% | Neu |
| Oliver Jaster | 0% | 21% | 36% | 2% |
| Thorsten Hehl | 0% | 8% | 51% | 2% |
| Jens Schumann | 0% | 10% | 74% | -3% |
| Leslie-Ann Reed (bis 27.6.2019) | N/A | N/A | -100% | -50% |
| Marc Peters (seit 27.6.2019) | -16% | 5% | 150% | Neu |
| Bernd Schiphorst (bis 27.6.2019) | N/A | N/A | -100% | -51% |
| Frank Strauß (seit 19.6.2020) | 0% | 70% | Neu | N/A |
| Aufsichtsratsvergütung | -2% | -5% | 15% | 3% |

| | 2022 ggü. 2021 | 2021 ggü. 2020 | 2020 ggü. 2019 | 2019 ggü. 2018 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Umsatzerlöse des Konzerns | 26% | -4% | -23% | -27% |
| Ertragsentwicklung der Gesellschaft | -63% | -97% | 357% | -60% |
| EBITDA des Konzerns | 14% | 60% | -3% | -55% |
| Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer | -11% | -9% | 24% | 0% |

SONSTIGES

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter des Konzerns. Sie wird jährlich abgeschlossen beziehungsweise verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2022 ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

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

An die ZEAL Network SE

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der ZEAL Network SE, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Hamburg, 22. März 2023

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

| | |
|-------------------|-------------------|
| Möbus | Klimmer |
| Wirtschaftsprüfer | Wirtschaftsprüfer |