

# WESTWING

*Live Beautiful.*

VERGÜTUNGSBERICHT  
2025

## Präambel

Der Vergütungsbericht erläutert detailliert die gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen und aktiven Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Westwing Group SE (im Folgenden: „Westwing“ oder die „Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr 2025. Er entspricht den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022.

Die im Vergütungsbericht dargestellten absoluten Werte und Prozentangaben können sich in Einzelfällen aufgrund von Rundungsdifferenzen nicht exakt ergeben bzw. genau aufaddieren.

## I. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht

### A. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

Der Vorstand von Westwing setzt sich aus dem Vorstandsvorsitzenden (CEO), Dr. Andreas Hoerning, sowie dem Chief Financial Officer (CFO), Sebastian Westrich, zusammen. Personelle Änderungen im Vorstand gab es im Laufe des Geschäftsjahres 2025 keine.

Für Dr. Andreas Hoerning, der seit dem 1. Juli 2022 Vorstandsmitglied von Westwing ist, kam im Geschäftsjahr 2025 das Vergütungssystem zur Anwendung, das der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Abstimmung vorgelegt und mit großer Mehrheit (95,98%) gebilligt wurde (im Folgenden auch „Vergütungssystem 2021“).

Für Sebastian Westrich, der seit dem 1. August 2023 im Amt ist, kam im Geschäftsjahr 2025 das Vergütungssystem zur Anwendung, das der ordentlichen Hauptversammlung 2023 zur Abstimmung vorgelegt und ebenfalls mit einer großen Mehrheit von 90,62% gebilligt wurde (im Folgenden auch „Vergütungssystem 2023“). Das Vergütungssystem 2023 ist eine Weiterentwicklung des Vergütungssystems 2021.

Das Vergütungssystem 2021 sowie das Vergütungssystem 2023 (gemeinsam auch im Folgenden das „Vorstandsvergütungssystem nach ARUG II“) berücksichtigen die gesetzlichen Vorgaben sowie die einschlägigen Empfehlungen des jeweilig gültigen Deutschen Corporate Governance Kodex betreffend das Vergütungssystem und unterstützen die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Westwing. Sie sind auf der Internetseite von Westwing weiterhin öffentlich zugänglich. Grundsätzlich sind die Vergütungssysteme ähnlich ausgestaltet. Relevante Unterschiede werden im Vergütungsbericht dargestellt.

Im Laufe des Geschäftsjahres 2025 wurden die Verträge beider Vorstandsmitglieder verlängert. Die neuen Vertragslaufzeiten beginnen jeweils zum 1. Januar 2026. In diesem Zuge wurde Dr. Andreas Hoerning auf das Vergütungssystem 2023 umgestellt, um zukünftig eine einheitliche Vergütungssystematik für alle Vorstandsmitglieder zu erreichen.

### B. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2025

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats richtete sich im Geschäftsjahr 2025 nach dem aktuellen Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder, das der ordentlichen Hauptversammlung 2022 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Zustimmungquote von 99,47% gebilligt wurde. Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine personellen Veränderungen im Aufsichtsrat.

### C. Vergütungsbericht

Im letzten Geschäftsjahr wurde der Vergütungsbericht (Vergütungsbericht 2024) einer umgehenden Überarbeitung unterzogen, bei der das Feedback unserer Aktionäre zur Weiterentwicklung der Ausgestaltung der Vergütung sowie zu unserer Berichterstattung zu Vergütungsthemen berücksichtigt wurde. Auf dieser Basis wurde die Transparenz des Vergütungsberichts erhöht und das jeweils angewendete Vergütungssystem nachvollziehbarer dargestellt. Diese Änderungen wurden durch das positive Abstimmungsergebnis (96,92% Zustimmung) der Hauptversammlung 2025 zur Billigung des Vergütungsberichts 2024 gewürdigt. Wir freuen uns über die hohe Zustimmung sowie das positive

Feedback unserer Aktionäre und behalten daher die Ausgestaltung des Vergütungsberichts 2025 unverändert gegenüber dem Vorjahr bei, um eine möglichst große Konsistenz in der Berichterstattung sicherzustellen.

## **II. Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

### **A. Vergütungs-Governance**

Im Einklang mit der gesetzlichen Vorgabe nach § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Das Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Abstimmung vor.

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Mitglied des Vorstands eine konkrete Zielvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Mitglieds des Vorstands sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Bei der Festlegung der Höhe der Zielvergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands kann der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen im Hinblick auf unterschiedliche Anforderungen der jeweiligen Vorstandsfunktion, Marktgegebenheiten oder Qualifikation und Erfahrung der Mitglieder des Vorstands differenzieren. Er kann bei der Festlegung der Zielvergütung daher insbesondere Unterschiede in Abhängigkeit von der Funktion der Mitglieder des Vorstands (Vorsitzender oder ordentliches Mitglied), der Verantwortung innerhalb des Gesamtvorstands oder der Erfahrung oder Zugehörigkeitsdauer zum Vorstand vornehmen. Bei der Festlegung der Vergütungsstruktur achtet der Aufsichtsrat zudem darauf, dass die variablen Vergütungsbestandteile einen signifikanten Anteil an der Gesamtvergütung haben, um eine starke Anreizstruktur sowie eine leistungsgerechte Vergütung der Mitglieder des Vorstands sicherzustellen. Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat entsprechend den Vorgaben des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, dass der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigt, um den Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Westwing zu legen.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem sowie die Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung in regelmäßigen Abständen, zum Beispiel bei Neubestellungen und Vertragsverlängerungen. Dafür kann er die Unterstützung eines unabhängigen externen Vergütungsexperten in Anspruch nehmen. Bei der Beurteilung der Üblichkeit der Vergütungshöhe finden das Vergleichsumfeld von Westwing (Horizontalvergleich) sowie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (Vertikalvergleich) Berücksichtigung. Als Vergleichsunternehmen wurden zuletzt primär deutsche, börsennotierte Unternehmen berücksichtigt, die in der E-Commerce, Technologie- oder IT-Branche tätig sind und hinsichtlich der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung vergleichbar sind. Zudem gehören weitere europäische, börsennotierte Unternehmen der Gruppe der Vergleichsunternehmen an, die hinsichtlich der zuvor genannten Kriterien mit Westwing vergleichbar sind.

### **B. Übersicht der Vergütungssystematik für das Geschäftsjahr 2025**

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Ausgestaltung der im Geschäftsjahr 2025 für die Vorstandsmitglieder zur Anwendung gekommenen Vergütungssysteme – Vergütungssystem 2021 für Dr. Andreas Hoerning und Vergütungssystem 2023 für Sebastian Westrich. Unterschiede zwischen den Vergütungssystemen sind entsprechend kenntlich gemacht.

Die Vergütungssysteme umfassen im Wesentlichen feste Vergütungsbestandteile – Grundvergütung und Nebenleistungen – sowie variable Bestandteile mit kurzfristiger und langfristiger Bemessungsgrundlage. Darüber hinaus gibt es weitere vertragliche Regelungen wie zum Beispiel die Maximalvergütung nach § 87a AktG, eine Share Ownership Guideline und Malus- und Clawback-Regelungen.

## Übersicht über die Vergütungsbestandteile

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung / Parameter
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>	
Grundvergütung	Festes Jahresgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten in bar <sup>1</sup> ausbezahlt wird
Nebenleistungen	Insbesondere Zuschüsse zur Krankenversicherung und zur Altersvorsorge, D&O Versicherung, Top-Manager-Rechtsschutzversicherung
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>	
Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantyp: Zielbonus</li> <li>• Performanceperiode: 1 Jahr</li> <li>• Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsatz (25%)</li> <li>• Bereinigtes EBITDA<sup>2</sup> bzw. bereinigte EBITDA-Marge<sup>3</sup> (25%)</li> <li>• Free Cashflow (25%)</li> <li>• ESG-Erfolgsziel (25%)</li> </ul> </li> <li>• Cap: 200% des Zielbetrags</li> <li>• Auszahlung: in bar<sup>1</sup></li> </ul>
Langfristige variable Vergütung	Allgemein <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktienbasierte Vergütung (Performance Share Plan und (mind. 50%) Aktienoptionen)</li> <li>• Zuteilungsrhythmus: sequenziell<sup>2</sup> bzw. rollierend (jährlich)<sup>3</sup></li> <li>• Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsatzwachstum<sup>2</sup> bzw. Umsatz<sup>3</sup> (40%)</li> <li>• Bereinigtes EBITDA-Wachstum<sup>2</sup> bzw. bereinigte EBITDA-Marge<sup>3</sup> (40%)</li> <li>• ESG-Erfolgsziel (20%)</li> </ul> </li> <li>• Auszahlung: nach Wahl des Aufsichtsrats in Aktien oder in bar<sup>1</sup></li> </ul>
	Performance Shares <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantyp: virtueller Performance Share Plan</li> <li>• Laufzeit: 4 Jahre</li> <li>• Cap: 200% der bedingt zugeteilten virtuellen Performance Shares</li> </ul>
	Performance Stock Options <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantyp: virtueller Aktienoptionsplan</li> <li>• Laufzeit: 4 Jahre mit anschließender 3-jähriger Ausübungsperiode</li> <li>• Cap: 200% der bedingt zugeteilten virtuellen Performance Stock Options</li> </ul>
<b>Weitere vertragliche Regelungen</b>	
Maximalvergütung nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CEO: 15 Mio. EUR<sup>4</sup></li> <li>• CFO: 6 Mio. EUR<sup>3</sup></li> </ul>
Share Ownership Guideline	Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, Westwing-Aktien in Höhe von 200% (CEO) <sup>2</sup> bzw. 50% (CFO) <sup>3</sup> ihrer brutto Grundvergütung für die Dauer der Bestellung zum Vorstand zu halten.
Malus & Clawback	Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Einbehaltung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei grob fahrlässigem Verhalten, vorsätzlichen Pflichtverletzungen oder bei auf Grundlage falscher Daten ausgezahlter variabler Vergütung.

<sup>1</sup> Zahlung in bar bedeutet hier und im weiteren Verlauf Auszahlung auf das Bankkonto.

<sup>2</sup> Gemäß Vergütungssystem 2021. Im Rahmen des Vergütungssystem 2023 wird dies auf 100% reduziert.

<sup>3</sup> Gemäß Vergütungssystem 2023.

<sup>4</sup> Gemäß Vergütungssystem 2021. Im Rahmen des Vergütungssystems 2023 wurde die Maximalvergütung für den CEO auf 10 Mio. EUR reduziert.

## C. Vergütungssystematik für das Geschäftsjahr 2025 im Detail

### 1. Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile setzen sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen zusammen. Beide Vergütungsbestandteile bilden eine Grundlage für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitglieder des Vorstands, die die Strategie von Westwing entwickeln und umsetzen.

#### A. Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands von Westwing erhalten ein festes Jahresgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten in bar ausgezahlt wird.

#### B. Nebenleistungen

Die Mitglieder des Vorstands erhalten zudem Sach- und sonstige Bezüge (Nebenleistungen). So haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf einen Zuschuss zur Krankenversicherung und zur privaten Altersvorsorge. Über die vergütungsbezogenen Nebenleistungen hinaus wurde für alle Mitglieder des Vorstands eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (D&O-Versicherung) mit marktüblicher Deckungssumme und Selbstbehalt gemäß den entsprechenden Regelungen des Aktiengesetzes sowie eine Top-Manager-Rechtsschutzversicherung abgeschlossen.

### 2. Variable Vergütungsbestandteile

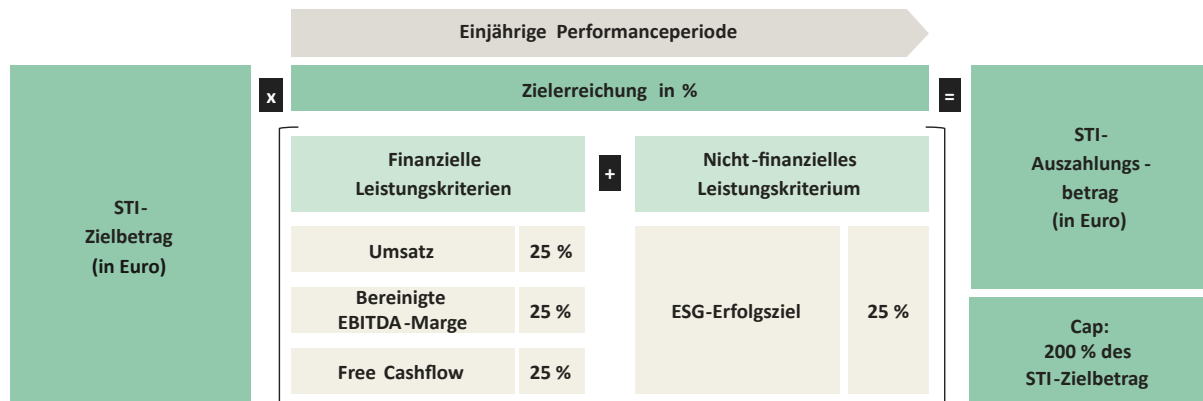
Die variable Vergütung setzt sich aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, sogenannter „STI“) und der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, sogenannter „LTI“) zusammen. Die Höhe der variablen Vergütung wird in Abhängigkeit der Zielerreichung in den definierten Leistungskriterien ermittelt.

Das Vorstandsvergütungssystem nach ARUG II unterstützt durch die Leistungskriterien der variablen Vergütung das angestrebte profitable Wachstum, incentiviert ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und strebt zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre von Westwing sowie die Umwelt im Ganzen an. Durch die Teilhabe der Mitglieder des Vorstands am kurzfristigen sowie am deutlich höher gewichteten, langfristigen Unternehmenserfolg werden Anreize zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von Westwing geschaffen. Um das Handeln der Mitglieder des Vorstands zudem auf die Interessen der Aktionäre von Westwing auszurichten, werden die variablen Vergütungsbestandteile überwiegend aktienbasiert gewährt.

#### A. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Der STI ist ein leistungsorientierter variabler Vergütungsbestandteil mit einjährigem Bemessungszeitraum, der den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie incentiviert. Die kurzfristige variable Vergütung beinhaltet drei finanzielle Leistungskriterien – Umsatz, bereinigte EBITDA-Marge (Vergütungssystem 2023) bzw. bereinigtes EBITDA (Vergütungssystem 2021) und Free Cashflow – sowie ein ESG-Erfolgsziel, die jeweils zu einem Viertel zur Zielerreichung des STI beitragen. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Gesamtzielerreichung auf Grundlage der Zielerreichung in den einzelnen Leistungskriterien und der jeweiligen Gewichtung bestimmt. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich durch Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit dem vertraglich definierten STI-Zielbetrag. Die Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Jahresabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahres in bar und ist auf 200% des STI-Zielbetrags begrenzt.

Exemplarische Darstellung:



### Finanzielle Leistungskriterien

Umsatz und bereinigte EBITDA-Marge stellen neben dem bereinigten EBITDA die wichtigsten finanziellen Leistungsindikatoren für das operative Geschäft von Westwing dar und werden daher als Leistungskriterien im STI berücksichtigt. Zur Sicherung der kurzfristigen Liquidität werden sie durch den Free Cashflow als weiteres Leistungskriterium ergänzt.

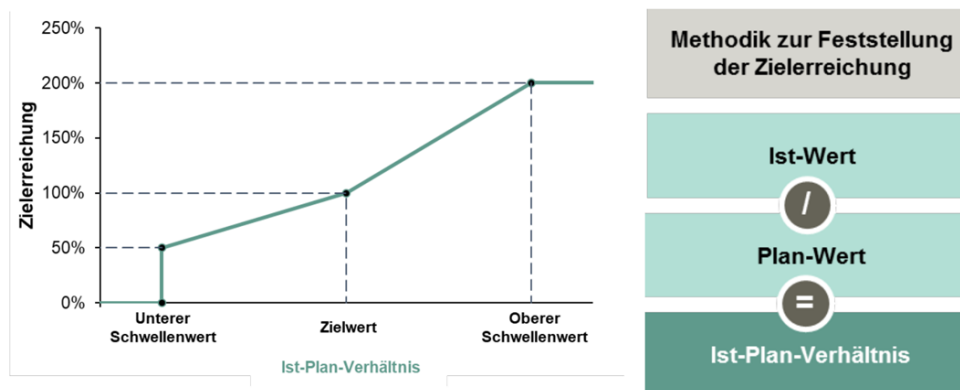
- **Umsatz:** Beim Umsatz handelt es sich um den im Konzernabschluss ausgewiesenen, gebilligten und geprüften Umsatz. Er ist der zentrale Indikator für die Nachfrage nach den Produkten von Westwing und damit ein wichtiger Faktor für die Umsetzung der ambitionierten Wachstumsstrategie von Westwing. Die Ausrichtung der Vergütung am Umsatz der Gesellschaft trägt somit zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.
- **Bereinigtes EBITDA bzw. bereinigte EBITDA-Marge:** Westwing definiert das EBITDA als die Summe des Ergebnisses vor Zinsen und Steuern (EBIT) sowie Abschreibungen und Wertminderungen. Das bereinigte EBITDA wird durch Anpassungen des EBITDA um Erträge/Aufwendungen für anteilsbasierte Vergütung sowie einmalige Sondereffekte (wie Restrukturierungsaufwendungen) berechnet. Die bereinigte EBITDA-Marge ergibt sich, indem das bereinigte EBITDA durch den Umsatz geteilt wird. Die bereinigte EBITDA-Marge spiegelt die operative Ertragskraft und Wettbewerbsfähigkeit von Westwing wider. Die Steigerung der bereinigten EBITDA-Marge steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie von Westwing und belegt eine Steigerung der operativen Ertragskraft und trägt damit zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.
- **Free Cashflow:** Der Free Cashflow ist definiert als die Summe von operativem und Investitions-Cashflow. Er drückt die Liquiditätsertragskraft des operativen Geschäfts unter Berücksichtigung von Investitionstätigkeiten aus und leistet damit die Grundlage zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat kann bei der Kennzahl Free Cashflow nach pflichtgemäßem Ermessen im Einzelfall eine Adjustierung vornehmen, soweit Auszahlungen für gewährte aktienbasierte Vergütungsbestandteile in den Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit eingerechnet sind, da diese Abflüsse ex ante nicht prognostizierbar sind.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr jeweils einen Zielwert sowie einen oberen und unteren Schwellenwert für die Leistungskriterien fest. Damit diese Ziele ihre Anreizfunktion nicht verfehlen, wird der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen darauf achten, dass die Ziele einerseits ambitioniert sind, zum anderen aber für die Mitglieder des Vorstands erreichbar bleiben.

Die Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien werden durch einen Vergleich zwischen dem erzielten Ist-Wert im Geschäftsjahr gegenüber dem vom Aufsichtsrat definierten Zielwert (Plan-Wert) ermittelt. Die Bandbreite der

möglichen Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien im STI liegt zwischen 0% und 200%. Entspricht der Ist-Wert dem vom Aufsichtsrat definierten Zielwert, beträgt der Zielerreichungsgrad für das Leistungskriterium 100%. Entspricht der Ist-Wert dem vom Aufsichtsrat definierten unteren Schwellenwert, so beträgt der Zielerreichungsgrad 50%. Unterschreitet der Ist-Wert den unteren Schwellenwert, beträgt der Zielerreichungsgrad für das Leistungskriterium 0%. Ist dies für alle Leistungskriterien der Fall, kann der STI somit auch komplett entfallen. Erreicht oder überschreitet der Ist-Wert den vom Aufsichtsrat definierten oberen Schwellenwert, beträgt der Zielerreichungsgrad für das Leistungskriterium 200%. Für Ist-Werte zwischen diesen Werten wird die Zielerreichung grundsätzlich durch Interpolation ermittelt.

Die Zielerreichungskurven der Leistungskriterien sind nach folgendem Schema ausgestaltet:



Unter Berücksichtigung der vom Aufsichtsrat festgelegten Ziel- und Schwellenwerte stellt sich die Zielerreichung in den einzelnen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2025 wie folgt dar:

	Umsatz (in Mio. €)	Bereinigte EBITDA-Marge	Bereinigtes EBITDA (in Mio. €)	Free Cashflow (in Mio. €)
Obere Schwelle (Cap)	462,0	6,5%	42,0	31,0
Zielwert	444,0	4,4%	32,0	17,0
Untere Schwelle	425,0	3,4%	26,0	10,0
Ist-Wert	449,2	9,8%	44,0	38,1
<b>Zielerreichung</b>	<b>128,9%</b>	<b>200,0%</b>	<b>200,0%</b>	<b>200,0%</b>

#### Nicht-finanzielles Leistungskriterium – ESG-Erfolgsziel

Für den langfristigen Erfolg der Gesellschaft ist neben der finanziellen Entwicklung auch die nachhaltige nicht-finanzielle Entwicklung der Gesellschaft von entscheidender Bedeutung. Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung eines nicht-finanziellen ESG-Erfolgsziels. Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat folgendes ESG-Erfolgsziel festgelegt und die Leistung zum Ende des Geschäftsjahres wie folgt beurteilt:

- Prozentuale Reduktion des pro versandtem Artikel eingesetzten Kunststoffverpackungsmaterials im Vergleich zum Basisjahr 2022.

Die Zielerreichung für das festgelegte ESG-Ziel betrug 197,1%. Die Übererfüllung des Ziels ist im Wesentlichen auf die Einführung einer dünneren Stretchfolien-Spezifikation zurückzuführen, die gegen Ende des ersten Quartals am Markt verfügbar wurde. Westwing implementierte die neue Spezifikation zeitnah, wodurch der Kunststoffverbrauch pro versandtem Artikel reduziert werden konnte.

## STI-Auszahlungsbetrag 2025

Unter Berücksichtigung der gleich gewichteten Zielerreichung in den einzelnen Leistungskriterien sowie der STI-Zielbeträge der Vorstandsmitglieder ergeben sich für das Geschäftsjahr 2025 folgende Auszahlungsbeträge:

	Zielbetrag (in Tsd. €)	Umsatz	Zielerreichung				Gesamt- Zielerreichung	Auszahlungsbetrag (in Tsd. €)
			Bereinigte EBITDA-Marge	Bereinigtes EBITDA	Free Cashflow	ESG-Erfolgsziel		
Dr. Andreas Hoerning	150,0	128,9%	-	200,0%	200,0%	197,1%	181,5%	272,2
Sebastian Westrich	75,0		200,0%	-			181,5%	136,1

## B. Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die langfristige variable Vergütung („Long Term Incentive“ – „LTI“) fördert das Handeln der Mitglieder des Vorstands im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Diese setzt sich aus einem virtuellen Performance Share Plan (LTI-Komponente 1: Performance Shares) sowie einem virtuellen Aktienoptionsplan (LTI-Komponente 2: Performance Stock Options) zusammen und ist damit vollständig aktienbasiert ausgestaltet. Die Verknüpfung mit der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft trägt zu einer starken Verknüpfung der Interessen der Aktionäre und einer Förderung des langfristigen Wachstums von Westwing bei. Die langfristige variable Vergütung hängt zudem von dem Erfolg der Gesellschaft im Rahmen ihrer langfristigen Strategie ab – gemessen an den Leistungskriterien Umsatzwachstum und bereinigte EBITDA-Marge (Vergütungssystem 2023) bzw. bereinigtes EBITDA-Wachstum (Vergütungssystem 2021) – und ist daher auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Zudem sieht der LTI ambitionierte ESG-Ziele vor, die einen Anreiz zur nachhaltigen Unternehmensführung schaffen sowie der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens Rechnung tragen.

Die Gewichtung der beiden LTI-Komponenten kann von dem jeweiligen Mitglied des Vorstands in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat gewählt werden, wobei mindestens 50% des LTI-Zielbetrags auf die Performance Stock Options entfallen müssen. Durch die Möglichkeit zur Wahl des Verhältnisses von Performance Shares zu Performance Stock Options kann einer unterschiedlichen Chance/Risiko-Neigung der Mitglieder des Vorstands Rechnung getragen werden.

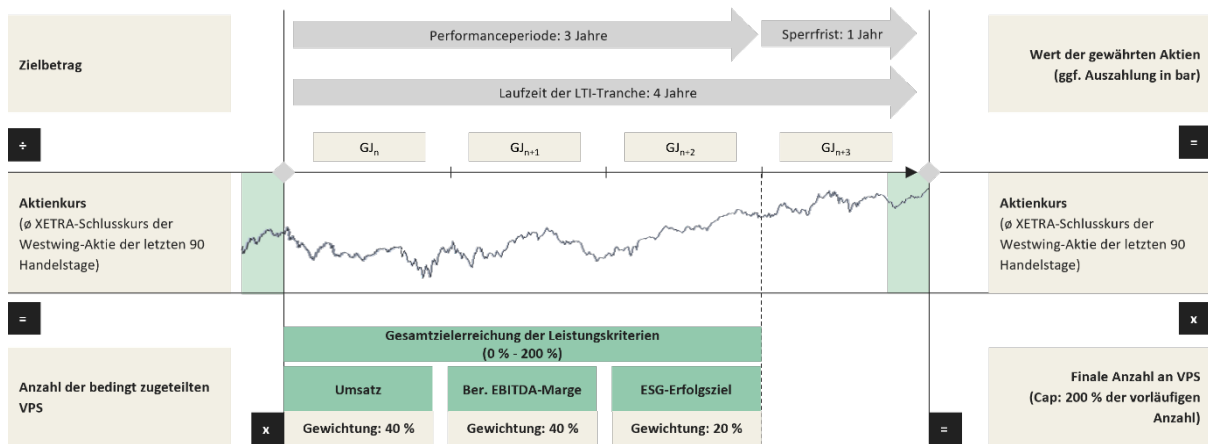
Im Geschäftsjahr 2025 wurde Sebastian Westrich eine neue Tranche des LTI unter dem Vergütungssystem 2023 zugeteilt. Da das Vergütungssystem 2021 im Gegensatz zum Vergütungssystem 2023 keine jährliche, sondern eine sequenzielle Zuteilung vorsieht, hat Dr. Andreas Hoerning im Geschäftsjahr 2025 keine neue Tranche des LTI erhalten. Er hat zuletzt im Geschäftsjahr 2023 eine LTI-Tranche für die gesamte weitere Laufzeit seines Dienstvertrags erhalten.

Die im Geschäftsjahr 2025 an Sebastian Westrich zugeteilte LTI-Tranche gestaltet sich wie folgt:

### Performance Shares (LTI-Komponente 1)

Die LTI-Komponente 1 ist als Performance Share Plan ausgestaltet, bei dem virtuelle Aktien der Gesellschaft („virtuelle Performance Shares“) bedingt zugeteilt werden. Die Laufzeit der LTI-Tranche beträgt vier Jahre. Die Laufzeit setzt sich im konkreten Fall aus einer dreijährigen Performanceperiode und einer einjährigen Sperrfrist zusammen. Um die Anzahl der bedingt zugeteilten virtuellen Performance Shares („VPS“) zu bestimmen, wird der Zielbetrag der LTI-Komponente 1 durch den durchschnittlichen volumengewichteten XETRA-Schlusskurs der Westwing-Aktie der letzten 90 Handelstage vor Zuteilung geteilt („Zuteilungskurs“).

Nach Ablauf der Performanceperiode wird die finale Anzahl an VPS anhand der Zielerreichung der vom Aufsichtsrat definierten Leistungskriterien ermittelt. Bei Untererfüllung der Leistungskriterien reduziert sich die Anzahl der VPS. Bei Übererfüllung der Leistungskriterien erhöht sich die Anzahl der VPS. Die finale Anzahl der VPS ist auf 200% der zu Beginn der Performanceperiode bedingt zugeteilten Anzahl an VPS begrenzt. Die Werthaltigkeit der VPS ist zudem durch die Maximalvergütung nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG gedeckelt. Nach Ablauf der Laufzeit werden für die finale Anzahl der VPS Westwing-Aktien übertragen, die dann für das Mitglied des Vorstands uneingeschränkt verfügbar sind. Wird die LTI-Komponente 1 stattdessen nach Ermessen des Aufsichtsrats in bar erfüllt, wird der Auszahlungsbetrag nach Ablauf der Laufzeit durch Multiplikation der finalen Anzahl an VPS mit dem durchschnittlichen volumengewichteten XETRA-Schlusskurs der Westwing-Aktie der letzten 90 Handelstage der Laufzeit ermittelt.

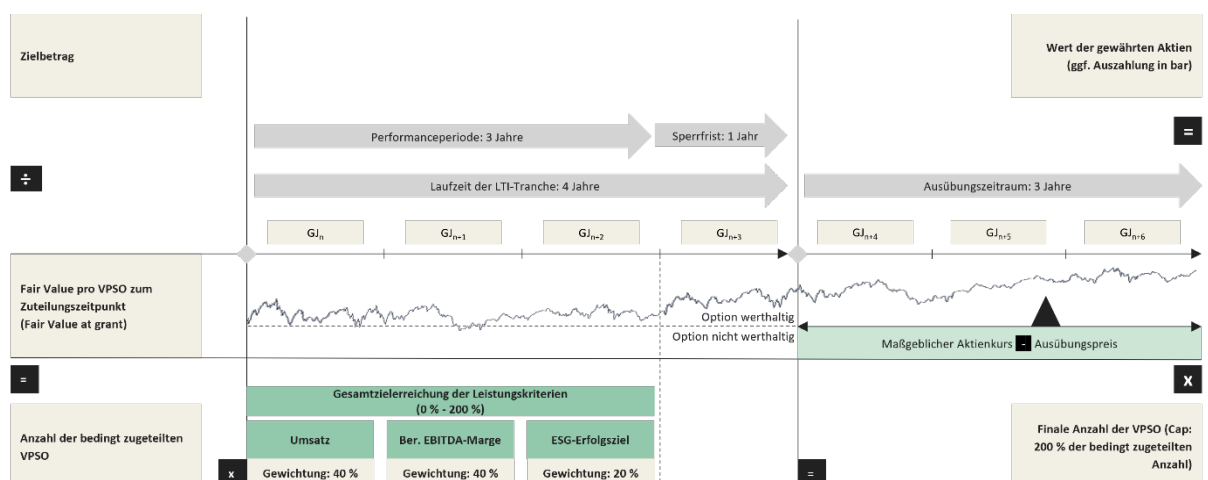


### Performance Stock Options (LTI-Komponente 2)

Die LTI-Komponente 2 ist als Aktienoptionsplan ausgestaltet, bei dem virtuelle Performance Stock Options der Gesellschaft („VPSO“) bedingt zugeteilt werden. Die Laufzeit der LTI-Tranche beträgt hierbei mindestens vier Jahre und bis zu sieben Jahre. Sie setzt sich für die Tranche 2025 aus einer dreijährigen Performanceperiode, einer einjährigen Sperrfrist sowie einem anschließenden dreijährigen Ausübungszeitraum zusammen, in dem die finalen VPSO ausgeübt werden können.

Vor Zuteilung der VPSO wird der Strike Price (Ausübungspreis) vom Aufsichtsrat festgelegt. Um die Anzahl der zugeteilten VPSO zu bestimmen, wird der Zielbetrag der LTI-Komponente 2 durch den Fair Value pro VPSO zum Zuteilungszeitpunkt geteilt. Der Fair Value wird mit einer anerkannten Bewertungsmethode berechnet.

Nach Ablauf der Performanceperiode wird die finale Anzahl an VPSO anhand der Zielerreichung der vom Aufsichtsrat definierten Leistungskriterien ermittelt. Bei Untererfüllung der Leistungskriterien reduziert sich die Anzahl der VPSO. Bei Übererfüllung der Leistungskriterien erhöht sich die Anzahl der VPSO. Die finale Anzahl der VPSO ist am Ende der Performanceperiode auf 200% der zu Beginn der Performanceperiode bedingt zugeteilten Anzahl an VPSO begrenzt. Die Werthaltigkeit der VPSO ist zudem durch die Maximalvergütung nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG gedeckelt. Nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit können die VPSO innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren ausgeübt werden. Werden die VPSO ausgeübt und nach Wahl des Aufsichtsrats in Aktien bedient, so ist der Vorstand berechtigt, Aktien der Gesellschaft zum Strike Price zu beziehen. Werden die VPSO ausgeübt und in bar bedient, so bestimmt sich der Auszahlungsbetrag der LTI-Komponente 2 durch Multiplikation der Anzahl der VPSO mit der Differenz aus dem durchschnittlichen volumengewichteten XETRA-Schlusskurs der Westwing-Aktie in den letzten 30 Handelstagen vor dem Tag der Ausübung und dem Strike Price.



## Finanzielle Leistungskriterien – Umsatzwachstum und bereinigte EBITDA-Marge

Die maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien für die Performance Shares und die Performance Stock Options sind der Umsatz und die bereinigte EBITDA-Marge (jeweils 40% Gewichtung) im letzten Geschäftsjahr der Performanceperiode. Beide finanziellen Leistungskriterien fördern die Umsetzung der Geschäftsstrategie von Westwing und die Ausrichtung des LTI auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

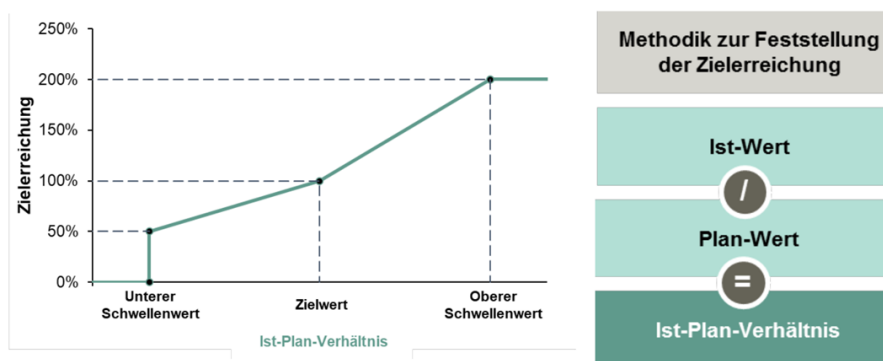
**Umsatz:** Der Umsatz ist der zentrale Indikator für die Umsetzung der Wachstumsstrategie von Westwing. Die Ausrichtung der Vergütung an der Umsatzentwicklung der Gesellschaft trägt somit wesentlich zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

**Bereinigte EBITDA-Marge:** Die bereinigte EBITDA-Marge spiegelt die operative Ertragskraft und Wettbewerbsfähigkeit von Westwing wider. Die Steigerung der bereinigten EBITDA-Marge fördert im Einklang mit der Geschäftsstrategie von Westwing eine Steigerung der operativen Ertragskraft und trägt damit zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn einer LTI-Tranche auf Basis der strategischen Planung jeweils einen Zielwert sowie einen oberen und unteren Schwellenwert für die beiden vorgenannten LTI-Leistungskriterien fest. Damit diese Ziele ihre Anreizfunktion nicht verfehlen, wird der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen darauf achten, dass die Ziele einerseits ambitioniert sind, zum anderen aber für das Mitglied des Vorstands erreichbar bleiben. Die entsprechenden Werte werden nach Ende der Performanceperiode im Geschäftsbericht veröffentlicht.

Die Zielerreichungsgrade für die finanziellen Leistungskriterien werden nach Ende der Performanceperiode durch einen Vergleich des erzielten Ist-Werts gegenüber dem Zielwert (Plan-Wert) ermittelt. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichungsgrade liegt zwischen 0% und 200%. Entspricht der Ist-Wert dem vom Aufsichtsrat definierten Zielwert, beträgt der Zielerreichungsgrad für das Leistungskriterium 100%. Entspricht der Ist-Wert dem vom Aufsichtsrat definierten unteren Schwellenwert, so beträgt der Zielerreichungsgrad 50%. Unterschreitet der Ist-Wert den unteren Schwellenwert, beträgt der Zielerreichungsgrad für das Leistungskriterium 0%. Ist dies für alle Leistungskriterien der Fall, kann der LTI somit auch komplett entfallen. Erreicht oder überschreitet der Ist-Wert den vom Aufsichtsrat definierten oberen Schwellenwert, beträgt der Zielerreichungsgrad für das Leistungskriterium 200%.

Die Zielerreichungskurven sind nach folgendem Schema ausgestaltet:



## Nicht-finanzielles Leistungskriterium – ESG-Erfolgsziel

Für den langfristigen Erfolg der Gesellschaft ist neben der finanziellen Entwicklung auch die nachhaltige nicht-finanzielle Entwicklung der Gesellschaft von entscheidender Bedeutung. Dieser Teil des LTI bemisst sich an der Erreichung eines nicht-finanziellen ESG-Erfolgsziels, das aus der jeweils gültigen Nachhaltigkeitsstrategie von Westwing abgeleitet wird. Die Gewichtung des nicht-finanziellen Leistungskriteriums beträgt 20%.

Für die im Geschäftsjahr 2025 zugeteilte Tranche hat der Aufsichtsrat folgendes ESG-Erfolgsziel festgelegt:

- Reduktion der Kohlenstoff-Emissionen (Scope 1 und 2) im Vergleich zum Basisjahr 2022 (20% Gewichtung)

### Zuteilung der LTI-Tranche 2025

Für Sebastian Westrich verteilte sich der LTI-Zielbetrag der LTI-Tranche 2025 zu 50% auf Performance Shares und zu 50% auf Performance Stock Options:

#### LTI-Tranche 2025 - Sebastian Westrich

	Performance Shares (LTI-Komponente 1)	Performance Stock Options (LTI-Komponente 2)
Zielbetrag	€ 100.000	€ 100.000
Zuteilungskurs / Fair Value pro Option bei Zuteilung <sup>1</sup>	€ 7,55	€ 1,88
Anzahl bedingt zugeteilter VPS / VPSO	13.246	53.174
Ausübungspreis <sup>2</sup>	-	€ 15,00

<sup>1</sup> Zur Berechnung der Anzahl bedingt zugeteilter VPS / VPSO wird ein Fair Value mit mehr als zwei Nachkommastellen verwendet.

<sup>2</sup> Der Ausübungspreis bezieht sich nur auf die Performance Stock Options.

Dr. Andreas Hoerning hat gemäß dem sequenziellen Vergütungssystem 2021 im Geschäftsjahr 2025 keine neue Tranche des LTI erhalten. Er hat zuletzt im Geschäftsjahr 2023 unter dem Vergütungssystem 2021 eine LTI-Tranche für die gesamte weitere Laufzeit seines Dienstvertrags erhalten.

### Zielerreichung LTI-Tranche 2023

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endete die Performanceperiode der LTI-Tranchen 2023 von Dr. Andreas Hoerning und Sebastian Westrich.

Im Geschäftsjahr 2023 erhielt Dr. Andreas Hoerning unter dem Vergütungssystem 2021 eine LTI-Tranche für die gesamte weitere Laufzeit seines Dienstvertrags. Die grundsätzliche Funktionsweise der LTI-Tranche 2023 von Dr. Andreas Hoerning ist analog zu der LTI-Tranche 2025 für Sebastian Westrich ausgestaltet. Als Leistungskriterien werden gemäß dem Vergütungssystem 2021 grundsätzlich Umsatzwachstum (40% Gewichtung), bereinigtes EBITDA-Wachstum (40% Gewichtung) sowie ESG-Erfolgsziele (20% Gewichtung) berücksichtigt. Da das bereinigte EBITDA im Geschäftsjahr 2022 und damit auch der Ausgangswert für die Bemessung des bereinigten EBITDA-Wachstums für die LTI-Tranche 2023 negativ war, konnte das Leistungskriterium EBITDA-Wachstum für die LTI-Tranche 2023 nicht sinnvoll angewendet werden. Um den geplanten Anreizeffekt des LTI weiterhin sicherzustellen, hat der Aufsichtsrat abweichend vom Vergütungssystem 2021 die bereinigte EBITDA-Marge (analog zum Vergütungssystem 2023) als Leistungskriterium für die LTI-Tranche 2023 festgelegt. Die regulatorische Konformität der abweichenden Festlegung wurde vor der finalen Zielfestlegung durch einen externen Gutachter juristisch geprüft und bestätigt.

Unter der Berücksichtigung der vom Aufsichtsrat festgelegten Ziel- und Schwellenwerte stellte sich die Zielerreichung in den einzelnen finanziellen Leistungskriterien für die LTI-Tranche 2023 von Dr. Andreas Hoerning wie folgt dar:

#### LTI-Tranche 2023 - Dr. Andreas Hoerning

	Umsatzwachstum (in %)	Bereinigte EBITDA-Marge
Obere Schwelle (Cap)	16,0%	10,0%
Zielwert	9,0%	7,0%
Untere Schwelle	3,0%	3,0%
Ist-Wert	1,4%	9,8%
<b>Zielerreichung</b>	<b>0,0%</b>	<b>193,3%</b>

Als ESG-Erfolgsziele (20% Gewichtung) hat der Aufsichtsrat für die LTI-Tranche 2023 die folgenden Ziele festgelegt:

- Ziel 1: Reduktion der Kohlenstoff-Emissionen (Scope 1 und 2) im Vergleich zum Basisjahr 2022 (15% Gewichtung)
- Ziel 2: Verpflichtung von Zulieferern für Marken und Drittprodukte, Transport und Vertrieb zu den „science-based targets“ (5% Gewichtung)

Die Zielerreichung betrug 200% für Ziel 1 und 155% für Ziel 2 und damit für die ESG-Erfolgsziele insgesamt 191,5%. Die Übererfüllung des ersten Ziels ist im Wesentlichen auf die Insourcing-Maßnahmen im Bereich der Logistikzentren im Jahr 2024 sowie auf einen erhöhten Anteil erneuerbarer Strombeschaffung im europäischen Logistikzentrum (European Logistics Centre) im Jahr 2025 zurückzuführen.

Die Übererfüllung des zweiten Ziels resultiert aus einer intensivierten Zusammenarbeit mit Lieferanten von Eigenmarkenprodukten, die zu zusätzlichen science-based-target Verpflichtungen geführt hat. Darüber hinaus hat sich einer der größten Logistikdienstleister, der einen wesentlichen Anteil am Transportvolumen ausmacht, zur Festlegung eines science-based-target Emissionsziels verpflichtet.

Auf Basis der Zielerreichung in den einzelnen Leistungskriterien ergab sich für LTI-Tranche 2023 von Dr. Andreas Hoerning eine Gesamtzielerreichung von 115,1%.

Der Zielbetrag für die LTI-Tranche 2023 verteilte sich zu 50% auf Performance Shares und zu 50% auf Performance Stock Options. Damit ergibt sich folgende Anzahl an finalen VPS für die LTI-Komponente 1 und VPSO für die LTI-Komponente 2:

#### LTI-Tranche 2023 - Dr. Andreas Hoerning

	Performance Shares (LTI-Komponente 1)		Performance Stock Options (LTI-Komponente 2)	
Zielbetrag <sup>1</sup>	€	1.200.000	€	1.200.000
Zuteilungskurs / Fair Value pro Option bei Zuteilung <sup>2</sup>	€	7,12	€	4,73
Anzahl bedingt zugeteilter VPS		168.519		253.938
Gesamtzielerreichung		115,1%		115,1%
<b>Finale Anzahl VPS / VPSO</b>		<b>193.937</b>		<b>292.240</b>
Ausübungspreis <sup>3</sup>		-	€	18,00

<sup>1</sup> Der Betrag wurde Hr. Hoerning im Rahmen des nicht-jährlich rollierenden LTIS für eine dreijährige Periode gewährt.

<sup>2</sup> Zur Berechnung der Anzahl bedingt zugeteilter VPS wird ein Fair Value mit mehr als zwei Nachkommastellen verwendet.

<sup>3</sup> Der Ausübungspreis bezieht sich nur auf die Performance Stock Options.

Sebastian Westrich erhielt im Geschäftsjahr 2023 unter dem Vergütungssystem 2023 eine LTI-Tranche, die analog zur LTI-Tranche 2025 ausgestaltet war. Als Leistungskriterien wurden gemäß dem Vergütungssystem 2023 Umsatz (40% Gewichtung), bereinigte EBITDA-Marge (40% Gewichtung) sowie ESG-Erfolgsziele (20% Gewichtung) berücksichtigt.

Unter der Berücksichtigung der vom Aufsichtsrat festgelegten Ziel- und Schwellenwerte stellte sich die Zielerreichung in den einzelnen finanziellen Leistungskriterien für die LTI-Tranche 2023 von Sebastian Westrich wie folgt dar:

#### LTI-Tranche 2023 - Sebastian Westrich

	Umsatz (in Mio. €)	Bereinigte EBITDA-Marge
Obere Schwelle (Cap)	671	10,0%
Zielwert	557	7,0%
Untere Schwelle	470	3,0%
Ist-Wert	449,2	9,8%
<b>Zielerreichung</b>	<b>0,0%</b>	<b>193,3%</b>

Die vom Aufsichtsrat festgelegten ESG-Ziele entsprachen den ESG-Zielen der LTI-Tranche 2023 von Dr. Andreas Hoerning, sodass sich für diese ebenfalls eine Zielerreichung von insgesamt 191,5% ergab.

Auf Basis der Zielerreichung in den einzelnen Leistungskriterien ergab sich für LTI-Tranche 2023 von Sebastian Westrich eine Gesamtzielerreichung von 115,1%.

Der aufgrund des unterjährigen Eintritts von Sebastian Westrich zeitlich gekürzte Zielbetrag für die LTI-Tranche 2023 verteilte sich zu 50% auf Performance Shares und zu 50% auf Performance Stock Options. Damit ergibt sich folgende Anzahl an finalen VPS für die LTI-Komponente 1 und VPSO für die LTI-Komponente 2:

### LTI-Tranche 2023 - Sebastian Westrich

	Performance Shares (LTI-Komponente 1)		Performance Stock Options (LTI-Komponente 2)	
Zielbetrag	€	41.667	€	41.667
Zuteilungskurs / Fair Value pro Option bei Zuteilung <sup>1</sup>	€	7,95	€	3,12
Anzahl bedingt zugeteilter VPS		5.242		13.360
Gesamtzielerreichung		115,1%		115,1%
<b>Finale Anzahl VPS / VPSO</b>		<b>6.033</b>		<b>15.375</b>
Ausübungspreis <sup>2</sup>		-	€	18,00

<sup>1</sup> Zur Berechnung der Anzahl bedingt zugeteilter VPS wird ein Fair Value mit mehr als zwei Nachkommastellen verwendet.

<sup>2</sup> Der Ausübungspreis bezieht sich nur auf die Performance Stock Options.

Die finale Anzahl von virtuellen Performance Shares aus der LTI-Tranche 2023 unterliegen einer einjährigen Sperrfrist, die direkt an die Performanceperiode anschließt. Nach Ablauf der Sperrfrist erfolgt die Auszahlung der virtuellen Performance Shares. Der endgültige Wert der virtuellen Performance Shares steht erst nach Ende der Sperrfrist fest und kann erst in dem Vergütungsbericht des entsprechenden Geschäftsjahres ausgewiesen werden.

Die finale Anzahl der virtuellen Performance Stock Options unterliegt ebenfalls einer einjährigen Sperrfrist, die direkt an die Performanceperiode anschließt. Nach Ablauf der Sperrfrist beginnt der dreijährige Ausübungszeitraum. Der endgültige Wert der virtuellen Performance Stock Options steht erst nach Ausübung aller virtuellen Performance Stock Options fest und kann daher erst in dem Vergütungsbericht des entsprechenden Geschäftsjahres ausgewiesen werden.

### 3. Weitere vertragliche Regelungen

#### A. Share Ownership Guidelines (SOGs)

Um die Interessen der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft über die variable Vergütung hinaus noch stärker an die Interessen der Aktionäre anzugleichen, besteht für die Mitglieder des Vorstands die Verpflichtung zum Halten von Aktien der Gesellschaft (Share Ownership Guidelines). Dr. Andreas Hoerning war gemäß Vergütungssystem 2021 verpflichtet, innerhalb von 3,5 Jahren (Aufbauphase) Westwing-Aktien in Höhe von 200% seiner Brutto-Grundvergütung für die Dauer seiner Zugehörigkeit zum Vorstand zu halten. Für Sebastian Westrich beläuft sich der Betrag gemäß Vergütungssystem 2023 auf 50% seiner Brutto-Grundvergütung bei einer Aufbauphase von drei Jahren. Bereits vom Mitglied des Vorstands gehaltene Westwing-Aktien werden berücksichtigt. Zum Ende des Geschäftsjahres 2025 hat Sebastian Westrich (im Vorstand seit 1. August 2023) die Share Ownership Guidelines erfüllt. Die Erfüllung der Share Ownership Guidelines von Dr. Andreas Hoerning befindet sich in der Aufbauphase.

#### B. Malus- und Clawback-Regelungen

Die Vorstandsdiensverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten Regelungen, die dem Aufsichtsrat das Recht einräumen, nach billigem Ermessen variable Vergütungsbestandteile in bestimmten Fällen teilweise oder vollständig einzubehalten („Malus“) oder zurückzufordern („Clawback“). Diese Fälle umfassen grob fahrlässige oder vorsätzliche Verstöße gegen die Pflichten der Mitglieder des Vorstands gemäß § 93 Abs. 1 AktG und dem Vorstandsdiensvertrag sowie schwerwiegende Verstöße gegen interne Compliance- oder Verhaltensrichtlinien („Compliance-Malus &

Clawback"). Darüber hinaus ist eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen, soweit die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile an das Mitglied des Vorstands auf der Grundlage falscher und gemäß der geltenden Prüfungsstandards nachträglich zu berichtiger Daten, insbesondere im Geschäftsbericht oder im Nachhaltigkeitsbericht, erfolgte („Performance-Clawback“). Die Rückzahlung hat in Höhe des Betrags zu erfolgen, der dem Mitglied des Vorstands im Vergleich zur Zugrundelegung der richtigen Berechnungsgrundlage zu viel ausbezahlt wurde.

Aus Sicht des Aufsichtsrates gab es im Geschäftsjahr 2025 keinen Anlass variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

### **C. Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen**

Bei Westwing bestehen keine Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen.

### **D. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Karenzentschädigung und Abfindungszahlung**

Die Vorstandsdiensverträge der im Geschäftsjahr 2025 tätigen Mitglieder des Vorstands enthalten keine Regelung über ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot sowie keine Zusage einer Karenzentschädigung.

Im Fall einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund ist eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung auf maximal zwei feste Jahresgesamtvergütungen, höchstens jedoch auf die Vergütung der Restlaufzeit begrenzt (sogenanntes „Abfindungs-Cap“). Die Abfindung wird auf eine etwaige Karenzentschädigung aufgrund eines (etwaigen) nachvertraglichen Wettbewerbsverbots angerechnet.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden keine Zahlungen für Karenzentschädigungen oder Zahlungen im Rahmen eines nachvertragliches Wettbewerbsverbot an (ehemalige) Mitglieder des Vorstands geleistet.

Endet der Anstellungsvertrag eines Mitglieds des Vorstands während einer laufenden Performanceperiode, wird der Zielbetrag für die Berechnung der bedingt zugeteilten Anzahl VPS sowie der bedingt zugeteilten Anzahl VPSO pro rata temporis gekürzt. Sämtliche Ansprüche aus laufenden Tranchen der LTI-Komponente 1 (Performance Shares) und der LTI-Komponente 2 (Performance Stock Options) verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Anstellungsvertrag vor Ablauf der festgelegten Performanceperiode durch Westwing außerordentlich aus einem wichtigen Grund gekündigt wird oder das Mitglied des Vorstands sein Amt ohne wichtigen Grund niederlegt („Bad Leaver“).

## **D. Vergütungshöhe im Geschäftsjahr 2025**

### **1. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands**

#### **Zielvergütung**

Die Zielvergütung ist die Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung in Aussicht gestellt wird, wenn die Zielerreichung der variablen Vergütung 100% beträgt. Die Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2025 setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

- **Grundvergütung** für das Geschäftsjahr 2025
- **Nebenleistungen** für das Geschäftsjahr 2025
- **Zielbetrag des STI** für das Geschäftsjahr 2025
- **Zielbetrag des LTI** der im Geschäftsjahr 2025 zugeteilten LTI-Tranche

Die Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands stellte sich im Geschäftsjahr 2025 wie folgt dar:

Dr. Andreas Hoerning (Chief Executive Officer)				
Zielvergütung	2025		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	350,0	26,8%	350,0	26,8%
Nebenleistungen	6,0	0,5%	6,0	0,5%
Summe feste Vergütung	356,0	27,3%	356,0	27,3%
Short Term Incentive (STI)	150,0	11,5%	150,0	11,5%
Long Term Incentive (LTI) <sup>1</sup>	800,0	61,3%	800,0	61,3%
<i>davon Performance Shares (LTI-Komponente 1)</i>	400,0		400,0	
<i>davon Performance Stock Options (LTI-Komponente 2)</i>	400,0		400,0	
Summe variable Vergütung	950,0	72,7%	950,0	72,7%
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>1.306</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.306</b>	<b>100,0%</b>

<sup>1</sup> Im Geschäftsjahr 2023 wurden Dr. Andreas Hoerning gemäß dem sequenziellen Programm Optionen für drei Jahre zugesagt. Der zugesagte Gesamtbetrag wird als Zielbetrag über den dreijährigen Zeitraum gleichgewichtet aufgeteilt und ausgewiesen.

Sebastian Westrich (Chief Financial Officer)				
Zielvergütung	2025		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	242,7	46,3%	230,2	45,0%
Nebenleistungen	6,1	1,2%	6,1	1,2%
Summe feste Vergütung	248,8	47,5%	236,3	46,2%
Short Term Incentive (STI)	75,0	14,3%	75,0	14,7%
Long Term Incentive (LTI)	200,0	38,2%	200,0	39,1%
<i>davon Performance Shares (LTI-Komponente 1)</i>	100,0		100,0	
<i>davon Performance Stock Options (LTI-Komponente 2)</i>	100,0		100,0	
Summe variable Vergütung	275,0	52,5%	275,0	53,8%
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>523,8</b>	<b>100,0%</b>	<b>511,3</b>	<b>100,0%</b>

### Gewährte und geschuldete Vergütung

Nach der Umstellung im Rahmen des Vergütungsberichts 2024 wird die gewährte und geschuldete Vergütung auch im Vergütungsbericht 2025 anhand der Erdienungslogik ausgewiesen. Damit umfasst die gewährte und geschuldete Vergütung die variablen Vergütungsbestandteile, deren Leistungserbringung mit dem Ablauf des Geschäftsjahres abschließend erbracht wurde und deren aufschiebende Bedingungen eingetreten sind (Ausübung der Aktienoptionen). Auf diese Weise kann der Zusammenhang zwischen der Unternehmensentwicklung im Geschäftsjahr und der daraus resultierten Vergütung unmittelbar nachvollzogen werden.

Die gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG setzt sich für das Geschäftsjahr 2025 aus folgenden Komponenten zusammen:

- **Grundvergütung** im Geschäftsjahr 2025
- **Nebenleistungen** im Geschäftsjahr 2025
- **STI 2025**, der im Geschäftsjahr 2026 ausgezahlt wird
- **Erdiente Vergütung aus LTI-Tranchen**, für die die Leistungserbringung vollständig erbracht wurde (Ablauf der Performanceperioden) sowie deren aufschiebenden Bedingungen, d.h. Ablauf der Sperrfristen und Ausübung der Aktienoptionen, eingetreten sind (im Geschäftsjahr 2025 war dies für keine LTI-Tranche der Fall).

**Gewährte und geschuldete Vergütung  
gemäß § 162 AktG (in Tsd. €)**

**Dr. Andreas Hoerning  
(Chief Executive Officer)**

	2025		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	350,0	55,7%	350,0	58,3%
Nebenleistungen	6,0	1,0%	6,0	1,0%
Summe feste Vergütung	356,0	56,7%	356,0	59,3%
Short Term Incentive (STI)	272,2	43,3%	244,1	40,7%
Long Term Incentive (LTI)	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	272,2	43,3%	244,1	40,7%
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>628,2</b>	<b>100,0%</b>	<b>600,1</b>	<b>100,0%</b>

**Gewährte und geschuldete Vergütung  
gemäß § 162 AktG (in Tsd. €)**

**Sebastian Westrich  
(Chief Financial Officer; seit 1. August 2023)**

	2025		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	242,7	63,1%	230,2	64,2%
Nebenleistungen	6,1	1,6%	6,1	1,7%
Summe feste Vergütung	248,8	64,6%	236,3	65,9%
Short Term Incentive (STI)	136,1	35,4%	122,3	34,1%
Long Term Incentive (LTI)	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	136,1	35,4%	122,3	34,1%
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>384,9</b>	<b>100,0%</b>	<b>358,6</b>	<b>100,0%</b>

**Maximalvergütung**

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt. Gemäß dem Vergütungssystem 2021 beträgt diese für Dr. Andreas Hoerning 15 Mio. Euro brutto (unter dem Vergütungssystem 2023 10 Mio. Euro) und gemäß dem Vergütungssystem 2023 für Sebastian Westrich 6 Mio. Euro brutto.

Die Maximalvergütung berücksichtigt die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich festem Jahresgehalt, Nebenleistungen und variablen Vergütungsbestandteilen) der Mitglieder des Vorstands – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – und begrenzt diese auf einen Maximalbetrag („Maximalvergütung“).

Die Einhaltung der Maximalvergütung wird nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres überprüft. Für den Fall, dass die Maximalvergütung überschritten wird, werden die Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung (in Aktien der Gesellschaft oder in bar) als zuletzt fälligem Vergütungsbestandteil entsprechend gekürzt, um die Einhaltung der Maximalvergütung sicherzustellen.

Über die Einhaltung der Maximalvergütung kann erst abschließend berichtet werden, wenn alle in einem Geschäftsjahr zugewiesenen Vergütungsbestandteile vollständig zur Auszahlung gekommen sind. Demnach wird für Sebastian Westrich über die Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2025 nach Beendigung der LTI-Tranche 2025 berichtet. Aufgrund der sequenziellen Zuteilung des LTI unter dem Vergütungssystem 2021 wird der tatsächlich zugeflossene Betrag aus der LTI-Tranche 2023 von Dr. Andreas Hoerning zu gleichen Teilen auf die Maximalvergütungen der Geschäftsjahre während der Performanceperiode (2023-2025) verteilt. Entsprechend kann über die Einhaltung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2025 für Dr. Andreas Hoerning erst nach vollständiger Beendigung der LTI-Tranche 2023 (d. h. nach Ausübung aller VPSO) berichtet werden.

## 2. Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands

Für 2025 gab es keine gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für ehemalige Mitglieder des Vorstands.

## III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

### A. Vergütungssystematik im Geschäftsjahr 2025

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht im Wesentlichen aus einer festen Grundvergütung und einer Vergütung für das Mitwirken in einem oder mehreren Ausschüssen des Aufsichtsrats. Zudem erstattet die Gesellschaft den Mitgliedern des Aufsichtsrats die ihnen bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandats vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie die ihnen etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer (soweit einschlägig). Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder einbezogen. Die Ausgestaltung der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats soll dazu beitragen, entsprechend qualifizierte Mitglieder für den Aufsichtsrat zu gewinnen und zu binden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Grundvergütung in Höhe von 25.000 EUR, die nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres zahlbar ist. Der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen wird angemessen berücksichtigt, sodass auch der Empfehlung G.17 DCGK entsprochen wird. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft eine feste Grundvergütung in Höhe von 40.000 EUR und seine Stellvertreterin eine feste Grundvergütung von 30.000 EUR. Für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats erhalten der Vorsitzende des Prüfungsausschusses zusätzlich 20.000 EUR und jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses jeweils zusätzlich 10.000 EUR für das jeweilige Geschäftsjahr. Für die Tätigkeit im Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats erhalten die Vorsitzende des Vergütungsausschusses 15.000 EUR und jedes andere Mitglied des Vergütungsausschusses jeweils zusätzlich 7.500 EUR. Für die Tätigkeit im Nominierungsausschuss erhalten der Vorsitzende des Nominierungsausschusses 5.000 EUR und jedes andere Mitglied jeweils zusätzlich 3.000 EUR.

Zusammenfassend kann die Vergütung des Aufsichtsrats für die verschiedenen Funktionen und Ausschussmitgliedschaften der folgenden Tabelle entnommen werden:

#### Vergütung des Aufsichtsrats (in Tsd. €)

	Ausschussvergütung			
	Feste Grundvergütung	Prüfungsausschuss	Vergütungsausschuss	Nominierungsausschuss
Vorsitz	40,0	20,0	15,0	5,0
Stellvertretender Vorsitz	30,0	-	-	-
Mitglied	25,0	10,0	7,5	3,0

### B. Vergütungshöhe im Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgenden Vergütungen stellen die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Geschäftsjahr 2025 dar. Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst nach der angewandten Erdienungslogik die Vergütung, die der Aufsichtsrats-tätigkeit im Geschäftsjahr 2025 zuzurechnen ist, auch wenn diese erst im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt wird.

#### Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

	Feste Grundvergütung				Ausschussvergütung				Gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	
	2025		2024		2025		2024		2025	2024
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €
Christoph Barchewitz (Vorsitz)	40,0	76,2%	40,0	12,5	23,8%	12,5			52,5	52,5
Dr. Antonella Mei-Pochtler (Stv. Vorsitz)	30,0	62,5%	30,0	18,0	37,5%	18,0			48,0	48,0
Aymeric Chaumet (seit 19. Juni 2024)	25,0	71,4%	13,4	10,0	28,6%	5,4			35,0	18,7
Michael Hoffmann	25,0	45,0%	25,0	30,5	55,0%	29,1			55,5	54,1
Susanne Samwer	25,0	71,4%	25,0	10,0	28,6%	10,0			35,0	35,0
Mareike Wächter (bis 19. Juni 2024)	0,0	-	11,7	0,0	-	6,1			0,0	17,8
<b>Summe</b>	<b>145,0</b>	<b>64,2%</b>	<b>145,1</b>	<b>81,0</b>	<b>35,8%</b>	<b>81,0</b>			<b>226,0</b>	<b>226,1</b>

#### IV. Vergleichende Darstellung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt die jährliche Entwicklung der Vergütung der aktiven und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung von Westwing und der Vergütung der Belegschaft im Vergleich dar. Dabei werden nur die Personen berücksichtigt, die in 2025 eine gewährte oder geschuldete Vergütung erhalten haben. Die Vergütungsentwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für 2021/2022 und 2022/2023 beruht aus Konsistenzgründen mit vorigen Veröffentlichungen weiterhin auf der Logik der gewährten und geschuldeten Vergütung, die im jeweiligen Vergütungsbericht genutzt wurde. Für die Vergütungsentwicklung ab 2023/2024 wird die gewährte und geschuldete Vergütung nach dem Erdienungsprinzip herangezogen.

Die Ertragsentwicklung von Westwing wird anhand der zentralen finanziellen Kennzahl „Umsatz“ der Westwing Group SE dargestellt. Ein Vergleich mit der Ertragsentwicklung der Westwing Group SE ist jedoch nicht aussagekräftig, da sie eine reine Holding-Gesellschaft darstellt. Aus diesem Grund wird zusätzlich der „Jahresüberschuss“ sowie die „bereinigte EBITDA-Marge“ des Westwing-Konzerns dargestellt.

Für die Vergütung der Belegschaft wird auf die durchschnittliche Vergütung der Angestellten in Deutschland (exklusive Auszubildende und Praktikanten) im Westwing-Konzern abgestellt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet. Die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft ist im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024 um 2,1% gesunken. Der Rückgang resultierte insbesondere aus einer strukturellen Verschiebung im Personalbestand hin zu einem höheren Anteil an Mitarbeitenden in Einstiegs- und mittleren Funktionen, einschließlich eines gestiegenen Anteils von Store-Mitarbeitenden.

Vergleichende Darstellung (Vergütung in Tsd. €)	2025	2024	Veränderung 2025/2024	Veränderung 2024/2023	Veränderung 2023/2022	Veränderung 2022/2021
<b>Aktive Mitglieder des Vorstands</b>						
Dr. Andreas Hoerning	628,2	600,1	4,7%	-1,8%	125,8%	-
Sebastian Westrich seit 1. August 2023	384,9	358,6	7,3%	138,2%	-	-
<b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands</b>						
-						
<b>Mitglieder des Aufsichtsrats</b>						
Christoph Barchewitz	52,5	52,5	0,0%	0,0%	13,4%	-7,4%
Dr. Antonella Mei-Pochtler	48,0	48,0	0,0%	0,0%	56,2%	0,0%
Aymeric Chaumet seit 19. Juni 2024	35,0	18,7	86,7%	-	-	-
Michael Hoffmann	55,5	54,1	2,6%	3,0%	16,7%	-
Susanne Samwer	35,0	35,0	0,0%	0,0%	-	-
Mareike Wächter bis 19. Juni 2024	0,0	17,8	-	-53,2%	192,0%	-
<b>Ertragsentwicklung</b>						
Jahresüberschuss (in Mio. €) (Westwing Group SE)	29,1	-5,0	-682,0%	58,3%	61,6%	-307,9%
Bereinigte EBITDA-Marge (Westwing Group SE)	9,8%	5,4%	81,5%	31,7%	510,0%	-113,0%
Umsatz (in Mio. €) (Westwing Group SE)	449,2	444,3	1,1%	3,7%	-0,5%	-28,6%
<b>Vergütung der Belegschaft</b>						
Durchschnittliche Vergütung	57,3	58,5	-2,1%	-1,0%	-7,2%	5,0%
<b>Highest Paid Ratio<sup>1</sup></b>						
Verhältnis Chief Executive Officer (CEO) zur durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft	10,96	10,26	6,9%	-0,8%	-	-

<sup>1</sup> Aufgrund eingeschränkter Vergleichbarkeit kann das Highest Paid Ratio nur für die Jahre 2023 bis 2025 herangezogen werden.

## **V. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026 aus Vergütungssicht**

Der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2025 wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat im ersten Quartal 2026 erstellt und durch den Abschlussprüfer geprüft. Der Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung über das Geschäftsjahr 2025, welche am 9. Juni 2026 geplant ist, zur Billigung vorgelegt.

Darüber hinaus wird der Hauptversammlung 2026 ein aktualisiertes Vergütungssystem für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Billigung vorgelegt werden.

Im Geschäftsjahr 2026 kommt für beide Vorstandsmitglieder das Vergütungssystem 2023 und damit eine einheitliche Vergütungssystematik zur Anwendung.

## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

An die Westwing Group SE, Berlin

### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der Westwing Group SE, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 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 der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats*

Die gesetzlichen Vertreter 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.

München, den 25. März 2026

**PricewaterhouseCoopers GmbH**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Michael Popp  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Lars Eschbach  
Wirtschaftsprüfer