



VERGÜTUNGSBERICHT 2025

1 ÜBERSICHT

Der Vergütungsbericht stellt die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der ZEAL Network SE (die „**Gesellschaft**“) im Geschäftsjahr 2025 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 durch den Aufsichtsrat mit Wirkung zum 25. März 2025 beschlossen und in der Hauptversammlung am 21. Mai 2025 mit rund 97 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Dieselbe Hauptversammlung bestätigte die von der Hauptversammlung am 25. September 2019 beschlossene Vergütung des Aufsichtsrats und das dieser zugrundeliegende System mit rund 100 % der abgegebenen Stimmen.

Der nach den Vorgaben des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde vom Abschlussprüfer einer formellen Prüfung unterzogen und der Hauptversammlung am 21. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung billigte den vorgelegten Vergütungsbericht mit rund 97 % der abgegebenen Stimmen, sodass keine Veranlassung zur Anpassung der Vergütungsberichtserstattung bestand.

2 SYSTEMATIK DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2025

2.1 GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DES VORSTANDS UND BEZUG ZUR UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Die ZEAL Network SE (nachfolgend auch „**ZEAL**“ oder die „**Gesellschaft**“) verfolgt das Ziel, ihr Geschäftsmodell in Deutschland weiter zu skalieren und ihre starke Marktposition auszubauen, insbesondere durch die Einführung neuer Lotterien und Spiele. Zudem soll das spanische Geschäft durch Kundenwachstum und einen erweiterten Partnerschaftsumfang weiterentwickelt werden. ZEAL will überdies Innovationen im Gaming- und Lotteriebereich identifizieren, um relevante Marktkenntnisse zu gewinnen und neue Ideen zu testen. Damit sollen weitere Zielgruppen erschlossen und zukünftig Gewinne aus dem Verkauf von Beteiligungen erzielt werden.

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 sowie an die quantifizierten Ziele der Gesellschaft gekoppelt.

Um diese Ziele zu erreichen, werden zur Steuerung von ZEAL sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Kennzahlen verwendet. Die wesentlichen finanziellen Steuerungsgrößen sind die Umsatzerlöse sowie das EBITDA. Als nichtfinanzielle Indikatoren werden neben Kundenmetriken der Marktanteil am Online-Lotterie-Segment und die Unterstützung sozialer Zwecke eingesetzt.

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“.

2.2 FESTLEGUNG DER KONKRETEN ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG, SICHERSTELLUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

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

Variable Vergütungsbestandteile

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

Weitere Vertragsbestandteile

Clawback	Ganze oder partielle Rückforderung der variablen Vergütungskomponenten bei schwerwiegenden Verstößen gegen gesetzliche Pflichten oder unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien
Shareholding Guidelines	<p>Investition von 10 % des Jahresfestgehalts in Aktien von ZEAL</p> <p>Aktien über einen Mindestzeitraum von drei Geschäftsjahren halten</p> <p>Bei Erfüllung der Shareholding Guidelines Erhöhung des Jahresfestgehalts um 10 %</p>
Maximalvergütung	<p>Vorstandsvorsitzender: € 2.750.000</p> <p>Ordentliches Vorstandsmitglied: € 2.000.000</p>

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 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.

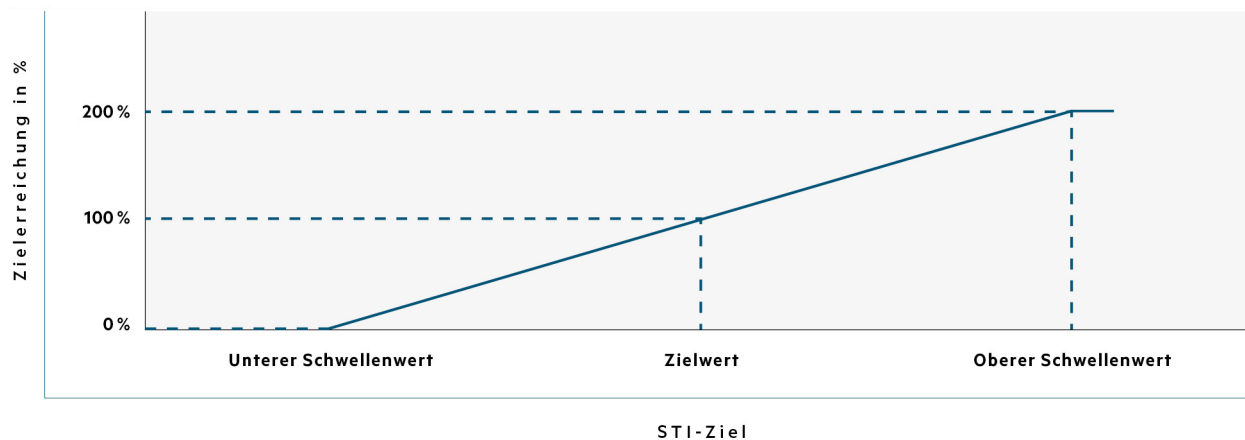
Die Auszahlung des STI erfolgt spätestens zwei Monate nach Feststellung des jeweiligen Jahresabschlusses in bar. Der STI-Auszahlungsbetrag errechnet sich durch Multiplikation des innerhalb der Vorstandsdienstverträge vereinbarten STI-Zielbetrags mit der Gesamtzielerreichung des STI. Die Gesamtzielerreichung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

STI – Funktionsweise



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.

STI – Zielerreichungskurve



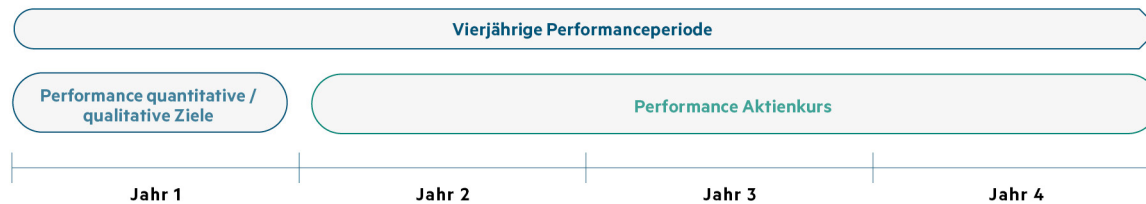
Die für ein Geschäftsjahr festgelegten Zielwerte sowie die unteren und oberen Schwellenwerte und die tatsächliche Zielerreichung je Ziel sollen in der Regel im Vergütungsbericht ex post offengelegt werden.

LONG-TERM INCENTIVE (LTI)

Der LTI für die Vorstandsmitglieder von ZEAL ist als Performance-abhängiger 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 nach billigem Ermessen Anpassungen vornehmen.

LTI – Funktionsweise



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 2024 und 2025 wie folgt dar:

	2024	Veränderung	2025
Dr. Stefan Tweraser (CEO)	n. a.	n. a.	410
Andrea Behrendt (CFO)	n. a.	n. a.	1.096
Paul Dingwitz (CTO)	-	-	-

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 Grund 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.

Die ehemaligen Vorstandsmitglieder Jonas Mattsson, Sönke Martens und Sebastian Bielski haben Zahlungen als partiellen Ausgleich für Vergütungsleistungen erhalten, die bei einem Fortbestand ihrer Dienstverträge bis zum jeweiligen Vertragsende zugesagt waren, sowie zum teilweisen Ausgleich von Nachteilen, die ihnen durch die vorzeitige Beendigung ihrer Tätigkeit entstanden sind. Die entsprechenden Zahlungen beliefen sich für Jonas Mattsson auf € 416 Tsd. im Geschäftsjahr 2024, für Sönke Martens auf € 395 Tsd. im Geschäftsjahr 2024 und für Sebastian Bielski auf € 1.665 Tsd. im Geschäftsjahr 2025. Dr. Helmut Becker stellte der Gesellschaft bis zum ursprünglichen Vertragsende Beratungsleistungen zur Verfügung. Die hierfür gewährte Vergütung belief sich auf € 209 Tsd. im Geschäftsjahr 2025.

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 einen 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 erfordert 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 werden 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 2025 AMTIERENDEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

In den nachfolgenden Tabellen ist für jedes Mitglied des Vorstands die in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 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 Vergütung (Short Term Incentive / „STI“) 2025 wird nicht die für das Berichtsjahr zugesagte kurzfristige variable Vergütung ausgewiesen, da diese erst nach Ablauf des Berichtsjahres festgesetzt und nach Feststellung des Jahresabschlusses 2025 im Folgejahr ausgezahlt wird. Vielmehr ist die kurzfristige variable Vergütung des Vorjahrs, die nach Feststellung des Jahresabschlusses 2024 ausgezahlt wurde, als im Berichtsjahr 2025 „gewährt und geschuldet“ nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG darzustellen. Ebenso wird die 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 2025 berechnet sich demnach aus:

- › der gezahlten Grundvergütung 2025,
- › den gewährten steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2025,
- › der für das Geschäftsjahr 2024 festgestellten, im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gekommenen kurzfristigen variablen Vergütung (STI 2024) und
- › der zur Auszahlung im Geschäftsjahr 2025 gekommenen aktienorientierten langfristigen variablen Vergütung (LTI 2022) auf Basis des im Geschäftsjahr 2022 festgestellten und auf der STI-Zielerreichung 2021 beruhenden LTI-Gewährungswerts.

Zudem wird – sofern gegeben – der Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2025 (Dienstzeitaufwand im Geschäftsjahr 2025) 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 zum Geschäftsjahresende amtierenden Mitgliedern des Vorstands für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2025 gewährt wurden, sowie dem Wert der langfristigen Anreize (virtuelle Aktien), die ihnen im Geschäftsjahr 2025 gewährt wurden.

GESAMTVERGÜTUNGEN

Dr. Stefan Tweraser (seit 25.8.2025)

IN € TSD.	2025	% 2025	2024	% 2024
Grundgehalt	194	89%	-	n. a.
Erhöhungsbetrag gem. Shareholding Guidelines	19	9%	-	n. a.
STI	-	0%	-	n. a.
LTI	-	0%	-	n. a.
Altersvorsorgeleistungen	4	2%	-	n. a.
Nebenleistungen	0	0%	-	n. a.
Summe	217	100%	-	n. a.

Andrea Behrendt (seit 1.4.2025)

IN € TSD.	2025	% 2025	2024	% 2024
Grundgehalt	263	88%	-	n. a.
Erhöhungsbetrag gem. Shareholding Guidelines	26	9%	-	n. a.
STI	-	0%	-	n. a.
LTI	-	0%	-	n. a.
Altersvorsorgeleistungen	8	3%	-	n. a.
Nebenleistungen	0	0%	-	n. a.
Summe	298	100%	-	n. a.

Paul Dingwitz

IN € TSD.	2025	% 2025	2024	% 2024
Grundgehalt	410	49%	369	51%
STI	244	29%	211	29%
LTI	175	21%	130	18%
Altersvorsorgeleistungen	11	1%	11	2%
Nebenleistungen	0	0%	1	0%
Summe	840	100%	723	100%

Die sonstigen Nebenleistungen beinhalten Fahrrad-Leasing und Verpflegungsaufwendungen.

KURZFRISTIGE ANREIZE (STI)

Der 2025 gewährte STI setzt sich wie folgt zusammen:

Vorstandsmitglieder	Zielbetrag	Quantitative	Qualitative	Zielerreichung gesamt	Finaler STI
		Zielerreichung 50%	Zielerreichung 50%		
	IN € TSD.	%	%	%	IN € TSD.
Paul Dingwitz	135	200%	160%	180%	244

Die Zielberechnung beruht auf folgenden Zielen und Zielerreichungen:

Qualitative Ziele (50%)

Vorstandsmitglieder	Gewichtung Ziele 2024			Zielerreichung			
	Operativ (technisch)	Produkt	Strategisch	Operativ (technisch)	Produkt	Strategisch	Gesamt
	%	%	%	%	%	%	%
Paul Dingwitz	50%	25%	25%	160%	160%	160%	160,0%

Quantitative Ziele (50%)¹

Korridor	Umsatzerlöse	EBITDA
	M €	M €
200%	160,0	45,0
100%	145,7	38,7
50% / 0%	120,0	30,0
Ergebnis 2024	188,2	61,9
Zielerreichung	200%	200%
Gesamtzielerreichung quantitative Ziele²	200%	

¹ Einheitlich für alle Vorstandsmitglieder.

² Die Zielerreichungen der beiden quantitativen Ziele werden multipliziert, um die Gesamtzielerreichung (bis zu 200%) zu bestimmen.

LANGFRISTIGE ANREIZE (LTI)

Der 2025 gewährte LTI ist nach der Systematik des Vergütungssystems wie oben beschrieben ermittelt worden und setzt sich wie folgt zusammen:

Vorstandsmitglieder	LTI-Zielbetrag 2022	STI-Zielerreichung 2021	Gewährungswert	Ausgabewert virt. Aktie	Schlusswert virt. Aktie	Gesamt-LTI	Finaler LTI
		%	TSD. €	€	€	%	TSD. €
Paul Dingwitz	170	92%	156	38,60	43,08	112%	175

7.2 LEISTUNGEN AN EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

Die Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder entsprechen der Erfüllung der im Rahmen ihrer ehemaligen Tätigkeit erworbenen Ansprüche aus kurzfristigen und langfristigen Anreizen, Vergütung für erbrachte Beratungsdienstleistungen sowie Zahlungen zum Ausgleich von Nachteilen, die durch die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit entstanden sind.

Dr. Helmut Becker (bis 14.9.2025)

IN € TSD.	2025	% 2025	2024	% 2024
Grundgehalt	455	28%	633	40%
Zusätzlicher Betrag gem. Shareholding Guidelines	46	3%	63	4%
STI	567	35%	425	27%
LTI	339	21%	432	28%
Vergütung für Beratungsleistungen	209	13%	-	0%
Altersvorsorgeleistungen	8	0%	11	1%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%
Summe	1.624	100%	1.565	100%

Sebastian Bielski (bis 31.3.2025)

IN € TSD.	2025	% 2025	2024	% 2024
Grundgehalt	103	5%	410	78%
STI ¹	400	18%	104	20%
LTI	-	0%	-	0%
Sonstige Vergütung ²	1.665	77%	-	0%
Altersvorsorgeleistungen	3	0%	11	2%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%
Summe	2.171	100%	525	100%

¹ Der Betrag der kurzfristigen Anreize wurde im Rahmen der Aufhebung des Vorstandsvertrags vertraglich vereinbart.

² Zahlung zum Ausgleich von Nachteilen, die durch die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit entstanden sind.

Sönke Martens (bis 30.11.2023)

IN € TSD.	2025	% 2025	2024	% 2024
Grundgehalt	-	0%	-	0%
STI ¹	-	0%	50	9%
LTI	175	100%	130	23%
Sonstige Vergütung ²	-	0%	395	69%
Altersvorsorgeleistungen	-	0%	-	0%
Nebenleistungen	-	0%	-	0%
Summe	175	100%	575	100%

Jonas Mattsson (bis 30.9.2023)

IN € TSD.	2025	% 2025	2024	% 2024
Grundgehalt	-	n. a.	-	0%
STI	-	n. a.	-	0%
LTI	-	n. a.	321	44%
Sonstige Vergütung ²	-	n. a.	416	56%
Altersvorsorgeleistungen	-	n. a.	-	0%
Nebenleistungen	-	n. a.	-	0%
Summe	-	n. a.	737	100%

¹ Der Betrag der kurzfristigen Anreize wurde im Rahmen der Aufhebung des Vorstandsvertrags vertraglich vereinbart.

² Zahlung zum Ausgleich von Nachteilen, die durch die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit entstanden sind.

LANGFRISTIGE ANREIZE (LTI)

Der 2025 gewährte LTI ist nach der Systematik des Vergütungssystems wie oben beschrieben ermittelt worden und setzt sich wie folgt zusammen:

Vorstandsmitglieder	LTI-Zielbetrag 2022	STI-Zielerreichung	Gewährungswert	Ausgabewert	Schlusswert	Gesamt-LTI	Finaler LTI
		2021		virt. Aktie	virt. Aktie		
		%	TSD. €	€	€	%	TSD. €
Dr. Helmut Becker	330	92%	304	38,60	43,08	112%	339
Sönke Martens	170	92%	156	38,60	43,08	112%	175

7.3 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 Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahlen Umsatzerlöse und EBITDA sowie des Jahresergebnisses der Muttergesellschaft ZEAL Network SE dargestellt.

Für die Mitglieder des Vorstands wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung 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 Auszubildender abgestellt, zu der im Geschäftsjahr durchschnittlich 261 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente) zählten. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den 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 dem Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütungen im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Veränderung

	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Dr. Stefan Tweraser (seit 25.8.2025)	Neu	n. a.	n. a.	n. a.
Andrea Behrendt (seit 1.4.2025)	Neu	n. a.	n. a.	n. a.
Paul Dingwitz (seit 5.7.2021)	16%	67%	-1%	201%
Dr. Helmut Becker (bis 14.9.2025)	4%	9%	-21%	-10%
Sebastian Bielski (1.10.2023 bis 31.3.2025)	313%	275%	Neu	n. a.
Sönke Martens (1.7.2021 bis 30.11.2023)	-70%	35%	0%	244%
Jonas Mattsson (bis 30.9.2023)	-100%	-45%	5%	-10%
Summe Vorstandsvergütung	29%	9%	-5%	6%
Umsatzerlöse des Konzerns	16%	62%	10%	26%
Ergebnisentwicklung der Gesellschaft	-17%	-36%	255%	1.845%
EBITDA des Konzerns	11%	88%	4%	14%
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	1%	21%	8%	-1%

7.4 ERLÄUTERUNGEN DER ENTWICKLUNGEN

Die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Jahr 2025 wurde von einmaligen Effekten aus der Aufhebung von Vorstandsdienstverträgen in den Geschäftsjahren 2023 bis 2025 beeinflusst.

Das Jahresergebnis der Gesellschaft wird maßgeblich mit konzerninternen Leistungen und Lizenzvergaben verdient. In den Geschäftsjahren 2022 und 2023 wurden zudem außerordentliche Dividendenzahlungen von Tochtergesellschaften vereinnahmt, die das Jahresergebnis entsprechend steigerten.

7.5 ANGEMESSENHEIT DER VERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat hat die Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 überprüft und festgestellt, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

7.6 CLAWBACK

Es kam zu keinen Rückforderungen von variablen Vergütungsbestandteilen im Geschäftsjahr 2025 und es stehen auch keine solchen Rückforderungen an.

7.7 ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Im Geschäftsjahr 2025 kam es zu keiner Abweichung vom Vergütungssystem.

7.8 ÜBERSCHREITUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG

Die Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2025 wurde für die untenstehenden Vorstandsmitglieder und in Bezug auf die angegebenen Geschäftsjahre überprüft, da eine Überprüfung erst erfolgen kann, wenn in einem Geschäftsjahr die letzten Vergütungsbestandteile in Bezug auf einen Vorstandsdienstvertrag ausbezahlt wurden, der unter ein Vergütungssystem i.S.d. § 87a AktG fällt.

Die Überprüfung hat ergeben, dass die Maximalvergütung nicht überschritten wurde:

IN € TSD.	Gesamtvergütung	Maximalvergütung
Sönke Martens in Bezug auf das Jahr 2022	596	2.000
Paul Dingwitz in Bezug auf das Jahr 2022	614	2.000
Sebastian Bielski in Bezug auf das Jahr 2023	343	2.000
Sebastian Bielski in Bezug auf das Jahr 2024	1.271	2.000
Sebastian Bielski in Bezug auf das Jahr 2025	212	2.000

7.9 LEISTUNGEN, DIE EINEM VORSTANDSMITGLIED FÜR DEN FALL DER REGULÄREN BEENDIGUNG SEINER TÄTIGKEIT ZUGESAGT WORDEN SIND

Den Vorstandsmitgliedern wurden keine Leistungen für den Fall der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit zugesagt.

8 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER AUFSICHTS- RATSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2025

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 unterjährigem Eintritt in den Aufsichtsrat, einen seiner Ausschüsse oder eine mit einem Zuschlag vergütete Funktion (oder dem Ausscheiden daraus) 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.					
Carola Schmettow	2025	106	29	135	-
Carola Schmettow (ab 1.11.2024)	2024	8	3	11	-
Peter Steiner (bis 21.5.2025)	2025	57	15	71	-
Peter Steiner	2024	137	35	172	-
Oliver Jaster	2025	91	18	109	-
Oliver Jaster	2024	82	18	100	-
Thorsten Hehl	2025	41	35	76	-
Thorsten Hehl	2024	46	35	81	25
Kenneth Chan	2025	43	18	61	-
Kenneth Chan	2024	46	18	63	-
Jens Schumann	2025	46	18	63	-
Jens Schumann	2024	46	18	63	63
Frank Strauß (bis 23.5.2024)	2024	19	7	26	-

Im Geschäftsjahr 2025 nahmen Herr Thorsten Hehl an zwei und Herr Kenneth Chan an einer Sitzung des Aufsichtsrats nicht teil. Die übrigen Aufsichtsratsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2025 an allen Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse, denen sie angehören, teilgenommen.

Aufsichtsratsmitglieder haben weder im Geschäftsjahr 2025 noch im Geschäftsjahr 2024 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

	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Peter Steiner (bis 21.5.2025)	-58%	0%	0%	0%
Oliver Jaster	9%	-8%	0%	0%
Thorsten Hehl	-28%	0%	0%	0%
Jens Schumann	-50%	0%	0%	0%
Kenneth Chan (ab 26.1.2023)	-3%	0%	Neu	n. a.
Carola von Schmettow (ab 1.11.2024)	1.130%	Neu	n. a.	n. a.
Frank Strauß (19.6.2020 bis 23.5.2024)	-100%	-59%	0%	0%
Marc Peters (bis 30.11.2022)	n. a.	n. a.	n. a.	-16%
Summe Aufsichtsratsvergütung	-15%	-5%	2%	-2%
Umsatzerlöse des Konzerns	16%	62%	10%	26%
Ergebnisentwicklung der Gesellschaft	-17%	-36%	255%	1.845%
EBITDA des Konzerns	11%	88%	4%	14%
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	1%	21%	8%	-1%

9 SONSTIGES

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschadenhaftpflicht-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 2025 ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

10 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 bis zum 31. Dezember 2025 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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, 24. März 2026

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Opaschowski Heinrichson
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer