



VERGÜTUNGSBERICHT 2022

Dieser Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) stellt die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der adesso SE im Geschäftsjahr 2022 dar und erläutert diese. Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Ausführliche Informationen dazu finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.adesso-group.de > Investor Relations > Corporate Governance > Vergütung.

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2022

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts 2021

Im Geschäftsjahr 2022 wurde von der Hauptversammlung erstmalig über die Billigung des von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 Beschluss gefasst. Der Vergütungsbericht fasst die wesentlichen Elemente des von der Hauptversammlung am 27.05.2021 beschlossenen Vergütungssystems zusammen und erläutert im Einzelnen die Struktur und die Höhe der den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung. Der Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer der Gesellschaft geprüft und mit einem Bestätigungsvermerk versehen. Gemäß § 120a Abs. 4 S. 1 AktG hat die Hauptversammlung am 31.05.2022 den Bericht mit einer Mehrheit von 79,89% des vertretenen Kapitals gebilligt.

Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2022

Das aktuelle System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der adesso SE wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und von der Hauptversammlung am 27.05.2021 mit einer Mehrheit von 85,46% des vertretenen Kapitals gebilligt. Im Geschäftsjahr 2022 kam es bereits für die Mehrheit der bestellten Vorstandsmitglieder zur Anwendung. Nur zwei der sechs im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder wurden im Berichtszeitraum noch nach Verträgen vergütet, die vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und der darauf bezogenen veränderten Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) geschlossen wurden. Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat hierzu in ihrer Begründung des Kodex klargestellt, dass Änderungen des Kodex nicht in laufenden Vorstandsverträgen berücksichtigt werden müssen. Ab dem Geschäftsjahr 2023 werden alle Vorstandsverträge nach dem aktuellen oder einem zu diesem Zeitpunkt gegebenenfalls angepassten neuen Vergütungssystem vergütet.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder, um innerhalb des geltenden Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. 2023 wurde mit der nächsten Überprüfung begonnen.

Dabei wird ein horizontaler und ein vertikaler Vergütungsvergleich vorgenommen. Bei dem horizontalen Vergleich wird die Höhe der Ziel- und der Maximalvergütung mit den Vergütungen ins Verhältnis gesetzt, die unter Berücksichtigung von Umsatz, Mitarbeitendenanzahl, Internationalität und Komplexität von vergleichbaren börsennotierten Gesellschaften gezahlt werden. Die Peer Group wurde entsprechend der wirtschaftlichen Entwicklung leicht angepasst. Neben IT-Dienstleistungs- und Technologieunternehmen sind zusätzlich auch im SDAX gelistete Unternehmen mit vergleichbarer Marktkapitalisierung betrachtet worden.¹ In den vertikalen Vergleich fließen die

Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer des oberen Führungskreises der adesso SE sowie der Geschäftsführer der Tochtergesellschaften im DACH-Raum (Deutschland (D), Österreich (A) Schweiz (CH) und der Belegschaft insgesamt, auch in der zeitlichen Entwicklung, ein.

Aus der bisherigen Prüfung haben sich keine Indikatoren für etwaigen Änderungsbedarf ergeben. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der adesso SE ist weiterhin als marktüblich und innerhalb des Unternehmens auch in der zeitlichen Entwicklung als angemessen anzusehen.

In Übereinstimmung mit dem geltenden Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat konkrete Zielvergütungen für jedes Vorstandsmitglied festgelegt, welches bereits nach diesem neuen System vergütet wird und auch die Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2022 festgelegt, sofern sich diese nicht bereits direkt aus dem geltenden Vergütungssystem ergeben.

Von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen oder bei Vorliegen bestimmter Umstände Anpassungen bei der Zielerreichung vorzunehmen, hat der Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr keinen Gebrauch gemacht.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022

Das gegenüber den Vorjahren unveränderte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde vollständig wie in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet. Die im Rahmen der Hauptversammlung 2022 geäußerte Kritik an den aus der Historie des Unternehmens stammenden Vergütungsregelungen des Aufsichtsrats hat der Aufsichtsrat zum Anlass genommen, das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zu überarbeiten. Das neue System soll ab 2023 zur Anwendung kommen und von der Hauptversammlung 2023 beschlossen werden. Das gegenwärtige System wird damit an die veränderten Rahmenbedingungen der Vergütung sowie die Anforderungen des stark gewachsenen Unternehmens angepasst. Im Sinne der Empfehlung G.18 des DCGK wird die Vergütung auf eine reine Festvergütung umgestellt. Gleichzeitig soll die angepasste Höhe der Vergütung für die Arbeit im Aufsichtsrat sowie Ausschüssen den gestiegenen inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen, die mit den Aufgaben und einzelnen Funktionen einhergehen, gerecht werden. Hiermit soll sichergestellt werden, dass die Gesellschaft weiterhin in der Lage bleibt, hervorragend qualifizierte Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu gewinnen.

¹ Peer Group: Allgeier SE, Basler AG, CEWE Stiftung & Co. KGaA, DIC Asset AG, Drägerwerk AG & Co. KGaA, Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG, Elmos Semiconductor SE, GFT Technologies SE, Hamborner Reit AG, Klöckner & Co SE, Morphosys AG, Nagarro SE, New Work SE, PSI Software AG, Takkt AG, Zeal Network SE.

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes, insbesondere den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der adesso SE ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Geschäftsstrategie der adesso SE orientiert sich an den Aktionärsinteressen. Im Vordergrund steht das Ziel, zu einem der führenden Beratungs- und Technologiekonzerne für branchenspezifische Geschäftsprozesse in Zentraleuropa aufzusteigen. Dabei verfolgt die adesso SE die Strategie, Wachstum, solide Finanzen und Ertragsstärke in einem ausgewogenen Verhältnis weiterzuentwickeln.

Hierzu wird dem Vorstand eine marktübliche, leistungsgerechte und wettbewerbsfähige Vergütung gewährt. Diese setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einer

- > Grundvergütung
- > Nebenleistungen und
- > Versorgungszusagen.

Als erfolgsabhängige Vergütung, die von der Erreichung konkreter, messbarer Ziele abhängt und somit variabel ist, werden

- > eine kurzfristige variable Vergütung (STI) und
- > eine langfristige variable Vergütung (LTI) gewährt.

Die LTI setzt sich aus einer Geldzahlung und einer Gewährung von Aktienoptionen zusammen.

Durch die Verknüpfung der kurzfristigen variablen Vergütung mit nicht-finanziellen Zielen und die Gewährung einer teilweise aktienbasierten langfristigen Vergütung wird dem Gebot einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung Rechnung getragen. Das im Rahmen der langfristigen Vergütung aufgelegte Aktienoptionsprogramm stellt zudem einen Gleichlauf mit den Aktionärsinteressen her. Wenngleich derzeit nur die Gewährung von kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteilen von nicht-finanziellen Zielparametern abhängt, ist sich der Aufsichtsrat der Corporate Social Responsibility der adesso SE bewusst und wird eine Aufnahme weiterer nicht-finanzieller Ziele in das Vergütungssystem prüfen. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der festen Jahresgrundvergütung, den Nebenleistungen und Versorgungszusagen sowie den variablen Vergütungsbestandteilen, die dem Vorstandsmitglied bei einer Zielerreichung von 100 % zustehen, zusammen.

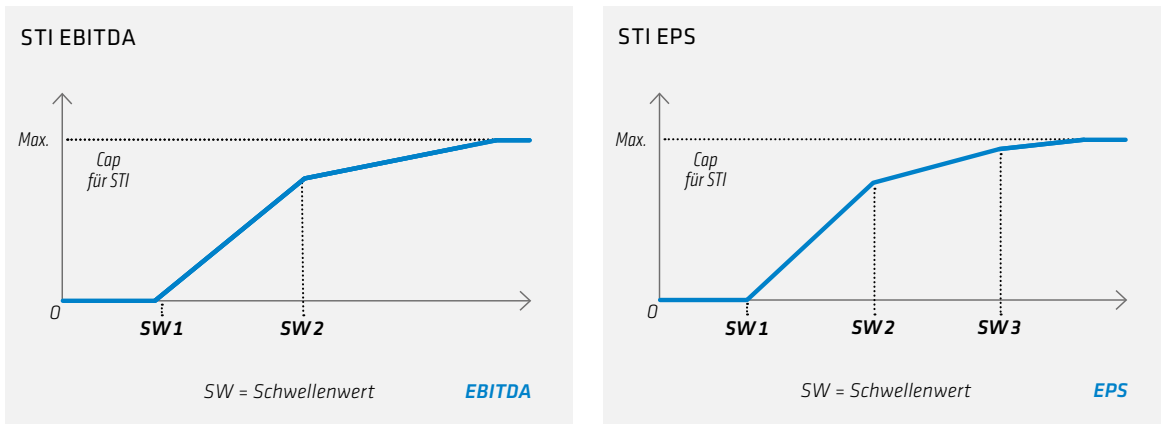
Gesamtübersicht der Vergütungsbestandteile

Bemessungsgrundlage/Parameter

Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt.
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> > Dienstwagen, Reisekosten und sonstige Aufwendungen entsprechend der jeweiligen steuerrechtlichen Bestimmungen und Pauschalen > Versicherungsprämien einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse beziehungsweise deren Bruttobetrag (Arbeitgeberanteil) im Falle einer alternativen persönlichen Altersvorsorge > Die Hälfte nachweislich geleisteter Bruttobeiträge zur freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung bis zum Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze.
Erfolgsabhängige Vergütung	
Short-Termin-Incentive (STI)	<p>Basis für die Zielerreichung:</p> <ul style="list-style-type: none"> > 82 % finanzielle Leistungskriterien der adesso Group: 41 % EPS, 41 % EBITDA > 18 % nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele <p>Aufsichtsrat legt finanzielle Ziele auf Basis der Jahresplanung pro Geschäftsjahr fest Cap: 220,0 T€</p>
Long-Term-Incentives (LTI)	<p>Basis für die Zielerreichung:</p> <ul style="list-style-type: none"> > 62 % Monetäre Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage: Durchschnitt der EBITDA-Zielerreichung der letzten 3 Geschäftsjahre) > 38 % Aktienorientierte Langfristvergütung (Option mit 4-jähriger Wartefrist): Mindesterfüllungsgrad des letzten EBITDA-Jahresziels <p>Cap: 146,1 T€</p>
Sonstige Vergütungsregelungen	
Maximalvergütung	<p>Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: Abhängig von der gewährten Festvergütung zwischen 536 T€ und 806 T€</p>
Abfindungs-Cap	Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahresvergütungen; Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit darf nicht überschritten werden.
Malus- und Clawback-Regelung	Der Aufsichtsrat hat im Rahmen des Aktienoptionsprogramms die Möglichkeit, die aktienbasierte langfristige variable Vergütung ganz oder vorübergehend einzubehalten bzw. zurückzufordern, wenn schwerwiegende Gründe hierfür vorliegen. Die Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Rückforderung bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben hiervon unberührt.

Vorheriges Vergütungssystem des Vorstands (wesentliche Neuerungen des aktuellen Systems)

Das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand ist eine Weiterentwicklung des vorherigen Systems, welches aufgrund von laufenden Vorstandsverträgen 2022 noch für ein Vorstandsmitglied zur Anwendung kam. Auch das alte System sieht neben Festvergütung und Nebenleistungen variable erfolgsabhängige Bezüge vor, die sich an den für die Aktionäre der adesso SE im Konzernabschluss nach IFRS berichteten und relevanten Kenngrößen EBITDA und Ergebnis je Aktie (EPS) ausrichten. Während das neue System Zielwerte vorsieht, ergibt sich die variable Vergütung im alten Modell anhand von Schwellenwerten. Dabei steigt die variable Vergütung ab einem Schwellenwert (SW1) von bis dahin 0 € mit steigenden EBITDA- beziehungsweise EPS-Werten an. Ab weiteren Schwellenwerten (SW2 und SW3 für STI EPS und SW2 für STI EBITDA) fällt die Steigung jeweils immer geringer aus. Dabei sieht das alte System eine optionale Begrenzung auf das Einfache des Grundgehalts vor. Nicht-finanzielle Nachhaltigkeitsziele wurden im alten System ebenso nicht für die Vergütung herangezogen wie variable Vergütungsbestandteile mit wesentlichem Zukunftsbezug beziehungsweise auf Basis einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Für die STI EBITDA und STI EPS der nach dem alten Modell vergüteten Vorstandsmitglieder gelten im Geschäftsjahr 2022 grundsätzlich die nachfolgend dargestellte Zielerreichungskurven, wobei die jeweiligen Schwellenwerte vertragsindividuell gemäß der nachfolgenden Tabelle definiert sind:



Stefan Riedel			
STI EBITDA	in T€	Zahlung in € je 200 T€ oberhalb von letztem SW	
SW1	> 16.000	800	
SW2	n/a		
STI EPS	in €	Zahlung in € je Cent oberhalb von letztem SW	
SW1	0,50	1.000	
SW2	> 1,50	350	
SW3	> 2,00	180	
Cap für STI (Gesamt)		ja, 1x-Jahresgrundgehalt	

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich in gleichen Teilbeträgen gezahlt und stellt für die Vorstandsmitglieder ein sicheres und planbares Einkommen dar. Die aktuelle jährliche Festvergütung beträgt zwischen 150 T€ und 400 T€.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen; dies sind als Regelleistung ein Personenkraftwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, Reisekosten und sonstige Aufwendungen entsprechend der jeweiligen steuerrechtlichen Bestimmungen und Pauschalen sowie Versicherungsprämien einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse beziehungsweise deren Bruttobetrag (Arbeitgeberanteil) im Falle einer alternativen persönlichen Altersvorsorge. Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder die Hälfte der von ihnen nachweislich geleisteten Beiträge zur freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung brutto erstattet, höchstens jedoch einen Betrag, der dem Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für gesetzliche Versicherte mit einem Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze entspricht.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Short-Term Incentives (STI)

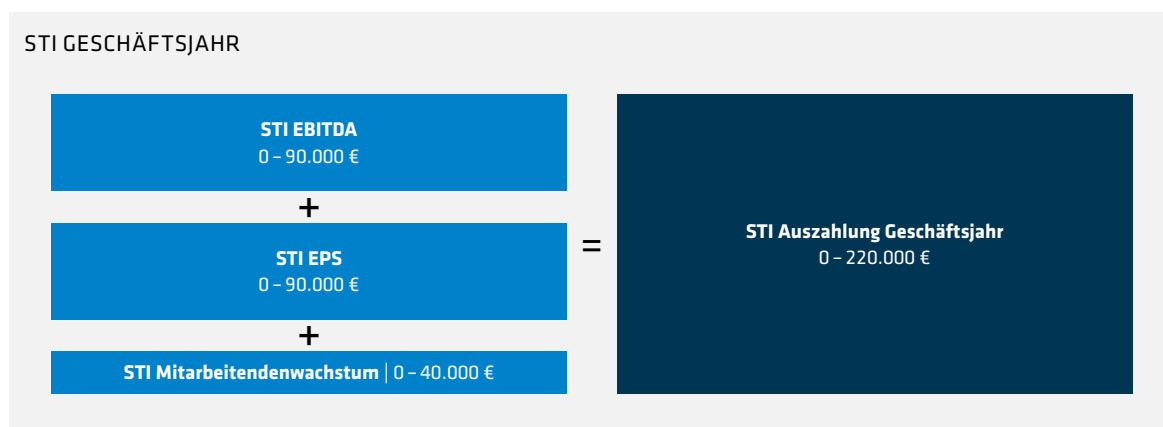
Funktionsweise

Die STI sind das kurzfristige variable Vergütungselement; sie haben eine Laufzeit von einem Jahr. Die Höhe der STI bemisst sich zu 82% an der Entwicklung zweier gleichgewichteter finanzieller Kernsteuerungsgrößen der adesso Group – des operativen Ergebnisses EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation)

sowie dem Ergebnis je Aktie (Earnings per Share bzw. EPS). Die übrigen 18 % können über nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele erreicht werden. Aufgrund der Bedeutung für die adesso Group als Wachstumsunternehmen hängt das Nachhaltigkeitsziel vom Erreichen eines definierten Mitarbeitendenwachstums ab.

Der Aufsichtsrat legt die finanziellen Ziele auf Basis der Jahresplanung pro Geschäftsjahr fest. Während die Zahlung für die finanziellen Ziele jeweils auf einen Betrag von maximal 90 T€ begrenzt ist, können über das nicht-finanzielle Ziel maximal 40 T€ erreicht werden. Dies entspricht insgesamt einem Cap für das STI von 220 T€. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung; die Auszahlung kann daher auch komplett entfallen. Dies gilt insbesondere für das nicht-finanzielle Ziel, für welches keine weiteren Abstufungen definiert sind. Dieses Ziel gilt entweder als erfüllt oder nicht erfüllt.

Berechnung Short-Termin Incentives (Jährlicher Bonus)

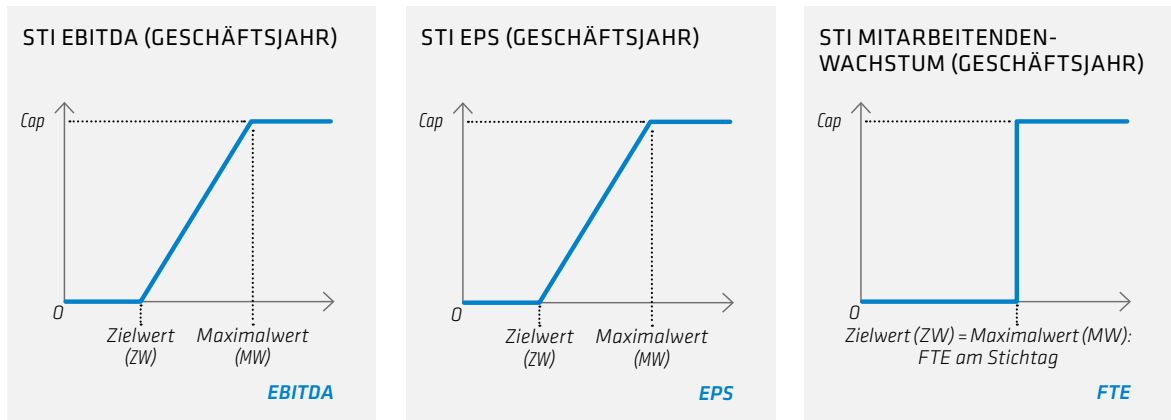


Beitrag zur langfristigen Entwicklung der adesso Group (Nachhaltigkeitsziele)

Das STI soll die fortlaufende Umsetzung der operativen Ziele sicherstellen und durch die gleichrangige Orientierung an EBITDA und EPS gleichermaßen die Aktionärsinteressen berücksichtigen. Beide stellen wie das Mitarbeitendenwachstum wesentliche Grundlagen für die langfristige Entwicklung der adesso Group.

Finanzielle Leistungskriterien

Zu Beginn des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat die Ziel- und Schwellenwerte für die beiden finanziellen Leistungskriterien beschlossen sowie den Zielwert für das nicht-finanzielle Ziel festgelegt. Der Mindestzielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums ist aus der Unternehmensplanung abgeleitet. Bis zum Erreichen dieses Mindestzielwerts werden keine STI-Zahlungen für den jeweiligen Bestandteil gewährt. Ab Erreichen eines Grenzwerts (Mindestzielwert) steigt die Zahlung abhängig vom Grad des Übertreffens linear bis zum jeweiligen Cap an. Zusätzlich zu den ggf. über die finanziellen Ziele generierten STI-Zahlungen kann ab Erreichen des Zielwerts für das nicht-finanzielle Ziel eine Zahlung in Höhe des Caps erreicht werden. Wird der Zielwert nicht erreicht, entfällt dieser Vergütungsbestandteil ganz.



Für das Geschäftsjahr 2022 gelten im Hinblick auf die jeweiligen finanziellen Ziele und das nicht-finanzielle Ziel die nachfolgend dargestellten Zielerreichungskurven für die vier nach dem neuen Modell vergüteten Vorstandsmitglieder.

	Michael Kenfenheuer/Dirk Pothen/Torsten Wegener		Andreas Prenneis/Jörg Schroeder	
STI EBITDA	in T€	Zahlung in € je 100 T€ oberhalb von ZW bis Cap	in T€	Zahlung in € je 100 T€ oberhalb von ZW bis Cap
Zielwert (ZW)	> 70.000	1.500	> 81.000	1.500
Maximalwert (MW)	76.000		87.000	
STI EPS	in Cent	Zahlung in € je Cent oberhalb von ZW bis Cap	in Cent	Zahlung in € je Cent oberhalb von ZW bis Cap
Zielwert (ZW)	> 390	2.000	> 483	2.000
Maximalwert (MW)	435		528	
STI Mitarbeitende	FTE	Zahlung in €	FTE	Zahlung in €
Zielwert/Maximalwert	>= 7.139	40.000	>= 7.139	40.000

Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich für den STI damit die folgende Gesamtzielerreichung:

STI 2022 Zusammenfassung (Tabelle)

STI Beträge in T€ (in %)	EPS	EBITDA	Mitarbeitenden-Wachstum	Gesamt
Michael Kenfenheuer	90 (100)	90 (100)	40 (100)	220 (100)
Dirk Pothen	90 (100)	90 (100)	40 (100)	220 (100)
Andreas Prenneis	0 (0)	90 (100)	40 (100)	130 (59)
Jörg Schroeder	0 (0)	90 (100)	40 (100)	130 (59)
Torsten Wegener	90 (100)	90 (100)	40 (100)	220 (100)

Die Beträge, die sich aus der obenstehenden Tabelle ergeben, werden erst im März 2023 an die begünstigten Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Alle Vergütungsbestandteile des Vorjahrs werden im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung zugerechnet. Zudem fielen für das eine Vorstandsmitglied, der noch nicht nach dem neuen Vorstandsvergütungssystem vergütet werden, insgesamt 275 T€ an, die dieser Kategorie der kurzfristigen variablen Vergütung zuzurechnen sind. Diese entsprechen dem Cap des alten Vergütungsmodell für dieses Vorstandsmitglied.

Short-Term Incentive (STI) für das Geschäftsjahr 2021

Der STI für das Geschäftsjahr 2021 resultiert für ein Vorstandsmitglied auf dem in 2021 durch die Hauptversammlung gebilligten neuen Vergütungssystem und für die übrigen fünf Vorstandsmitglieder auf den laufenden Vertragsgrundlagen bzw. den Grundlagen des vorherigen Vergütungssystems. Einzelheiten hierzu können dem Vergütungsbericht des Vorjahres entnommen werden. Die Zielerreichung bemisst sich auch hier an den zentralen Kenngrößen EBITDA und EPS.

Short-Term Incentive (STI) – Ziel – und Maximalwerte für das Geschäftsjahr 2023

	Michael Kenfenheuer/Dirk Pothen/Torsten Wegener	Andreas Prenneis/Jörg Schroeder
STI EBITDA	in T€	in T€
Zielwert (ZW)	> 77.000	> 89.000
Maximalwert (MW)	83.000	95.000
STI EPS	in €	in €
Zielwert (ZW)	> 415	> 528
Maximalwert (MW)	460	573
STI Mitarbeitende	FTE	FTE
Zielwert/Maximalwert	>= 8.862	>= 8.862

Long-Term Incentives (LTI)

Funktionsweise

Das zweite erfolgsabhängige Vergütungselement sind die LTI, die mit einer Performance-Periode von drei Jahren beziehungsweise im Falle von Aktienoptionen durch eine Fälligkeit nach Ablauf von mindestens vier Jahren nach ihrem Optionsausgabestichtag auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Als LTI werden Geldzahlungen mit einem Anteil von 62% und Aktienoptionen mit einem Anteil von 38% in Bezug auf die maximale Zielerreichung gewährt. Hierdurch sollen Anreize für die Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung gesetzt werden. Durch das Aktienoptionsprogramm soll zudem die langfristige Bindung von Vorstandmitgliedern an das Unternehmen und dessen Ziele unterstützt und ein Interessengleichlauf mit den Aktionären hergestellt werden. Der LTI ist somit zum Teil aktienbasiert.

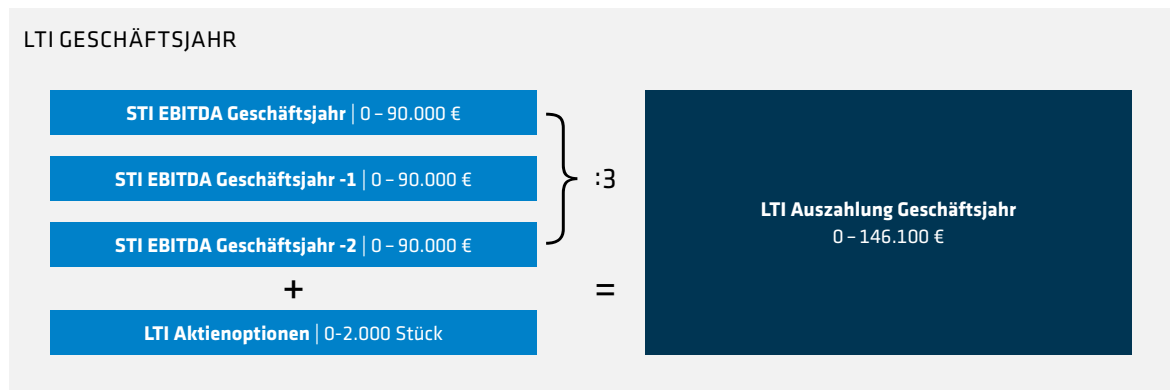
Der monetäre Bestandteil der LTI ergibt sich auf Grundlage des Durchschnitts der tatsächlichen Zielerreichung des STI für das Ziel „EBITDA“ der letzten drei Jahre inklusive des gerade abgeschlossenen Geschäftsjahres.²

² Das von der Hauptversammlung 2021 erstmalig gebilligte Vergütungssystem findet erstmalig für die Performance im Geschäftsjahr 2021 Anwendung. Aufgrund des Fehlens von Daten aus der Vergangenheit und wegen der Neustrukturierung werden vorübergehend kürzere Bemessungszeiträume und Kalkulationswerte herangezogen.

Wird der oben beschriebene STI-EBITDA-Zielwert zu 80 % erreicht, erhalten die Vorstandsmitglieder zudem jeweils die Möglichkeit zum Erwerb von bis zu 2.000 Stückaktien im Rahmen und mit Laufzeit des Aktienoptionsprogramms 2020. Die Gewährung der 2.000 Aktienoptionen erfolgt vollumfänglich, nicht zeitanteilig. Eine nachträgliche Änderung der Ziele ist ausgeschlossen. Jedes Vorstandsmitglied darf über die aus der Ausübung der Aktienoption gewonnene Aktie frei verfügen.

Während die Zahlung für das monetäre Ziel auf einen Betrag von maximal 90 T€ begrenzt ist, können über die Aktienoptionen maximal 56 T€ (gem. Bewertung durch eine Bank) erreicht werden. Dies entspricht insgesamt einem Cap für das LTI von 146,1 T€. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung; die Auszahlung oder Gewährung kann daher auch komplett entfallen.

Berechnung Long-Termin Incentives



Beitrag zur langfristigen Entwicklung der adesso Group

Neben der monetären langfristigen Anreizwirkung über die Betrachtung der durchschnittlichen Entwicklung der EBITDA-Zielerreichung innerhalb eines Dreijahreszeitraums ermöglicht der Aktienbezug der LTI die Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der relativen und absoluten Entwicklung des Aktienkurses, so dass die Ziele des Managements und die Interessen der Aktionäre noch stärker in Einklang miteinander gebracht werden. Hierdurch erhält der Vorstand einen Anreiz, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Finanzielle Leistungskriterien

Jahresbezogene Vergütung auf Basis der Zielerreichungsgrade der letzten 3 Geschäftsjahre (Tabelle)

In T€	STI-Zahlung (EBITDA) 2020	STI-Zahlung (EBITDA) 2021	STI-Zahlung (EBITDA) 2022	LTI 2022 [0-STI-Zahlung (EBITDA) 2020-2022]
Michael Kenfenheuer	90	90	90	90
Andreas Prenneis	90	90	90	90
Dirk Pothen	90	90	90	90
Jörg Schroeder	90	90	90	90
Torsten Wegener	45	90	90	75

Zuteilung Aktienoptionen für das Geschäftsjahr 2022

	Anzahl gewährter Aktienoptionen 2022 (Stück)	Wertansatz Aktienoptionen 2022 (T€)
Michael Kenfenheuer*	-	-
Andreas Prenneis	2.000	56
Dirk Pothen	2.000	56
Jörg Schroeder	2.000	56
Torsten Wegener	2.000	56

* Verzicht

Zielerreichung LTI 2022

LTI 2022 Zusammenfassung (Tabelle)

In T€	Wert gewährter LTI-Aktienoptionen 2022	LTI 2022 [Ø-STI-Zahlung (EBITDA) 2020-2022]	Summe LTI (2022)
Michael Kenfenheuer	-	90	90
Andreas Prenneis	56	90	146
Dirk Pothen	56	90	146
Jörg Schroeder	56	90	146
Torsten Wegener	56	75	131

Long-Term Incentive (LTI) für das Geschäftsjahr 2021

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden lediglich einem Vorstandsmitglied LTI gewährt, welches bereits nach dem 2021 durch die Hauptversammlung gebilligten neuen Vergütungssystem vergütet wurde.

In T€	Wert gewährter LTI-Aktienoptionen 2021	LTI 2021 [Ø-STI-Zahlung (EBITDA) 2019-2021]	Summe LTI (2021)
Torsten Wegener	56	45	101

Sonstige Vergütungsregelungen

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Das aktuelle Vergütungssystem der Gesellschaft sieht keine Verpflichtungen des Vorstands vor, eine bestimmte Mindestanzahl an Aktien des Unternehmens zu erwerben oder bis zu einem zum Voraus bestimmten Zeitpunkt zu halten. Nur ein Teil der langfristigen variablen Vergütungsbeträge wird aktienorientiert über die Möglichkeit zum Erwerb von Aktienoptionen gezahlt, die erst nach Ablauf von vier Jahren nach ihrem Optionsausgabestichtag fällig werden. Eine Anlageverpflichtung überwiegend in Aktien der Gesellschaft sieht das System nicht vor, zumal bereits ein Teil der variablen Vergütungsbeträge aktienorientiert gewährt wird. Der Aufsichtsrat sieht den im Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder vorgesehen aktienorientierten Teil der langfristigen variablen Vergütungsbeträge und seine Anreizwirkung im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung als ausreichend an.

Einhaltung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile die jeweils genannten Höchstgrenzen festgelegt, die sich im aktuellen Vergütungssystem sowohl für den STI als auch für den LTI bei einer Zielerreichung von 100 % ergeben.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung (bestehend aus Jahresfestvergütung, Versorgungsentgelt bzw. Altersversorgung, Nebenleistungen, Auszahlung aus STI und Auszahlung aus LTI) beschränkt. Dieser liegt in Abhängig von der gewährten Festvergütung zwischen 536 T€ und 806 T€.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde diese Maximalvergütungsbandbreite von den amtierenden Vorstandsmitgliedern eingehalten, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen:

in T€	Michael Kenfenheuer	
	2022	2021
Fixum	300	270
Nebenleistungen	17	16
Versorgungsaufwand	15	16
STI	220	412
LTI (Geldzahlung)	90	-
LTI (Aktienoptionen)	-	-
GESAMTVERGÜTUNG	642	714

in T€	Andreas Prenneis		Dirk Pothen	
	2022	2021	2022	2021
Fixum	244	225	250	213
Nebenleistungen	10	9	8	7
Versorgungsaufwand	13	13	15	15
STI	130	417	220	417
LTI (Geldzahlung)	90	-	90	-
LTI (Aktienoptionen)	56	-	56	-
GESAMTVERGÜTUNG	543	664	639	652

in T€	Jörg Schroeder		Torsten Wegener	
	2022	2021	2022	2021
Fixum	220	204	270	203
Nebenleistungen	13	11	2	16
Versorgungsaufwand	13	13	21	-
STI	130	204	220	165
LTI (Geldzahlung)	90	-	75	45
LTI (Aktienoptionen)	56	-	56	56
GESAMTVERGÜTUNG	522	432	644	485

Frühere Vorstandsmitglieder und Maximalvergütung Geschäftsjahre 2019 und früher

Für frühere Vergütungszusagen aus Vorstandsverträgen seit 2019 ist eine Begrenzung der variablen Vergütung vorgesehen, die sich in Summe auf das Einfache des jeweiligen Grundgehalts beschränkt. Für vor 2019 geschlossene Vorstandsverträge galt in einzelnen Fällen für variable Bezüge ein Wahlrecht, neben den an EBITDA und EPS orientierten variablen Vergütungen auch die Kenngröße „Handelsrechtlicher Gewinn der adesso SE vor Steuern“ für erfolgsabhängige Tantiemen in die variable Vergütung einzubeziehen. Diese Maximaltantieme ist auf 15 % der Festvergütung begrenzt. Bei Ausübung dieses Wahlrechts reduziert sich der EBITDA- und EPS-basierte variable Anteil der erfolgsbezogenen Vergütung, der im Grundsatz keiner Begrenzung nach oben unterliegt.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Abfindungsregelungen

In den Vorstandsdiensverträgen sind Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance-Kodex entsprechen. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer auf Veranlassung der Gesellschaft kann das Vorstandsmitglied eine Ausgleichszahlung erhalten. Entlassungsentschädigungen, die bei einer einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung der Bestellung gezahlt werden dürfen, setzen sich aus dem festen Jahresgehalt und dem STI für die Restlaufzeit der regulären Bestellung, längstens jedoch für 24 Monate, zusammen. Für den STI wird der im letzten abgelaufenen Geschäftsjahr vor Beendigung der Bestellung gezahlte STI herangezogen. Endet die Bestellung vor Ablauf des ersten Geschäftsjahrs, in dem ein STI gezahlt wird, ist Bemessungsgrundlage für den STI der Zielbetrag.

Die als LTI gewährten Aktienoptionen haben eine Laufzeit von jeweils sieben Jahren, beginnend mit dem jeweiligen Optionsausgabestichtag. Endet das Dienstverhältnis dadurch, dass im Anschluss an seine Beendigung kein neues Dienstverhältnis begründet wird, dann können die am Tag der Beendigung fälligen und noch nicht fälligen Aktienoptionen auch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses bei Fälligkeit ausgeübt werden, wenn das Vorstandsmitglied mindestens drei Jahre ununterbrochen im Vorstand der Gesellschaft tätig war und während der Wartezeit kein besonderer Umstand eingetreten ist, der auch den Widerruf oder den Einbehalt von Aktienoptionen rechtfertigen würde. Dies gilt nicht, wenn der Berechtigte nach Beendigung des Dienst- oder Anstellungsverhältnisses Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens wird. In einem solchen Fall können die am Tage der Beendigung des Dienst- oder Anstellungsverhältnisses fälligen Aktienoptionen innerhalb eines Zeitraums von 24 Monaten nach Bestellung zum Aufsichtsrat der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens ausgeübt werden. Endet das Dienstverhältnis aufgrund ordentlicher Kündigung durch die Gesellschaft, so können die am Tag der Beendigung fälligen Aktienoptionen letztmalig in dem ersten der Beendigung des Dienst- oder Anstellungsverhältnis folgenden Ausübungszeitraum ausgeübt werden. Wenn das Dienstverhältnis aufgrund dauerhafter Krankheit, die eine personenbedingte Kündigung erlauben würde, oder aufgrund voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI), die durch eine entsprechende Bescheinigung nachgewiesen wird, beendet wird, so können die am Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses fälligen Aktienoptionen während ihrer Laufzeit auch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses ausgeübt werden. In allen anderen Fällen verlieren noch nicht fällige Aktienoptionen und fällige Aktienoptionen grundsätzlich ihre Ausübbarkeit, sobald sich ein Vorstandsmitglied in keinem ungekündigten Dienstverhältnis mit der Gesellschaft mehr befindet.

Bei Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und nach den vertraglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkten.

Abfindungen 2022

Der Vorstandsvertrag von Stefan Riedel ist zum Ende des Jahres 2022 ausgelaufen und wurde nach der Erfüllung seiner Erstbestellung nicht verlängert. Der Vorstandsvertrag sieht für diesen Fall nach seinem Ausscheiden zum 31.12.2022 eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von 375 T€ vor. Der Anspruch wurde über die drei Jahre seiner Bestellung erworben und wird 2023 fällig.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist derzeit in keinem der Vorstandsdiensverträge vereinbart.

Change of Control

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) bestehen nicht.

Malus/Clawback

Der Aufsichtsrat hat im Rahmen des Aktienoptionsprogramms die Möglichkeit, die aktienbasierte langfristige variable Vergütung insbesondere dann ganz oder vorübergehend einzubehalten bzw. zurückzufordern, wenn einer der folgenden Gründe vorliegt:

- > eine schwerwiegende Falschdarstellung der geprüften Finanzergebnisse der Gesellschaft oder eines wesentlichen Beteiligungsunternehmens der Gesellschaft;
- > ein schwerwiegendes Versagen des Risikomanagements in der Gesellschaft oder in einem wesentlichen Beteiligungsunternehmen der Gesellschaft;
- > eine schwerwiegende Nichteinhaltung von Vorschriften durch die Gesellschaft oder durch ein wesentliches Beteiligungsunternehmen der Gesellschaft;
- > eine schwerwiegende Fehlberechnung oder Nichterreicherung eines relevanten Leistungskriteriums oder Überschreitung der Maximalvergütung;
- > eine schwerwiegende Rufschädigung der Gesellschaft oder eines wesentlichen Beteiligungsunternehmens der Gesellschaft; oder
- > eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Vorstandsmitglieds.

Die Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Rückforderung bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben hiervon unberührt.

Von dieser Möglichkeit wurde 2022 kein Gebrauch gemacht.

Leistungen Dritter

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Vergütung für Aufsichtsratsmandate innerhalb und außerhalb der adesso Group

Die Wahrnehmung von etwaigen Aufsichtsratsmandaten innerhalb der adesso Group gilt für Vorstandsmitglieder mit den Bezügen auf Basis des jeweiligen Vorstandsvertrags als abgegolten. Sofern der Vorstand aus solchen Tätigkeiten gemäß Vergütungsleistungen, Aufwandsentschädigungen oder ähnliche Zahlungen erhält, sind diese auf die reguläre Vorstandsvergütung anzurechnen, soweit keine anderen Regelungen getroffen werden.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Ist-Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder für das abgelaufene Geschäftsjahr

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige individualisierte Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 und das Vorjahr dar. Diese wurde ergänzt um die Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022

Gewährte Zuwendungen in T€	Stefan Riedel, Mitglied des Vorstands (ausgeschieden zum 31.12.2022)			
	2021	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Festvergütung	305	305	305	305
Nebenleistung	14	14	14	14
Versorgungsaufwand	14	14	14	14
Summe	333	333	333	333
Erfolgsabhängige Vergütung				
Kurzfristige erfolgsabhängige variable Vergütung (STI)	275	275	-	275
Langfristige erfolgsabhängige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-
Summe	275	275	0	275
Austrittsvergütung	-	375	375	375
GESAMTVERGÜTUNG	608	983	708	983

Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 12 der Satzung geregelt und entspricht dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem. Das Vergütungssystem trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Die Vergütung sowie das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat werden von der Verwaltung regelmäßig überprüft. Maßgeblich sind dabei insbesondere die zeitliche Inanspruchnahme der Aufsichtsratsmitglieder sowie die von anderen, vergleichbaren Gesellschaften gewährten Aufsichtsratsvergütungen. Sofern Vorstand und Aufsichtsrat einen Anpassungsbedarf bei der Vergütung bzw. dem Vergütungssystem sehen, werden sie der Hauptversammlung einen entsprechenden Beschlussvorschlag unterbreiten. Spätestens alle vier Jahre wird der Hauptversammlung ein Beschlussvorschlag über die Vergütung einschließlich des zugrundeliegenden Vergütungssystems unterbreitet.

Wie bereits unter „Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022“ im Rahmen dieses Vergütungsberichts dargestellt, wird der Hauptversammlung ein angepasstes neues Vergütungssystem für die Vergütung im laufenden Geschäftsjahr 2023 zur Billigung vorgelegt. 2022 ist die bisherige Vergütungsregelung unverändert zur Anwendung gekommen.

Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen eine jährliche Vergütung, die sich zusammensetzt aus einem fixen Bestandteil in Höhe von 5 T€ und einer variablen Vergütung in Höhe von 0,275 % eines Bilanzgewinns der Gesellschaft, dieser vermindert um einen Betrag in Höhe von 4 % der auf das Grundkapital geleisteten Einlagen. Die Vergütung beträgt für den Vorsitzenden das Eineinhalbfache.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die Vergütung entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsratszugehörigkeit. Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für die Tätigkeit des Aufsichtsrats gewährt wird, und die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Konzerns unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats

Angaben in T€	Grundvergütung	Variabler Anteil	Summe
Prof. Dr. Volker Gruhn	8	-	8
Prof. Dr. Gottfried Koch (bis 30.09.2022, pro rata temporis)	4	21	25
Hermann Kögler	5	29	34
Heinz-Werner Richter	5	29	34
Rainer Rudolf	5	-	5
Dr. Friedrich Wöbking	5	29	34
SUMME	32	108	140

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Im Folgenden findet sich die für die Geschäftsjahre 2018 bis 2022 gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG erforderliche Darstellung der jährlichen Veränderung der den gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern gewährten und geschuldeten Vergütung, sowie zugesprochene Aktienoptionen im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalenzbasis.

in T€	2018	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder									
Michael Kenfenheuer	740	491	-34 %	571	16 %	714	25 %	642	-10 %
Andreas Prenneis	429	467	9 %	531	14 %	664	25 %	543	-18 %
Dirk Pothen ¹⁾	104	440	323 %	509	16 %	652	28 %	639	-2 %
Stefan Riedel ²⁾	-	-	-	608	-	608	-	983	62 %
Jörg Schroeder ³⁾	-	131	-	394	201 %	432	10 %	522	21 %
Torsten Wegener ⁴⁾	-	-	-	-	-	485	-	644	33 %
Ehemalige Vorstandsmitglieder									
Christoph Junge ⁵⁾	655	595	-9 %	-	-	-	-	-	-
SUMME	1.928	2.124	10 %	2.613	23 %	3.555	36 %	3.973	12 %
Erworbene Aktienoptionen (Stück)									
Andreas Prenneis	-	-	-	-	-	-	-	2.000	-
Dirk Pothen ¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	2.000	-
Jörg Schroeder ³⁾	-	-	-	-	-	-	-	2.000	-
Torsten Wegener ⁴⁾	-	-	-	-	-	2.000	-	2.000	-

1) Mitglied des Vorstands seit 01.10.2018 | 2) Mitglied des Vorstands bis 31.12.2022 | 3) Mitglied des Vorstands seit 01.09.2019; ausgeschieden zum 31.12.2022
4) Mitglied des Vorstands seit 01.04.2021 | 5) Mitglied des Vorstands bis 30.09.2019

in T€	2018	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Zum 31.12.2022 amtierende Aufsichtsratsmitglieder									
Prof. Dr. Volker Gruhn	8	8	0,0%	8	0,0%	8	0,0%	8	0,0%
Hermann Kögler	11	14	27,3%	18	28,6%	30	66,7%	34	13,3%
Heinz-Werner Richter	11	14	27,3%	18	28,6%	30	66,7%	34	13,3%
Rainer Rudolf	5	5	0,0%	5	0,0%	5	0,0%	5	0,0%
Dr. Friedrich Wöbking	11	14	27,3%	19	35,7%	29	52,6%	34	17,2%
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder									
Prof. Dr. Gottfried Koch (bis 30.09.2022, 2022 pro rata temporis)	11	14	27,3%	18	28,6%	29	61,1%	25	-13,8%
SUMME	57	69	21,1%	86	24,6%	131	52,3%	140	6,9%

Für die Ertragsentwicklung wurde neben dem Jahresüberschuss der adesso SE, dessen Angabe gesetzlich vorgeschrieben ist, auch die der kurzfristigen variablen Vergütung zugrunde liegenden Kennzahlen operatives Ergebnis vor Abschreibungen, Zinsen und Steuern (EBITDA) und Ergebnis je Aktie (EPS) aufgeführt.

in T€	2018	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Jahresüberschuss der adesso SE	9.377	12.765	36%	18.778	47%	43.383	131%	21.207	-51%
EBITDA	32.975	48.131	46%	60.406	26%	101.985	69%	92.908	-9%
EPS	2,28	2,82	23,7%	3,39	20,2%	7,59	123,9%	4,40	-42,0%
Mitarbeitendenwachstum (FTE/Stichtag)	19%	23%	18,6%	23%	1,7%	17%	-27,8%	39%	129%

Für die Vergütung der Mitarbeitenden wurde der im jeweiligen Geschäftsbericht veröffentlichte Personalaufwand (Löhne und Gehälter zuzüglich sozialer Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung) verwendet und durch die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden, umgerechnet auf Vollzeitbeschäftigte (Full Time Equivalents), dividiert.

in T€	2018	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Personalaufwand (in T€)	243.052	293.110	20,6%	350.069	19,4%	446.386	27,5%	587.089	31,5%
Durchschnitt FTE	3.031	3.732	23,1%	4.373	17,2%	5.430	24,2%	6.984	28,6%
Personalaufwand/durchschnittliche FTE (in €)	80	79	-2,1%	80	1,9%	82	2,6%	84	2,4%

Dortmund, 20. März 2023

Für den Aufsichtsrat



Prof. Dr. Volker Gruhn
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Für den Vorstand



Michael Kenfenheuer
Vorstandsvorsitzender

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Nach § 162 Abs. 3 AktG

An die adesso SE, Dortmund

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der adesso SE, Dortmund, 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 beigegeführten 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 (08.2021)) 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.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Dortmund, 20. März 2023

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Falk

Dirks

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer

adesso SE

Adessoplatz 1
44269 Dortmund
T +49 231 7000-7000
F +49 231 7000-1000
ir@adesso.de
www.adesso-group.de
www.adesso.de