

Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder

A. Grundzüge des Vergütungssystems

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 sieht neben einer festen Grundvergütung, die dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich entspricht, variable Vergütungsbestandteile vor, deren Höhe von dem Erreichen vordefinierter finanzieller und nicht-finanzieller Ziele abhängt, die der Umsetzung der Geschäftsstrategie und der Entwicklung des Unternehmenswerts dienen. Durch die Verknüpfung der 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 sowie in adesso-Aktien mit mehrjähriger Halteverpflichtung anzulegende langfristige Vergütungsbestandteile stellen zudem einen Gleichlauf mit den Aktionärsinteressen her.

Das Vergütungssystem ist klar und verständlich.

B. Das Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vorstandsvergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat festgelegt. Er entwickelt die Struktur und die einzelnen Komponenten für ein klares und verständliches Vorstandsvergütungssystem und fasst darüber nach eingehender Diskussion im Plenum Beschluss. Hierbei dürfen externe Berater hinzugezogen werden, auf deren Unabhängigkeit dann geachtet wird. Zur Sicherstellung der Unabhängigkeit wird in diesem Fall jeweils eine Bestätigung ihrer Unabhängigkeit verlangt. Zudem erfolgt ein regelmäßiger Wechsel der Berater.

Im Rahmen der Entwicklung des Vorstandsvergütungssystems wird ein horizontaler und ein vertikaler Vergütungsvergleich vorgenommen. Bei dem horizontalen Vergleich wird die Höhe der Ziel-/Ist- und der Maximalvergütung mit den Vergütungen ins Verhältnis gesetzt, die unter Berücksichtigung von Umsatz, Mitarbeiterzahl, Internationalität und Komplexität von vergleichbaren börsennotierten Gesellschaften gezahlt werden. 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.

Das Vergütungssystem wird alle zwei Jahre sowie bei jeder anstehenden Änderung der Vorstandsvergütung, Verlängerung des Dienstvertrags oder Neubestellung eines Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat überprüft, der bei Bedarf eine Anpassung des Vergütungssystems vornimmt. Zudem wird es der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen

Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes und angepasstes Vergütungssystem vor.

Der Aufsichtsrat und der Aufsichtsratsvorsitzende stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Jedes Aufsichtsratsmitglied ist verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt mögliche Interessenkonflikte, die ihn selbst betreffen, gegenüber dem Gesamtaufsichtsrat offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Als Maßnahme kommt insbesondere in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen oder Entscheidungen des Aufsichtsrats oder des Präsidiums nicht teilnimmt. Sollte es zu einem dauerhaften und unlöslichen Interessenkonflikt kommen, soll das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem und dessen einzelnen Bestandteilen sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- und Unternehmenskrise, vor.

C. Das Vergütungssystem im Einzelnen

Mit der nachfolgend dargestellten Vergütung sind alle Tätigkeiten für die Gesellschaft sowie für die mit der Gesellschaft nach §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen abgegolten.

I. Überblick über die Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der adesso SE 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. Das LTI setzt sich aus einer Geldzahlung, einer nachweislich in Aktien der Gesellschaft mit vierjähriger Halteverpflichtung zu investierenden Geldzahlung und einer Gewährung von Aktienoptionen zusammen. Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergeben kann, übersteigt den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen.

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder (bei 100 % Zielerreichung) setzt sich aus der festen Jahresgrundvergütung, den Nebenleistungen und Versorgungszusagen sowie der kurzfristigen (STI) und langfristigen (LTI) variablen Vergütung zusammen. Die nachstehenden prozentualen Anteile stellen eine illustrative Zielverteilung auf Basis der derzeitigen festen Jahresgrundvergütungen der Vorstandsmitglieder und der vorgesehenen Zielbeträge für STI und LTI bei 100 % Zielerreichung dar. Bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung ergeben sich hieraus folgende gerundete Bandbreiten der Vergütungsbestandteile:

Feste Jahresgrundvergütung	ca. 30 bis 41 %
Nebenleistungen und Versorgungszusagen	ca. 3 bis 4 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	ca. 26 bis 30 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	ca. 30 bis 36 %

Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der gesamten variablen Vergütung übersteigt damit den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung. Die tatsächliche prozentuale Verteilung kann bei künftigen Vorstandsbestellungen oder Änderungen der festen Jahresgrundvergütung von diesen Bandbreiten abweichen; die konkrete Ausgestaltung wird jeweils im Vergütungsbericht erläutert.

Das STI setzt sich bei 100 % Zielerreichung typischerweise zu rund 45 % aus einer EBITDA-Komponente, zu rund 45 % aus einer EPS-Komponente und zu rund 10 % aus einer nicht-finanziellen Komponente zusammen.

Das LTI setzt sich bei 100 % Zielerreichung typischerweise zu rund 50 % aus einer mehrjährigen EBITDA-Komponente (Geldzahlung), zu rund 24 % aus einer EBITDA-basierten Komponente in Form von Aktienoptionen und zu jeweils rund 13 % aus einer mehrjährigen EPS- und einer mehrjährigen ESG-Komponente (beide mit Aktienanlageverpflichtung) zusammen.

Von der langfristigen variablen Vergütung entfallen rund 50 % auf aktienorientierte und mehrjährig gebundene Vergütungsbestandteile (Aktienoptionen sowie in Aktien der Gesellschaft zu investierende LTI-Komponenten mit vierjähriger Halteverpflichtung).

II. Feste Vergütungsbestandteile

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige Jahresgrundvergütung, die in zwölf gleichen Teilen monatlich ausbezahlt wird.

Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern Sachbezüge und sonstige Bezüge durch die Zurverfügungstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens, die Übernahme von Versicherungsprämien für eine betriebliche Altersvorsorge in Form einer Direktversicherung oder Pensionskasse, eine persönliche Altersvorsorge sowie die Hälfte der nachweislich geleisteten Beiträge zur freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung gewährt.

Jedes Vorstandsmitglied wird zudem in die D&O-Versicherung der adesso SE einbezogen.

III. Variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsbezogene variable Vergütung besteht aus den STI und den LTI.

1. Kurzfristige variable Vergütung

Als kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil sieht das Vergütungssystem das einjährige STI vor, dessen Höhe von dem Erreichen vorab definierter finanzieller und nicht-finanzieller Ziele abhängt. Es honoriert den Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie während eines Geschäftsjahrs und somit – mittelbar – auch den Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. In den Vorstandsdienstverträgen werden die maßgeblichen finanziellen und nicht-finanziellen Ziele vereinbart.

Die für das betreffende Geschäftsjahr maßgeblichen finanziellen Ziele (oder nur Zielwerte) werden zu Beginn des Geschäftsjahres in einer separaten Zielvereinbarung festgelegt, die Bestandteil der jeweiligen Vorstandsdiensverträge wird und damit für jedes Vorstandsmitglied einzeln gilt. Sie werden aus Vertraulichkeitsgesichtspunkten nicht in diesem Vergütungssystem veröffentlicht. Als finanzielle Ziele sind insbesondere das Erreichen bestimmter Earnings per Share (EPS) und die Earnings before Interests, Taxes, Depreciation and Amortisation (EBITDA) vorgesehen. Darüber hinaus richtet sich die Zuteilung des STI nach nicht-finanziellen Zielen, insbesondere dem Mitarbeitendenwachstum. Die Erreichung der einzelnen Ziele wird jeweils für sich betrachtet und bewertet. Die Über-Erfüllung eines Ziels kann die Unter-Erfüllung eines anderen Ziels nicht ausgleichen. Die Vergütung aus den finanziellen und nicht-finanziellen Zielen steigt bis zum Erreichen einer vorgegebenen Begrenzung (Cap) in bestimmter Höhe je Ziel linear an.

Eine nachträgliche Änderung der Ziele ist ausgeschlossen. Die Zielerreichung wird nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs festgestellt. Sie ergibt sich hinsichtlich der finanziellen Ziele aus dem Konzernabschluss, hinsichtlich der nicht-finanziellen Ziele aus einer Beurteilung durch den Aufsichtsrat.

Der Aufsichtsrat hat hinsichtlich des STI einen Ermessensspielraum (sogenannter „Modifier“), der es ihm ermöglicht, bei außergewöhnlichen Entwicklungen die Werte, die sich aus der Zielerreichung ergeben, nach billigem Ermessen nach oben oder unten anzupassen. Die Spanne der Anpassung ist auf +/- 20 % begrenzt. Der Modifier kann nur für alle Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegt werden.

2. Langfristige variable Vergütung

Als LTI werden Geldzahlungen, nachweislich in Aktien der Gesellschaft mit vierjähriger Halteverpflichtung zu investierende Geldzahlungen und Aktienoptionen gewährt. Hierdurch sollen Anreize für die Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung gesetzt werden. Durch einen hohen aktienorientierten Anteil am LTI sowie das Aktienoptionsprogramm sollen zudem die langfristige Bindung von Vorstandsmitgliedern an das Unternehmen und dessen Ziele unterstützt und ein Interessengleichlauf mit den Aktionären hergestellt werden.

Der monetäre Bestandteil des LTI ergibt sich auf Grundlage des Durchschnitts der tatsächlichen Zielerreichung des STI für das Ziel „EBITDA“ der letzten drei Jahre inklusive des gerade abgeschlossen Geschäftsjahres. Dabei wird für jedes Jahr ein Skalierungsfaktor angewendet. Zur Verstärkung der mehrjährigen Bemessungsgrundlage und des Langfristanreizes wird eine Aufholfunktion ergänzt, nach der eine schwächere Performance in einem oder mehreren Jahren des Bemessungszeitraums durch eine deutliche Überperformance in einem oder mehreren Jahren des Bemessungszeitraums bis zu einem Gesamt-Cap ausgeglichen werden können. Der anzurechnende Aufholbetrag ist für jedes Jahr begrenzt und wird nur dann gewährt, wenn die Performance das Zweifache der Zielspanne für das EBITDA-Ziel übersteigt.

Bei einer Erreichung des jährlichen EBITDA-Ziels in Höhe von mindestens 80 % kann jedem Vorstandsmitglied als aktienbasierte Vergütung eine jährliche Tranche von bis zu 2.000 Aktienoptionen gewährt werden. Die Optionen haben eine maximale Laufzeit von bis zu sieben Jahren und sind erstmals nach Ablauf einer vierjährigen Wartezeit ausübbar. Die Anzahl der Optionen ergibt sich aus einem festgelegten Zielwert und dem

beizulegenden Zeitwert je Option zum Gewährungszeitpunkt. Die weiteren Einzelheiten der Ausgestaltung ergeben sich aus dem jeweils geltenden Aktienoptionsprogramm der Gesellschaft.

Ein weiterer aktienorientierter Bestandteil des LTI ergibt sich auf Grundlage des Durchschnitts der tatsächlichen Zielerreichung des STI für das Ziel „EPS“ der letzten drei Jahre inklusive des gerade abgeschlossen Geschäftsjahres. Etwaige über diesen LTI-Bestandteil erworbene Vergütungsansprüche sind innerhalb einer angemessenen Frist nachweislich in Aktien der Gesellschaft mit vierjähriger Halteverpflichtung zu investieren.

Ein weiterer aktienorientierter Bestandteil des LTI ergibt sich in Abhängigkeit von dem Erreichen nicht-finanzieller Ziele, die im Einklang mit einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und ihrer Nachhaltigkeitsstrategie stehen. Hierbei soll der Fokus insbesondere auf der Bewertung eines starken Nachhaltigkeitsmanagementsystems in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung gerichtet sein. Um eine unabhängige, faktenbasierte Bewertung auf Basis nachvollziehbarer ESG-KPIs und deren Entwicklung über einen mehrjährigen Bemessungszeitraum zu ermöglichen, soll insbesondere auf das Rating durch EcoVadis und hierdurch vergebene Auszeichnungen abgestellt werden, die Unternehmen erhalten können, wenn diese zu den besten der von EcoVadis bewerteten Firmen weltweit gehören. Betrachtet werden die letzten drei Jahre inklusive des gerade abgeschlossen Geschäftsjahres. Für jedes Jahr des dreijährigen Bemessungszeitraums, in dem das Ziel erfüllt wird, kann ein Drittel des maximalen Vergütungsanspruchs für diese LTI-Komponente erworben werden. Etwaige über diesen LTI-Bestandteil erworbene Vergütungsansprüche sind innerhalb einer angemessenen Frist nachweislich in Aktien der Gesellschaft mit vierjähriger Halteverpflichtung zu investieren.

Zu Beginn des Zeitraumes der Geltung dieses Vergütungssystems werden aufgrund des Fehlens von Daten aus der Vergangenheit und wegen der Neustrukturierung kürzere Bemessungszeiträume und Kalkulationswerte herangezogen.

Eine nachträgliche Änderung der Ziele ist ausgeschlossen.

3. Malus- und Clawback- Regelungen für die variable Vergütung

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 Beteiligungsunternehmens 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.

IV. Maximalvergütung

Die Maximalvergütung entspricht für jedes Vorstandsmitglied der Summe aus der festen Jahresgrundvergütung, den variablen Vergütungsbestandteilen (kurz- und langfristig) und den Nebenleistungen für das betreffende Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung eines ordentlichen Mitglieds des Vorstands beträgt EUR 750.000,00 pro Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung des Vorsitzenden des Vorstands beträgt EUR 850.000,00 pro Geschäftsjahr. Diese Maximalvergütung stellt eine absolute Obergrenze dar; eine Ausschöpfung ist nicht geschuldet.

V. Anrechnung

Erhält ein Vorstandsmitglied eine Vergütung für ein konzerninternes Aufsichtsratsmandat, dann wird diese Vergütung auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Nimmt ein Vorstandsmitglied ein Aufsichtsratsmandat außerhalb des Konzerns an und erhält dafür eine Vergütung, dann entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob eine Anrechnung auf die Vorstandsvergütung erfolgt.

D. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder haben eine feste Laufzeit von in der Regel drei Jahren nach Vertragsbeginn bis hin zu fünf Jahren in begründeten Ausnahmefällen. Endet die Bestellung eines Vorstandsmitglieds vor Ablauf der Vertragslaufzeit aus wichtigem Grund gemäß § 84 Abs. 3 AktG, dann ist die Gesellschaft berechtigt, den Dienstvertrag bis zum Ablauf des nächsten Kalendervierteljahres zu kündigen. Kann ein Vorstandsmitglied aufgrund von Krankheit oder anderen unverschuldeten Gründen seine Aufgaben länger als drei Monate nicht wahrnehmen, ist zur Frage der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit ein ärztliches Gutachten einzuholen. Ist in weiteren sechs Monaten nicht mit einer Wiederherstellung der Dienstfähigkeit zu rechnen, dann kann der Dienstvertrag zum Ende des Quartals gekündigt werden, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist.

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 das 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 das 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.

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