



# Vergütungsbericht 2022

# Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht gibt einen umfassenden und individualisierten Überblick über die den gegenwärtigen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der New Work SE („New Work SE“ oder „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2022 gewährte oder geschuldete Vergütung sowie weitere zugesagte oder gewährte Leistungen und setzt hierbei die Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) um.

Der Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und wird gemäß § 120a Abs. 4 AktG der nächsten ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 24. Mai 2023 zur Abstimmung vorgelegt.

Für die Zwecke dieses Vergütungsberichts folgt die Gesellschaft bei der Auslegung des Begriffs „gewährten und geschuldeten Vergütung“ der Auslegung 1 des Instituts der Wirtschaftsprüfer vom 21. Dezember 2021. Demnach gilt eine Vergütung als gewährt, wenn sie dem Organmitglied faktisch, d. h. tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht. Eine geschuldete Vergütung ist dagegen eine Vergütung, die im betrachteten Zeitraum bereits fällig geworden ist, aber noch nicht erfüllt wurde.<sup>1</sup> Im Sinne einer besseren Transparenz werden darüber hinaus stellenweise zusätzliche Angaben gemacht, die von dieser Interpretation abweichen und die für einen betrachteten Zeitraum zugesagte Vergütung darstellen.

<sup>1</sup> Institut der Wirtschaftsprüfer e.V., Fragen und Antworten: Erstellung eines Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG, vom 21. Dezember 2021

# Vorstandsvergütung

## Rückblick auf das Vergütungsjahr 2022

### 1. OPERATIVE ENTWICKLUNG

Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder weiterhin im Einklang mit den Aktionärsinteressen auszugestalten sowie dem Vorstand auch in Zukunft einen nachhaltigen finanziellen Anreiz für eine erfolgreiche Tätigkeit zu bieten, hat der Aufsichtsrat das von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem weiter angepasst und der Hauptversammlung am 1. Juni 2022 erneut zur Billigung vorgelegt. Die Anpassungen betrafen dabei insbesondere die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile.

Die Vorstandsvergütung hängt im Wesentlichen von drei quantitativen, finanziellen Kennzahlen ab: Konzernumsatz, Konzern-EBITDA und Konzern-EBT. Darüber hinaus ist die ausbezahlte Vergütung im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung (LTI) auch vom Verlauf des Aktienkurses abhängig, was die Interessengleichheit zwischen Vorstand und Aktionären befördert. Die finanziellen Kennzahlen wurden im Geschäftsjahr 2022 durch die folgenden Entwicklungen beeinflusst.

Im Rahmen einer strategischen Refokussierung legt die New Work SE seit dem Geschäftsjahr 2022 einen klaren Schwerpunkt auf die Monetarisierung des stark wachsenden B2B-Geschäfts für Personalabteilungen bzw. E-Recruiting. Hier bieten sich große Wachstumsmöglichkeiten, da Unternehmen zunehmend mit den beschäftigungspolitischen Folgen des demografischen Wandels und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel konfrontiert sind. Vor diesem Hintergrund ist es das übergeordnete strategische Ziel, der führende Recruiting-Partner für Unternehmen zu werden.

Diese strategische Ausrichtung und die entsprechenden Erfolge im B2B-Geschäft haben sich im Geschäftsjahr 2022 bereits positiv auf die Leistungskennzahlen der New Work SE ausgewirkt. Dabei stieg der Konzernumsatz aus fortgeführten Geschäftsbereichen um 10 Prozent von 284,5 Millionen Euro auf 313,4 Millionen Euro.

Das Konzern-EBITDA verbesserte sich um 6 Prozent von 97,9 Millionen Euro auf 104,1 Millionen Euro und entwickelte sich damit unterproportional zum Umsatz. Dies ist trotz des Umsatzwachstums auf eine geringere Kapitalisierung von interner Softwareentwicklung, stark gestiegene Marketingaufwendungen sowie deutlich höhere sonstige betriebliche Aufwendungen aufgrund der Rückkehr zur Normalität nach der Corona-Krise, beispielsweise bei externen Dienstleistungen, Reisekosten, Server-Hosting, Verwaltung, Traffic- und Lizenzkosten, zurückzuführen.

Deutlich geringere Abschreibungen, die ein weiter verschlechtertes Finanzergebnis überkompensierten, sorgten für einen etwas stärkeren Anstieg des Konzern-EBT. Dieses nahm um 10 Prozent von 57,5 Millionen Euro auf 63,4 Millionen Euro zu. Dabei profitierten die Abschreibungen im Wesentlichen von einem Rückgang im Bereich Finanzierungsleasing in Höhe von 3,4 Millionen Euro durch den Wegfall der Doppelmiete für zwei Standorte in Hamburg. Im Finanzergebnis spiegeln sich vor allem Einmaleffekte aus der Neubewertung der Finanzanlagen wider.

Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich, vorbehaltlich der Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat, folgende rechnerische Zielerreichung für die relevanten Leistungsparameter zur Bestimmung der leistungsabhängigen Vergütung.

Zielerfüllung 2022 (maßgeblich für STI-Auszahlung 2023 und die zukünftige Ermittlung der Zielerreichung für die LTI-Tranche 2022):

In T€	Ziel	Ist <sup>1</sup>	Zielerfüllung	STI-Teilbonus <sup>2</sup>
Konzernumsatz (STI und LTI)	312.100	321.535	103,02 %	130,23 %
Konzern-EBITDA (STI)	103.700	102.923	99,25 %	92,51 %
Konzern-EBT (LTI)	61.100	61.302	100,33 %	

<sup>1</sup> bereinigte Werte

<sup>2</sup> rechnerisch, vorbehaltlich Festsetzung durch den Aufsichtsrat

Weitere Informationen zur Ermittlung der Zielerfüllung und für die im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlten variablen Vergütungen (STI 2021 und LTI-Tranche 2018) finden sich im weiteren Verlauf dieses Vergütungsberichts.

Der Aktienkurs der New Work SE war im Geschäftsjahr 2022 im Rahmen der allgemeinen Marktentwicklung – unter anderem aufgrund des Ukraine-Kriegs und der dadurch ausgelösten wirtschaftlichen Folgen, wie starke Inflations- und Zinssteigerungen, die insbesondere Technologiewerte inklusive interbasierter Geschäftsmodelle schwer belasteten, – deutlich rückläufig. Mit einem Kursverlust von 29,8 Prozent lag die Aktie der New Work SE etwa gleichauf mit dem SDAX, der ein Minus von 27,3 Prozent verzeichnete.

## 2. VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND

Seit dem 1. Januar 2022 ergänzt Dr. Peter Opdemom als Vorstand B2C den Vorstand und verantwortet in dieser Funktion unter anderem das B2C-Geschäft der Marken XING, kununu sowie XING Marketing Solutions.

## 3. VERÄNDERUNGEN IM AUFSICHTSRAT

Dr. Andreas Rittstiegl hat sein Mandat als Mitglied des Aufsichtsrats mit Ende der Hauptversammlung am 1. Juni 2022 vorzeitig niedergelegt. Im Wege einer Nachwahl hat die Hauptversammlung Dr. Katharina Herrmann neu in den Aufsichtsrat der New Work SE gewählt, sodass das Gremium weiterhin aus den satzungsmäßig vorgesehenen sechs Mitgliedern besteht.

## 4. BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat der New Work SE hat das gemäß § 87a AktG beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 zur Billigung vorgelegt. Seitdem wurde das System durch den Aufsichtsrat angepasst, um die Vergütung der Vorstandsmitglieder weiterhin mit den Aktionärsinteressen im Einklang auszugestalten sowie dem Vorstand auch in Zukunft einen nachhaltigen finanziellen Anreiz für eine erfolgreiche Tätigkeit zu bieten. Dabei wurden Anpassungen insbesondere der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile vorgenommen. Das überarbeitete Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung am 1. Juni 2022 daher erneut zur Billigung vorgelegt und von den Aktionären mit einer Mehrheit von 69,05 Prozent der abgegebenen Stimmen angenommen.

Das System zur Aufsichtsratsvergütung, das zuletzt von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 gebilligt wurde, blieb unverändert bestehen.

## 5. BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS 2021

Der nach § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht 2021 wurde ebenfalls der Hauptversammlung am 1. Juni 2022 zur Billigung vorgelegt. Der Bericht wurde von den Aktionären mit einer Mehrheit von 73,18 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

## Grundzüge der Vorstandsvergütung

Die Gesamtvergütung und die einzelnen Vergütungskomponenten des Vorstands stehen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, der jeweiligen persönlichen Leistung, der Leistung des Gesamtvorstands und der wirtschaftlichen Lage der New Work SE. Erfolge werden honoriert; Zielverfehlungen führen zu einer angemessenen Reduzierung der variablen Vergütung. Die Vergütungsstruktur soll dabei nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

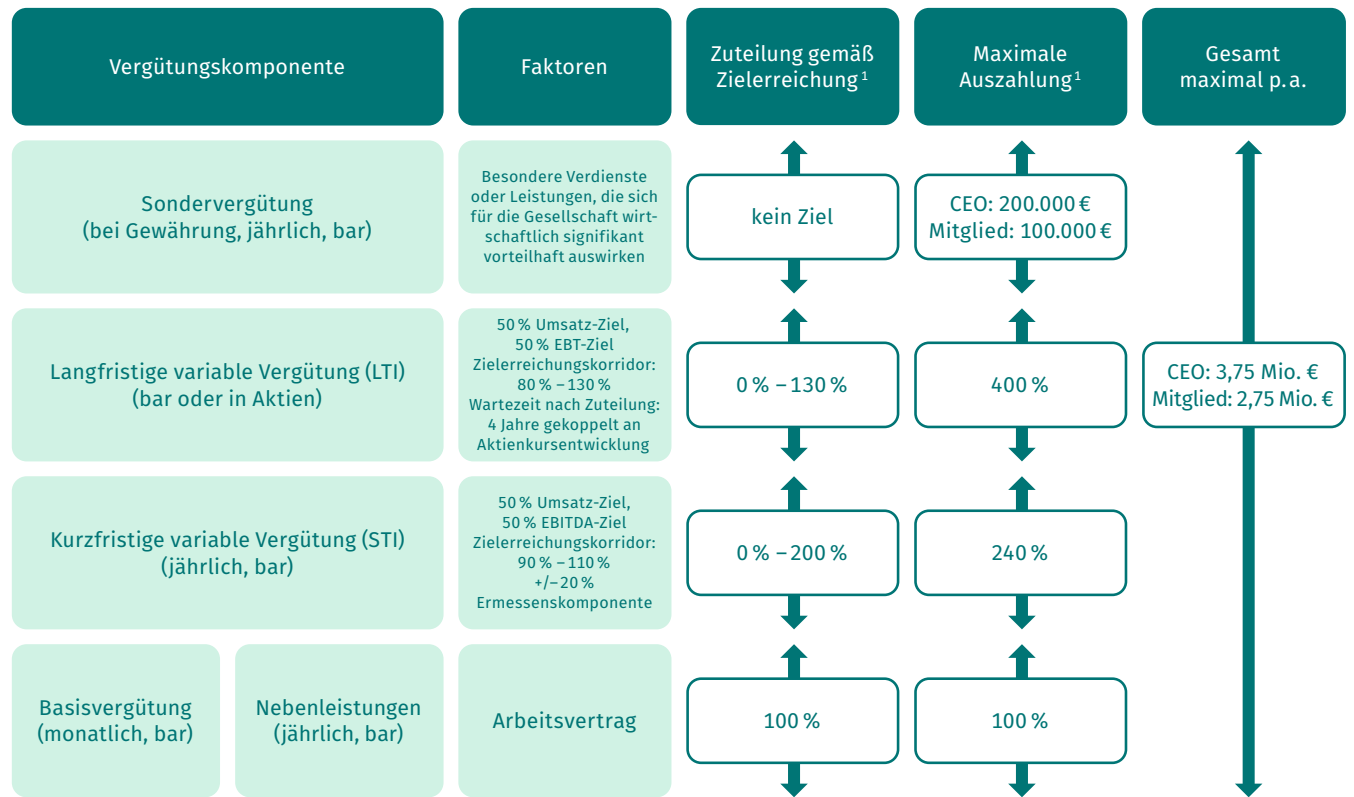
Für die Festlegung der New Work SE-Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie für die Festlegung, Prüfung und Umsetzung des Vergütungssystems für den gesamten Vorstand ist der Aufsichtsrat als Gesamtgremium verantwortlich. Er berücksichtigt dabei auch die Leitlinien und Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung. Das aktuelle System der Vorstandsvergütung wurde vom Aufsichtsrat in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG festgelegt, am 24. März 2022 beschlossen und der Hauptversammlung der New Work SE am 1. Juni 2022 zur Billigung vorgelegt. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder wurden rückwirkend angepasst, sodass das derzeitige System zur Vorstandsvergütung seit dem 1. Januar 2022 in allen Anstellungsverträgen der aktuell amtierenden Vorstandsmitglieder der New Work SE verankert ist. Es hatte somit auch in diesem Geschäftsjahr bereits vollständige Gültigkeit. Für die im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich an die Vorstandsmitglieder ausgezahlte Vergütung, insbesondere bei den variablen Vergütungsbestandteilen STI und LTI, gelten jedoch teilweise abweichende Regelungen. Hierauf wird an späterer Stelle in diesem Bericht eingegangen.

Die Gesamtvergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds setzt sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

- Erfolgsunabhängige Vergütung (Basisvergütung zuzüglich Nebenleistungen)
- Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive oder „STI“)
- Langfristige variable Vergütung (Teilnahme am Long-Term-Incentive-Programm, „LTI“)
- Mögliche Sondervergütung für besondere Verdienste oder Leistungen

Einen Überblick über die wesentlichen Komponenten des Systems zur Vorstandsvergütung gibt die folgende Darstellung:



<sup>1</sup> jeweils in Prozent des vertraglich festgelegten Zielbetrags bzw. wenn angegeben in Euro

Die Vergütungsstruktur ist grundsätzlich ausgerichtet auf eine überwiegend leistungsabhängige und dabei auch auf eine langfristig orientierte Vergütung der Vorstandsmitglieder.

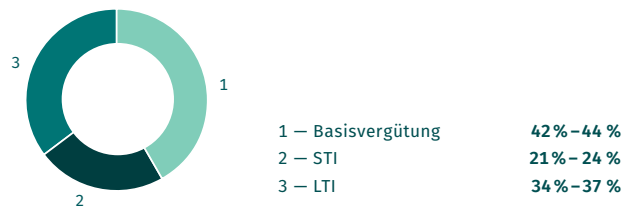
Die variablen Vergütungsbestandteile sollen insbesondere das profitable Wachstum der Gesellschaft fördern. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielvorgaben für die variable Vergütung gleichzeitig anspruchsvoll sind und ein angemessenes Chancen-Risiko-Profil gewährleisten. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung, sowohl STI als auch LTI, bis auf null sinken. Bei Übererfüllung der Ziele ist die Auszahlung angemessen begrenzt.

Die folgende Darstellung zeigt die Vergütungsstruktur bezogen auf die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder. Die Darstellung erfolgt getrennt nach den Funktionen CEO und sonstige Vorstandsmitglieder. Da die vertraglich vereinbarten Zielvergütungen der sonstigen Vorstandsmitglieder leicht unterschiedlich sind, können für die einzelnen Bestandteile nur Spannweiten angegeben werden. Die dem Aufsichtsrat zur Verfügung stehenden Ermessenskomponenten finden in dieser Darstellung naturgemäß keine Berücksichtigung.

### CEO



### Mitglied



### 1. ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG

Der feste, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteil besteht aus einem Fixum als Basisvergütung sowie angemessenen Nebenleistungen. Die Basisvergütung wird monatlich anteilig als Gehalt ausgezahlt. Sie wird mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern vertraglich vereinbart, regelmäßig überprüft und gegebenenfalls einvernehmlich angepasst.

Zusätzlich zur Basisvergütung werden den Vorständen in angemessenem Umfang bestimmte Nebenleistungen (geldwerte Vorteile) in Form von Sachbezügen und sonstigen freiwilligen Leistungen wie Zuschüssen für eine individuelle private Altersversorgung (max. 1.740 Euro jährlich) und die angemessene private Nutzung eines Diensthandys gewährt. Zudem erhalten die Vorstände Auslagenersatz für Reisekosten, Telefonnutzung und sonstige Aufwendungen. Alle Sachbezüge werden vom Unternehmen ordnungsgemäß versteuert.

Weitere nennenswerte Nebenleistungen werden den Vorstandsmitgliedern derzeit nicht gewährt; insbesondere erhalten die Vorstandsmitglieder keine Dienstfahrzeuge.

Die Nebenleistungen sind zwar betragsmäßig nicht explizit begrenzt, bewegen sich aber aufgrund ihrer zuvor beschriebenen Ausgestaltung regelmäßig in einem – sowohl absolut als auch im Verhältnis zu den anderen Vergütungsbestandteilen – sehr niedrigen Bereich.

## 2. KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

Jedes Vorstandsmitglied erhält bei Erreichung bestimmter Zielvorgaben einen jährlichen erfolgsabhängigen Bonus („kurzfristige variable Vergütung“, „Short Term Incentive“ oder „STI“).

Der STI ist an die Erreichung bestimmter quantitativer Unternehmensziele für das jeweilige Geschäftsjahr gekoppelt, die anhand von Kennzahlen des Konzernabschlusses ermittelt werden. Die jeweiligen Zielvorgaben ergeben sich unmittelbar aus dem Budget und werden in der Regel jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt. Die relevanten Kennzahlen setzen sich jeweils zur Hälfte zusammen aus dem IFRS-Konzernumsatz (inkl. sonstiger betrieblicher Erträge) (Teilbonus I) und dem IFRS-Konzern-EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Ertragsteuern und Abschreibungen) (Teilbonus II).

Die Orientierung an den beiden Zielgrößen Konzernumsatz und Konzern-EBITDA verpflichtet den Vorstand, gleichzeitig auf Wachstum und Profitabilität zu achten und befördert damit das strategische Ziel des profitablen Wachstums der Gesellschaft.

Die wesentlichen Ausgestaltungsmerkmale des STI zeigt die nachstehende Tabelle:

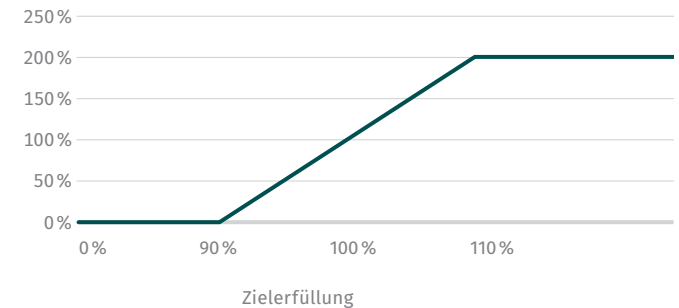
Kennzahl	Basis	Gewichtung	Zielerfüllungs-korridor	Gewährung (zielabhängig)	Ermessens-komponente	Gesamt
Konzernumsatz (Teilbonus I)	vertraglich vereinbarte Zielvergütung	50 %	90 % – 110 %	0 % – 200 %	+/- 20 %	0 % – 240 %
Konzern-EBITDA (Teilbonus II)	vertraglich vereinbarte Zielvergütung	50 %	90 % – 110 %	0 % – 200 %	+/- 20 %	0 % – 240 %

Die Zielvergütung (Gewährung bei einer Zielerfüllung von 100 Prozent) ist in den jeweiligen Vorstandsverträgen festgelegt.

Bei Unter- oder Übererfüllung der Zielvorgaben kann der STI, vorbehaltlich etwaiger Anpassungen durch den Aufsichtsrat, jeweils zwischen 0 Prozent und maximal bis zu 200 Prozent der festgesetzten Zielvergütung erreichen. Der relevante Zielerfüllungskorridor liegt dabei zwischen 90 Prozent und 110 Prozent der Zielvorgabe. Innerhalb dieses Zielkorridors bewirkt jeder Prozentpunkt Abweichung von der 100 Prozent Zielerfüllung eine Veränderung des jeweiligen Teilbonus um 10 Prozentpunkte.

Der Zusammenhang zwischen Zielerfüllung und Höhe des jeweiligen STI-Teilbonus ist in der folgenden Grafik dargestellt:

STI Teilboni in % des Zielbetrags



Der Aufsichtsrat darf den ermittelten individuellen STI-Bruttobetrag für ein Geschäftsjahr zur Herstellung eines im Hinblick auf den persönlichen Leistungsbeitrag des Vorstandsmitglieds stimmigen Gesamtbilds um insgesamt maximal 20 Prozent erhöhen oder verringern. Eine solche Anpassung sowie die Bestimmung des konkreten individuellen prozentualen Anpassungsfaktors erfolgt allein durch den Aufsichtsrat in Ausübung pflichtgemäßen Ermessens unter Berücksichtigung geeigneter, an die gegebenen Zielparameter angelehnter Bemessungskriterien (zum Beispiel Führungsqualität, Beitrag zur Erreichung strategischer, finanzieller, technischer oder produktbezogener Ziele, nachhaltiger Wertsteigerung der Aktie oder vergleichbarer Parameter).

Der maximale Gesamtbetrag des STI für ein Geschäftsjahr bewegt sich somit zwischen 0 Prozent und maximal 240 Prozent der STI-Zielvergütung.

Die Zielerfüllung des STI für das abgelaufene Geschäftsjahr wird vom Aufsichtsrat spätestens in der Sitzung des Aufsichtsrats, die über die Feststellung des Jahres- und die Billigung des Konzernabschlusses des abgelaufenen Geschäftsjahres der Gesellschaft Beschluss fasst, festgestellt.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, aus der Berechnungsgrundlage für die Ermittlung des STI außerordentliche Erträge/Entwicklungen, die zu einmaligen, nicht auf eine Steigerung des operativen Geschäfts zurückzuführenden Mehrerlösen geführt haben, herauszurechnen. Gleiches gilt für außerordentliche Aufwände/Entwicklungen, die zu einmaligen, nicht auf einen Rückgang des operativen Geschäfts zurückzuführenden Mehraufwendungen geführt haben. Herausrechnungen können jederzeit, spätestens jedoch zur Feststellung der Zielerfüllung erfolgen.

Der STI wird jährlich, in der Regel nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft, an die einzelnen Vorstandsmitglieder in bar ausgezahlt.

Falls der Anstellungsvertrag während eines Geschäftsjahres beginnt, wird der STI zunächst entsprechend der jeweiligen Zielerfüllung für das gesamte Geschäftsjahr ermittelt und dann zeitanteilig gekürzt.

### 3. LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)

Die Vorstandsmitglieder nehmen an dem vom Aufsichtsrat verabschiedeten Long-Term-Incentive-Programm („LTI“) in seiner zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Fassung teil.

Mit dem LTI gibt die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern einen erheblichen langfristigen Verhaltensanreiz zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und wird gleichzeitig den Anforderungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex an eine stark langfristig orientierte Vorstandsvergütung gerecht. Ziel ist es, die Identifikation der Vorstandsmitglieder mit der Gesellschaft nachhaltig zu stärken und die Motivation zu fördern, indem sie entsprechend einem Aktionär am langfristigen Unternehmenserfolg beteiligt werden.

Dabei gewährt die Gesellschaft den bezugsberechtigten Vorstandsmitgliedern virtuelle Aktien an der Gesellschaft, d. h. schuldrechtliche Nachbildungen von Aktien (nachfolgend „Performance Share Units“, PSU), die nach Ablauf einer Performance-Periode von drei Jahren und einer zusätzlichen Haltefrist von einem weiteren Jahr nach Wahl der Gesellschaft entweder in bar oder in Form realer Aktien abgelöst werden. Die PSU gewähren zwar keinerlei Gesellschafterrechte, ihr Wert orientiert sich aber an dem realen Aktienkurs der

Gesellschaft. Die Vorstandsmitglieder werden damit sowohl an Kursgewinnen als auch an Kursverlusten der Aktie beteiligt, was für die Vorstände eine nachhaltige, langfristige Anreizwirkung bietet.

Die PSU werden den Bezugsberechtigten einmal jährlich bedingt zugeteilt. Die Anzahl der bedingt zugeteilten PSU ergibt sich als Quotient aus dem Zuteilungsbetrag und dem für das jeweilige Zuteilungsjahr relevanten Zuteilungskurs.<sup>2</sup> Falls erforderlich wird die Zahl der bedingt zugeteilten PSU kaufmännisch auf eine ganze Zahl aufgerundet.

Um positive wie negative Auswirkungen von Kapital- oder Strukturmaßnahmen auf den Wert der PSU in angemessener Weise zu neutralisieren, findet im Zuge solcher Maßnahmen gegebenenfalls eine Anpassung der Anzahl der bedingt zugeteilten PSU statt.

Die PSU sind als solche nicht veräußerbar, nicht verpfändbar, nicht übertragbar, nicht abtretbar und nicht vererblich. Darüber hinaus dürfen mit den PSU keine Rechtsgeschäfte getätigt werden, die wirtschaftlich zu ihrer Veräußerung oder zur Übertragung der damit verbundenen Chancen und Risiken auf Dritte führen. Gleichermaßen ist der Anspruch eines Bezugsberechtigten auf den Erfüllungsbetrag nicht veräußerbar, verpfändbar oder abtretbar.

Beginnt der Anstellungsvertrag eines Bezugsberechtigten unterjährig, d. h. inmitten eines Zuteilungsjahres, reduziert sich der Zuteilungsbetrag für dieses Jahr für jeden vollen Monat, in dem der Anstellungsvertrag nicht bestanden hat, um 1/12.

<sup>2</sup> durchschnittlicher Schlussauktionspreis der Aktie der Gesellschaft (WKN: XNG888) im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 50 Handelstagen vor dem Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres, für das die Zuteilung erfolgt („Zuteilungsjahr“)

Endet der Anstellungsvertrag des Bezugsberechtigten unterjährig, d. h. inmitten eines Zuteilungsjahres, gelten die Regelungen für den Fall des Ausscheidens von Vorstandsmitgliedern.

Der individuelle Zuteilungsbetrag eines Bezugsberechtigten ist im jeweiligen Dienstvertrag festgelegt. Der Zuteilungsbetrag entspricht zugleich der Zielvergütung bei einer Zielerreichung von 100 Prozent.

Die endgültige Anzahl der PSU ist abhängig von der Erfüllung finanzieller Ziele während der dreijährigen Performance-Periode. Die relevanten und gleichgewichteten Zielparameter sind dabei der Konzernumsatz und das Konzernergebnis vor Steuern (Konzern-EBT).

Durch die Orientierung an den finanziellen Leistungsindikatoren Konzernumsatz und Konzern-EBT werden die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, gleichzeitig auf Wachstum und Profitabilität zu achten. Damit befördert auch das LTI die strategische Ausrichtung der Gesellschaft auf profitables Wachstum.

Die Ziele werden jeweils auf Basis der vom Vorstand jährlich aufgestellten und vom Aufsichtsrat genehmigten Drei-Jahresplanung der Gesellschaft für die jeweils auf den Beginn des Zuteilungsjahres folgenden drei Geschäftsjahre festgelegt.

Zur Ermittlung der Zielerfüllung des Konzernumsatzes wird der Durchschnitt der tatsächlich vom Aufsichtsrat im Rahmen der Feststellung der relevanten Konzernjahresabschlüsse festgestellten drei Jahresumsätze der Performance-Periode ermittelt und mit dem Durchschnitt der sich aus der Drei-Jahresplanung ergebenden Zielwerte der Umsätze für die Performance-Periode ins Verhältnis gesetzt.

Zur Ermittlung der Zielerfüllung des Konzern-EBT wird der Durchschnitt der tatsächlich vom Aufsichtsrat im Rahmen der Feststellung der relevanten Konzernjahresabschlüsse festgestellten EBTs ermittelt und mit dem Durchschnitt der sich aus der Drei-Jahresplanung ergebenden Zielwerte des EBT für die Performance-Periode ins Verhältnis gesetzt.

Anpassungen der Zielwerte für abgeschlossene Geschäftsjahre sind ausgeschlossen.

Für laufende und künftige Geschäftsjahre können Anpassungen insbesondere dann vorgenommen werden, wenn wesentliche Veränderungen der Kennzahlen aufgrund von Ereignissen, zum Beispiel Unternehmenserwerben oder -veräußerungen, zu erwarten sind, die im Rahmen der Drei-Jahresplanung noch nicht berücksichtigt werden konnten. Der Aufsichtsrat entscheidet nach freiem Ermessen, ob und in welchem Umfang eine Anpassung erfolgt. Ein Anspruch des Bezugsberechtigten auf Anpassung besteht nicht.

Die Ermittlung der jeweiligen Zielerreichung erfolgt in Abhängigkeit der Zielerfüllung der beiden Erfolgsziele Umsatz und EBT. Wird der Zielwert exakt erreicht (100 Prozent Zielerfüllung), beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Im Fall einer Untererfüllung des jeweiligen Zielwerts reduziert sich die

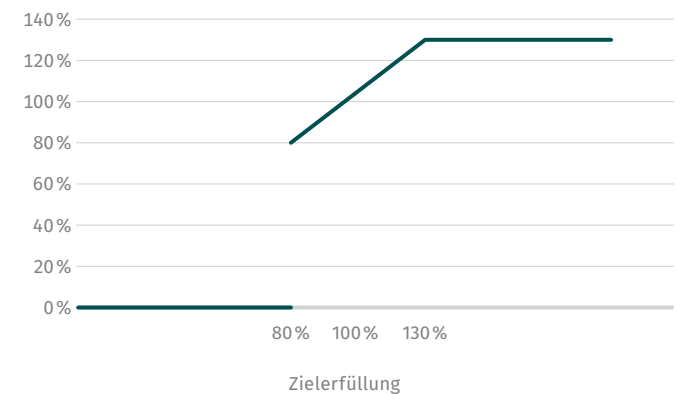
Zielerreichung analog zum Prozentsatz der Untererfüllung. Sofern 80 Prozent des jeweiligen Zielwerts („unterer Schwellenwert“) unterschritten werden, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Im Fall der Übererfüllung des jeweiligen Zielwerts erhöht sich die Zielerreichung analog zum Prozentsatz der Übererfüllung, maximal aber auf 130 Prozent („oberer Schwellenwert“).

Der Zielerreichungskorridor des LTI beträgt 80 Prozent bis 130 Prozent.

Der ursprüngliche Zuteilungsbetrag entspricht zugleich der Zielvergütung bei einer Zielerreichung von 100 Prozent.

Die Gesamtzielerreichung ergibt sich als Durchschnitt der Zielerreichungen der beiden gleichgewichteten Zielparameter.

### LTI Zielerfüllung und Zielerreichung je Parameter





Die endgültige Anzahl der PSU nach Ablauf der Performance-Periode ergibt sich durch Multiplikation der Anzahl bedingt zugeteilter Performance Share Units mit der ermittelten Gesamtzielerreichung. Ergibt sich hieraus keine ganze Zahl an PSU, wird auf die nächste ganze Zahl kaufmännisch gerundet.

Die minimale endgültige Anzahl an PSU nach Ablauf der Performance-Periode beträgt dementsprechend 0, die maximale endgültige Anzahl an PSU entspricht 130 Prozent der bedingt zugeteilten Anzahl an PSU.

Die Erfüllung der PSU erfolgt nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode sowie der zusätzlichen, daran anschließenden einjährigen Haltefrist, also insgesamt vier Jahre nach Beginn des Zuteilungsjahres. Nach Ablauf der Haltefrist wird der Erfüllungsbetrag ermittelt. Die Gesellschaft kann nach freiem Ermessen entscheiden, ob die Erfüllung durch Barausgleich oder durch Aktienausgleich erfolgt.

Erfolgt ein Barausgleich, so wird die endgültige Anzahl an PSU mit dem relevanten Referenzkurs<sup>3</sup> multipliziert. Zudem wird den Bezugsberechtigten ein etwaiges Dividendenäquivalent für etwaige Dividenden der relevanten vier Geschäftsjahre ausgezahlt. Das Dividendenäquivalent pro PSU entspricht der Summe der von der Gesellschaft pro Aktie in den relevanten Geschäftsjahren tatsächlich gezahlten Bruttodividenden.

Der Auszahlungsbetrag bei der Einlösung der PSU ist auf das Vierfache des relevanten Zuteilungsbetrags begrenzt.

Erfolgt ein Aktienausgleich, so entspricht die Anzahl der zu übertragenden Aktien der endgültigen Anzahl der PSU. Zudem wird den Bezugsberechtigten das Dividendenäquivalent in bar ausgezahlt. Die Übertragung erfolgt mit der nächsten Gehaltsabrechnung nach dem Ablauf der Haltefrist. Beträgt die Summe aus dem Kurswert der zu übertragenden Aktien im Zeitpunkt der Übertragung und dem Dividendenäquivalent mehr als das Vierfache des Zuteilungsbetrags der jeweiligen Tranche, so wird eine geringere Anzahl an Aktien übertragen, deren Kurswert im Zeitpunkt der Übertragung dem Vierfachen des Zuteilungsbetrags entspricht. Die Auszahlung des Dividendenäquivalents entfällt.

#### **4. SONDERVERGÜTUNG FÜR BESONDERE VERDIENSTE ODER LEISTUNGEN**

Der Aufsichtsrat kann nach billigem Ermessen für jedes Vorstandsmitglied für erbrachte besondere Verdienste oder Leistungen, die nicht mit der ihm im Übrigen gewährten Vergütung (zum Beispiel innerhalb vereinbarter Zielvorgaben beim STI) abgegolten sind und die sich für die Gesellschaft wirtschaftlich signifikant vorteilhaft auswirken, eine „Sondervergütung“ festsetzen.

Die Höhe der Sondervergütung hat sich nach dem für die Gesellschaft erzielten wirtschaftlichen Vorteil zu richten und ist vertraglich begrenzt.

<sup>3</sup> Durchschnitt der Schlussauktionspreise der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 50 Handelstagen vor dem Ende der Haltefrist („Endaktienkurs“), wobei während der Wartezeit erfolgte Kapitalmaßnahmen anteilig berücksichtigt werden.

## 5. ZIELVERGÜTUNG DER EINZELNEN VORSTANDSMITGLIEDER

Die auf dem beschriebenen Vergütungssystem basierenden Zielvergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder sind in den nachfolgenden Tabellen dargestellt.

	Petra von Strombeck CEO seit 01.06.2020 im Vorstand seit 01.01.2020				Ingo Chu CFO seit 01.07.2009				Frank Hassler CSO seit 01.11.2020				Jens Pape CTO seit 01.03.2011				Dr. Peter Opdemom Vorstand B2C seit 01.01.2022			
	2021		2022 <sup>1</sup>		2021		2022		2021		2022		2021		2022		2021		2022	
	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%
Basisvergütung	450	39,1	413	37,7	375	42,7	400	42,0	375	42,7	375	42,7	375	42,7	396	42,1	-	-	330	43,6
Nebenleistungen	2	0,2	2	0,2	2	0,3	2	0,2	2	0,3	2	0,3	2	0,3	2	0,2	-	-	2	0,3
<b>Gesamt erfolgsunabhängig</b>	<b>452</b>	<b>39,2</b>	<b>415</b>	<b>37,9</b>	<b>377</b>	<b>43,0</b>	<b>402</b>	<b>42,2</b>	<b>377</b>	<b>43,0</b>	<b>377</b>	<b>43,0</b>	<b>377</b>	<b>43,0</b>	<b>398</b>	<b>42,4</b>	-	-	<b>332</b>	<b>43,9</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>																				
STI 2021	250	21,7	-	-	187,5	21,4	-	-	200	22,8	-	-	200	22,8	-	-	-	-	-	-
STI 2022			229	20,9			200	21,0			200	22,8			221	23,5	-	-	165	21,8
<b>Langfristige variable Vergütung</b>																				
LTI-Tranche 2021	450	39,1	-	-	313	35,6	-	-	300	34,2	-	-	300	34,2	-	-	-	-	-	-
LTI-Tranche 2022			450	41,1			350	36,8			300	34,2			321	34,1	-	-	260	34,3
<b>Gesamtzielvergütung</b>	<b>1.152</b>	<b>100,0</b>	<b>1.094</b>	<b>100,0</b>	<b>877</b>	<b>100,0</b>	<b>952</b>	<b>100,0</b>	<b>877</b>	<b>100,0</b>	<b>877</b>	<b>100,0</b>	<b>877</b>	<b>100,0</b>	<b>940</b>	<b>100,0</b>	-	-	<b>757</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Petra von Strombeck hat im Geschäftsjahr ein einmonatiges Sabbatical eingelegt. Für den Zeitraum des Sabbaticals folgte eine anteilige Kürzung der Vergütung.

## 6. ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Bei der Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung vergleicht der Aufsichtsrat sowohl die Zielvergütung als auch die Ist-Vergütung der New Work SE mit einem relevanten Vergleichsuniversum. Der Aufsichtsrat lässt sich dabei regelmäßig von unabhängigen Beratungsgesellschaften und Vergütungsexperten unterstützen. Als Vergleichsuniversum dienen dabei alle Unternehmen des TecDAX, geordnet nach den gleichgewichteten Größenkennzahlen Umsatz, Mitarbeiter

und Marktkapitalisierung, sowie weitere Technologie-Unternehmen des Prime Standards. Basierend auf der so ermittelten Rangfolge wurde die Vergütung verglichen und als marktüblich beurteilt. Ziel des Aufsichtsrats ist es, dass die Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße im Zeitverlauf im angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen. Der Aufsichtsrat nimmt grundsätzlich jeweils bei Verlängerung der Bestellung oder Neubestellung eines Vorstandsmitglieds eine Überprüfung dieser Einordnung vor. So auch im Rahmen der

Bestellung von Dr. Peter Opdemom zum neuen Vorstand B2C im September 2021. Gleichzeitig soll den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket angeboten werden.

Neben dem horizontalen Vergleich mit dem Markt berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich). Die New Work SE ist ein relativ junges

Unternehmen mit einer flachen Hierarchie. Viele Arbeitnehmer sind allgemein stark nachgefragte Spezialisten, etwa aus dem IT-Bereich, die eine entsprechend gute Vergütung erhalten. Der Aufsichtsrat setzt die Vorstandsvergütung insbesondere in Relation zur durchschnittlichen Vergütung des Leadership-Team (LST), welches der 1. Ebene unterhalb des Vorstands entspricht. Ziel ist es, dass die Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Bereich des fünffachen bis zum siebenfachen der Vergütung des LST liegt. Zudem betrachtet der Aufsichtsrat auch die Relation der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeiter des Konzerns in Deutschland im Zeitverlauf. Hier wird ein Faktor zwischen 14 und 19 angestrebt.

Der vertikale Vergleich ergibt im Geschäftsjahr 2022 folgende Werte:

In T€	Petra von Strombeck	Ingo Chu	Frank Hassler	Jens Pape	Dr. Peter Opdemom
Zielvergütung	1.094	952	877	940	757
Durchschnittliche Vergütung LST			251		
<b>Verhältnis</b>	<b>4,4</b>	<b>3,8</b>	<b>3,5</b>	<b>3,7</b>	<b>3,0</b>
Durchschnittliche Vergütung Mitarbeiter Deutschland			75		
<b>Verhältnis</b>	<b>14,6</b>	<b>12,7</b>	<b>11,7</b>	<b>12,5</b>	<b>10,1</b>

Die im Vergütungssystem angepeilten Zielkorridore für das Verhältnis der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung ausgewählter Mitarbeitergruppen (Leadership-Teams und Mitarbeiter Deutschland) wurde im Geschäftsjahr 2022 überwiegend nicht erreicht bzw. unterschritten.

### 7. SHARE OWNERSHIP GUIDELINES

Das Vergütungssystem der New Work SE sieht aktuell keine Share Ownership Guidelines vor.

### 8. MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Malus-Regelungen existieren sowohl im STI als auch im LTI. Der STI kann nach Ermessen des Aufsichtsrats um bis zu 20 Prozent gekürzt werden. Der LTI für ein Geschäftsjahr entfällt grundsätzlich, also unabhängig von der eigentlichen Zielerreichung, wenn im betreffenden Geschäftsjahr ein negatives Konzernjahresergebnis erzielt wird. Dabei wird das zugrunde liegende Konzernjahresergebnis um eventuelle Abschreibungen auf den Firmenwert von Unternehmen und Beteiligungen bereinigt, die vor dem 1. Januar 2014 erworben wurden.

Spezielle Clawback-Regelungen sind nicht vorgesehen.

### 9. D&O-VERSICHERUNG

Die Gesellschaft schließt für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit der bei der Gesellschaft üblichen Deckungssumme für den Fall ab, dass ein Vorstandsmitglied wegen einer, bei Ausübung seiner Tätigkeit begangenen Pflichtverletzung, von einem Dritten oder von der Gesellschaft aufgrund gesetzlicher Haftungsbestimmungen privatrechtlichen Inhalts für einen Vermögensschaden in Anspruch genommen wird. Die Versicherungsbedingungen ergeben sich aus der jeweiligen Versicherungspolice. Der Selbstbehalt entspricht dem Mindestselbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG in seiner jeweiligen Fassung. Sollten gesetzliche Bestimmungen eine Veränderung der Versicherungskonditionen erfordern, kann der Aufsichtsrat jederzeit die Konditionen der Versicherung entsprechend anpassen.

### 10. ANRECHNUNG VON VERGÜTUNGEN

Jede – entgeltliche oder unentgeltliche – Nebentätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat entscheidet auch darüber, ob eine Vergütung, die das Vorstandsmitglied für eine Nebentätigkeit außerhalb des New Work-Konzerns erhält, auf die vom New Work-Konzern geschuldete Vergütung anzurechnen ist. Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine solchen anrechenbaren Vergütungen.

### 11. REGELUNGEN FÜR DEN FALL DES AUSSCHIEDENS VON VORSTANDSMITGLIEDERN

Scheidet ein Mitglied aus dem Vorstand aus, erfolgt die Zahlung der **Basisvergütung** letztmalig für den Monat, in dem der Anstellungsvertrag endet.

Falls der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahres endet, wird der **STI** zunächst entsprechend der jeweiligen Zielerreichung für das betreffende Geschäftsjahr ermittelt und sodann zeitanteilig gekürzt.

Hinsichtlich der **langfristigen variablen Vergütung** wird unterschieden, ob es sich bei dem ausgeschiedenen Vorstandsmitglied um einen sogenannten „Good Leaver“ oder einen „Bad Leaver“ handelt.

Die Berechtigung zum Bar- oder Aktienaussgleich steht unter der Bedingung, dass das betreffende Vorstandsmitglied die Gesellschaft als sogenannter „Good Leaver“ verlassen hat.

Als „Good Leaver“ gilt, wer kein „Bad Leaver“ ist.

Bei einem „Bad Leaver“ erlischt jedweder Anspruch auf Zuteilung weiterer PSU sowie auf Barausgleich und Aktienaussgleich bereits zugeteilter PSU. Sämtliche bereits zugeteilten PSU verfallen in diesem Fall ersatz- und entschädigungslos.

Bei einem „Good Leaver“ bleiben die bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsvertrags zugeteilten Tranchen der PSU aufrechterhalten. Endet der Anstellungsvertrag unterjährig, d. h. im Laufe eines Geschäftsjahres, ist der Zuteilungsbetrag für das betreffende Geschäftsjahr für jeden vollen Monat des Ausscheidens vor dem 31. Dezember um 1/12 zu kürzen. Eine entsprechende zeitanteilige Kürzung des Zuteilungsbetrags gilt auch für die Zeiten einer Freistellung des Vorstandsmitglieds von seiner Vorstandstätigkeit. Die einzelnen Tranchen der PSU sind durch Barausgleich oder Übertragung von Aktien der Gesellschaft gemäß den Bestimmungen des Programms ordnungsgemäß abzurechnen (d. h. insbesondere nach Ablauf der jeweiligen Wartezeit). Im Fall einer einvernehmlichen Aufhebung des Anstellungsvertrags richten sich die Folgen für die Ansprüche des Vorstandsmitglieds aus dem Programm nach dem Inhalt der Aufhebungsvereinbarung.

Endet der Anstellungsvertrag vorzeitig durch eine ordentliche Kündigung oder durch eine berechtigte außerordentliche Kündigung seitens des Vorstandsmitglieds aus einem von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine **Abfindung**. Das Vorstandsmitglied hat keinen Anspruch auf Abfindung im Fall einer berechtigten außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund.

Als Abfindung erhält das Vorstandsmitglied zur Abgeltung seiner Bezüge (einschließlich etwaiger Nebenleistungen) zwei Jahresbasisvergütungen. Wenn die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich die Abfindung und ist entsprechend zeitanteilig zu berechnen.

**Stirbt** ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsvertrags, hat sein Ehepartner Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge für den Sterbemonat und die drei folgenden Monate, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags. Ersatzweise steht der Anspruch den aufgrund der Erbfolge anspruchsberechtigten Kindern zu. Hinterlässt das Vorstandsmitglied weder Witwe noch anspruchsberechtigte Kinder, so besteht kein solcher Anspruch. Hinsichtlich des LTI geht im Falle des Todes eines Bezugsberechtigten geht der Anspruch aus den dem Bezugsberechtigten zugeteilten PSU auf die Erben über. Stirbt ein Bezugsberechtigter während des Zuteilungsjahres, ist der Zuteilungsbetrag für das betreffende Geschäftsjahr für jeden vollen Monat, in dem das Anstellungsverhältnis nicht bestanden hat, um 1/12 zu kürzen. Die Erfüllung aller noch ausstehenden Tranchen des Performance Share Plans erfolgt als Barausgleich an die Erben eines Bezugsberechtigten.

**Change of Control-Klauseln** sind grundsätzlich nicht vorgesehen. Einzig der Vertrag des Finanzvorstands, Ingo Chu, weist noch eine gültige Change of Control-Klausel aus, die ihm im Falle eines Kontrollwechsels auch bei eigener Kündigung eine Abfindung hinsichtlich Basisvergütung und STI sowie einen „Good Leaver“-Status hinsichtlich des LTI zusichert. Die Abfindung hinsichtlich Basisvergütung und STI ist jeweils auf das Zweifache der jährlichen Basisvergütung bzw. der jährlichen Zielvergütung bei 100 Prozent Zielerreichung unter dem STI begrenzt. Zudem sind die gewährten Leistungen aufgrund dieser Change of Control-Klausel auf die dreifache Gesamtvergütung des dem Kontrollwechsel vorangegangenen Geschäftsjahres begrenzt, wobei bei der Ermittlung dieser Gesamtvergütung hinsichtlich des LTI nur der gewährte Zuteilungsbetrag berücksichtigt wird.

## Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

### 1. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG SOWIE IM GESCHÄFTSJAHRE 2022 ZUGESAGTE VERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung und die individuelle Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

Dargestellt sind, wie in § 162 AktG gefordert, die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung. Eine Vergütung gilt als gewährt, wenn sie dem Organmitglied faktisch, d. h. tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht. Eine geschuldete Vergütung ist dagegen eine Vergütung, die im betrachteten Zeitraum zwar bereits fällig geworden ist, aber noch nicht erfüllt wurde. Darin enthalten sind demnach die im Berichtsjahr ausgezahlten fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Geschäftsjahr fälligen und ausgezahlten variablen Vergütungen, also der STI für das Geschäftsjahr 2021 und der LTI für das Geschäftsjahr 2018 (mit Zuteilung im Geschäftsjahr 2019). Der LTI 2022 findet in dieser Tabelle keine Berücksichtigung, da zwar eine bedingte Zuteilung von Performance Share Units erfolgte, diese aber noch verfallbar sind und daraus noch kein Vermögensvorteil für die Vorstandsmitglieder entstanden ist. Nachrichtlich wird zudem die für die Leistungen im Geschäftsjahr 2022 zugesagte Vergütung ausgewiesen.

Die fixen Vergütungskomponenten beinhalten die erfolgsunabhängigen Basisvergütungen und Nebenleistungen. Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten unterteilen sich in den einjährigen STI und den mehrjährigen LTI.

Für diese Berechnungen sind abweichend von dem oben vorgestellten Vergütungssystem sowohl für den STI als auch für den LTI teilweise andere Kriterien maßgeblich, die im Wesentlichen dem zuvor gültigen Vergütungssystem entsprechen.

Für den **STI** bedeutet dies, dass die maßgebliche **Zielgrößen** nicht der **Konzernumsatz** und das Konzernergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) sind, sondern der Konzernumsatz und das Konzernergebnis vor Steuern (**EBT**). Alle anderen Parameter, zum Beispiel Gewichtung, Zielkorridor, Maximalwert, sind unverändert.

Für den **LTI** waren die folgenden Grundlagen maßgeblich:

Die Gesellschaft gewährt den bezugsberechtigten Vorstandsmitgliedern virtuelle Aktien an der Gesellschaft, d. h. schuldrechtliche Nachbildungen von Aktien (nachfolgend „Shadow Shares“), die nach Ablauf einer Haltefrist von drei Jahren nach Wahl der Gesellschaft entweder in bar oder in Form realer Aktien abgelöst werden. Die Shadow Shares gewähren zwar keinerlei Gesellschafterrechte, ihr Wert orientiert sich aber an dem realen Aktienkurs der Gesellschaft. Die Vorstandsmitglieder werden damit sowohl an Kursgewinnen als auch an Kursverlusten der Aktie beteiligt, was für die Vorstände eine nachhaltige, langfristige Anreizwirkung bietet.

Der jährliche Zuteilungsbetrag ist abhängig von dem Erreichen quantitativer Unternehmensziele, die durch den Aufsichtsrat im Rahmen einer von ihm festzustellenden Drei-Jahresplanung vorab für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt werden. Die Zielerreichung für ein abgelaufenes Geschäftsjahr wird anhand des Konzernabschlusses für dieses Geschäftsjahr festgestellt, woraufhin die Zuteilung des LTI für das abgelaufene Geschäftsjahr erfolgt.

Die relevanten Kennzahlen setzen sich jeweils zur Hälfte zusammen aus dem IFRS-Konzernumsatz (inkl. sonstiger betrieblicher Erträge) und dem IFRS-Konzern-EBITDA (Ergebnis vor Ertragsteuern, Zinsen und Abschreibungen), die sich aus der jeweils geltenden, zuletzt vom Aufsichtsrat per Beschluss verabschiedeten Fassung der Zielwerte ergeben.

Die Zielerreichung wird für jeden Zielwert separat festgestellt.

Durch die Orientierung an den finanziellen Leistungsindikatoren Konzernumsatz und Konzern-EBITDA werden die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, gleichzeitig auf Wachstum und Profitabilität zu achten. Zudem entfällt die vollständige LTI-Zuteilung eines Jahres bei einem negativen Jahresergebnis. Damit befördert das LTI die strategische Ausrichtung der Gesellschaft auf profitables Wachstum.

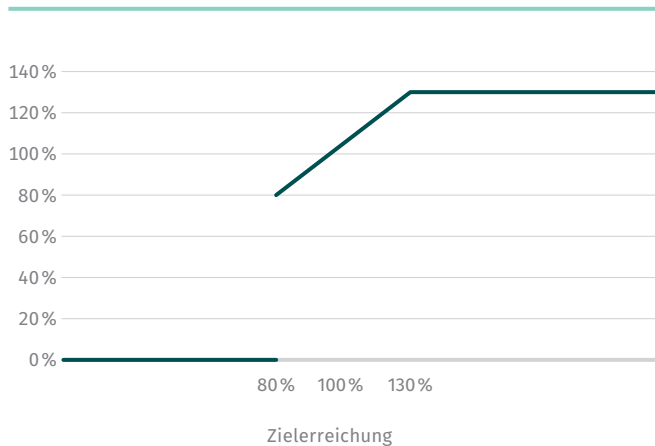
Die wesentlichen Ausgestaltungsmerkmale für die Zuteilung von Shadow Shares für ein Geschäftsjahr zeigt die nachstehende Tabelle:

Kennzahl	Basis	Gewichtung	Zielerreichungs-korridor	Zuteilungsbetrag (zielabhängig)	Umrechnungskurs
Konzernumsatz	vertraglich vereinbarte Zielvergütung	50 %	80 % – 130 %	0 % – 130 %	Durchschnittlicher Schlussauktionspreis 100 Börsentage vor Hauptversammlung
Konzern-EBITDA	vertraglich vereinbarte Zielvergütung	50 %	80 % – 130 %	0 % – 130 %	

Die Anzahl der zuzuteilenden Shadow Shares einer jährlichen Tranche ergibt sich als Quotient aus dem jährlich ermittelten Zuteilungsbetrag und dem durchschnittlichen Schlussauktionspreis der Aktie der Gesellschaft an den letzten 100 Börsentagen vor der Hauptversammlung, in der der Konzernabschluss, der Grundlage für die Festlegung der Zielerreichung ist, gebilligt wird.

Der Zusammenhang zwischen der Zielerreichung für die jeweilige Kennzahl und dem resultierenden Zuteilungsbetrag zeigt die folgende Grafik:

### LTI Zuteilung in % des Zielbetrags



Anpassungen der Zielwerte für abgeschlossene Geschäftsjahre sind ausgeschlossen.

Für laufende und künftige Geschäftsjahre können Anpassungen insbesondere dann vorgenommen werden, wenn wesentliche Veränderungen der Kennzahlen aufgrund von Ereignissen, zum Beispiel Unternehmenserwerben oder -veräußerungen, zu erwarten sind, die im Rahmen der Dreijahresplanung noch nicht berücksichtigt werden konnten.

Die Anzahl der Shadow Shares wird im Falle der Durchführung von Kapitalmaßnahmen entsprechend angepasst.

Beginnt der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds unterjährig, d. h. im Laufe eines Geschäftsjahres, reduziert sich der Zuteilungsbetrag für jeden vollen Monat des Eintritts nach dem 1. Januar um 1/12. Endet der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds unterjährig, d. h. im Laufe eines Geschäftsjahres, gelten für die Berechnung des Zuteilungsbetrags spezielle „Regelungen für den Fall des Ausscheidens von Vorstandsmitgliedern“.

Nach Ablauf einer Wartezeit von drei Jahren ab Zuteilung hat das berechnete Vorstandsmitglied einen an den Aktienkurs gekoppelten Anspruch auf eine Barzahlung oder, nach Wahl der Gesellschaft, auf Zuteilung realer Aktien der New Work SE. Bei der Barauszahlung wird der Durchschnitt der Schlussauktionspreise der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten 100 Tagen vor dem Ausübungszeitpunkt herangezogen, wobei während der Wartezeit erfolgte Kapitalmaßnahmen anteilig berücksichtigt werden. Zudem wird dem Bezugsberechtigten die etwaige auf reale Aktien im Umfang der zugewiesenen Shadow Shares entfallende Dividende für die vergangenen drei Geschäftsjahre („kumulierte Dividende“) ausgezahlt. Erfolgt ein Barausgleich, ist der gesamte Auszahlungsbetrag auf das Dreifache des relevanten Zuteilungsbetrags der jeweiligen Tranche von Shadow Shares begrenzt. Erfolgt ein Aktienausgleich, so entspricht die Anzahl der zu gewährenden Aktien der Anzahl der zugewiesenen Shadow

Shares. Beträgt die Summe aus dem Kurs der Aktien zu dem Ausübungszeitpunkt und der kumulierten Dividende mehr als das Dreifache des relevanten Zuteilungsbetrags der jeweiligen Tranche von Shadow Shares, so wird lediglich eine Anzahl an Aktien gewährt, die dem Dreifachen des Zuteilungsbetrags entspricht; eine zusätzliche Auszahlung der kumulierten Dividende erfolgt in diesem Fall nicht.

Der Anspruch des Vorstandsmitglieds auf den Auszahlungsbetrag ist nicht veräußerbar, verpfändbar oder abtretbar. Der Anspruch ist vererblich. Die dem Vorstandsmitglied bereits zugewiesenen Shadow Shares gehen auf die Erben über. Stirbt das Vorstandsmitglied während des Geschäftsjahres, das für die Berechnung des Zuteilungsbetrags zugrunde zu legen ist, ist der Zuteilungsbetrag für das betreffende Geschäftsjahr für jeden vollen Monat des Ausscheidens vor dem 31. Dezember um 1/12 zu kürzen und den Erben gegebenenfalls Shadow Shares für das Jahr des Ausscheidens zuzuteilen.

Eine Sondervergütung wurde im Geschäftsjahr 2022 nicht gezahlt.

## Gewährte und geschuldete Vergütung

Vorstandsmitglied, Position	Zeitraum	Erfolgsunabhängige Vergütung T€		Erfolgsabhängige Vergütung T€		Sonder- vergütung T€	Gesamt- vergütung T€	Anteil an Gesamtvergütung %				
		Basisvergütung	Neben- leistungen (NL)	STI <sup>1</sup>	LTI <sup>2</sup>	SV	Basis	NL	STI	LTI	SV	
Petra von Strombeck, CEO seit 01.06.2020	2021	450	2	0	0	0	452	100	0	0	0	0
	2022 <sup>3</sup>	413	2	421	0	0	836	49	0	50	0	0
Ingo Chu, CFO seit 01.07.2009	2021	375	2	0	168	0	545	69	0	0	31	0
	2022	400	2	315	148	0	865	46	0	36	17	0
Frank Hassler, CSO seit 01.11.2020	2021	375	2	0	0	35	412	91	1	0	0	9
	2022	375	2	336	0	0	713	53	0	47	0	0
Jens Pape, CTO seit 01.03.2011	2021	375	2	0	171	0	548	69	0	0	31	0
	2022	396	2	336	148	0	882	45	0	38	17	0
Dr. Peter Opdemom, Vorstand B2C seit 01.01.2022	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2022	330	2	0	0	0	332	99	1	0	0	0
Dr. Patrick Alberts, CPO bis 31.05.2021	2021	300	0	0	0	0	300	100	0	0	0	0
	2022	0	0	225	52	0	277	0	0	81	19	0
Dr. Thomas Vollmoeller, CEO bis 31.05.2020	2021	0	0	157	391	0	548	0	0	29	71	0
	2022	0	0	0	237	0	237	0	0	0	100	0
Alastair Bruce, CSO bis 09.04.2020	2021	0	0	0	224	0	224	0	0	0	100	0
	2022	0	0	0	148	0	148	0	0	0	100	0
Timm Richter, CPO bis 30.06.2018	2021	0	0	0	220	0	220	0	0	0	100	0
	2022	0	0	0	74	0	74	0	0	0	100	0

<sup>1</sup> jeweils im betreffenden Geschäftsjahr ausgezahlt für das ein Jahr zurückliegende Geschäftsjahr

<sup>2</sup> jeweils für das vier Jahre zurückliegende Geschäftsjahr

<sup>3</sup> Petra von Strombeck hat im Geschäftsjahr ein einmonatiges Sabbatical eingelegt.  
Für den Zeitraum des Sabbaticals folgte eine anteilige Kürzung der Vergütung.

### Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die relevanten Ziele und die Zielerfüllung hinsichtlich des im Jahr 2022 ausgezahlten STI 2021 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

### Zielerfüllung 2021

In T€	Ziel	Ist <sup>1</sup>	Ziel- erfüllung	STI- Teilbonus
Konzernumsatz	282.200	292.475	103,64 %	136,41 %
Konzern-EBT	33.800	52.051	154,00 %	200,00 %

<sup>1</sup> bereinigte Werte

alle Angaben in T€

Vorstandsmitglied, Position	Kriterium	Gewicht	a) 100 % Ziel b) Zielvergütung	a) Minimalziel b) korrespondierende Vergütung	a) Maximalziel b) korrespondierende Vergütung	a) Zielerfüllung b) resultierende Vergütung
Petra von Strombeck CEO	Konzernumsatz	50 %	282.200	253.980	310.420	103,6 %
			125,0	-	250	170,5
	Konzern-EBT	50 %	33.800	30.420	37.180	154,0 %
Ingo Chu CFO	Konzernumsatz	50 %	282.200	253.980	310.420	103,6 %
			93,8	-	187,5	127,9
	Konzern-EBT	50 %	33.800	30.420	37.180	154,0 %
Frank Hassler CSO	Konzernumsatz	50 %	282.200	253.980	310.420	103,6 %
			100,0	-	200	136,4
	Konzern-EBT	50 %	33.800	30.420	37.180	154,0 %
Jens Pape CTO	Konzernumsatz	50 %	282.200	253.980	310.420	103,6 %
			100,0	-	200	136,4
	Konzern-EBT	50 %	33.800	30.420	37.180	154,0 %
Dr. Patrick Alberts CPO	Konzernumsatz	50 %	282.200	253.980	310.420	103,6 %
			66,8	-	133,6	91,1
	Konzern-EBT	50 %	33.800	30.420	37.180	154,0 %
			66,8	-	133,6	133,6



### Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die relevanten Ziele und Zielerreichung hinsichtlich der in 2022 ausgezahlten LTI-Tranche 2018 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Als resultierende Vergütung ist die

Anzahl der zugeteilten Shadow Shares angegeben. Petra von Strombeck, Frank Hassler und Dr. Peter Opdemom nahmen in 2018 noch nicht am LTI des Vorstands teil.

### Zielerreichung 2018

In T€	Ziel	Ist <sup>1</sup>	Zielerreichung	Korridor	Zuteilung
Konzernumsatz	240.300	235.070	97,8 %	80 % – 130 %	97,8 %
Konzern-EBITDA	73.500	75.227	102,4 %	80 % – 130 %	102,4 %

<sup>1</sup> bereinigte Werte

Die für die Umrechnung des ermittelten LTI-Betrags in Shadow Shares (und zurück) relevanten Aktienkurse sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Für die Berechnung der zugeteilten Shadow Shares wird die Zielvergütung multipliziert mit der Zielerreichung und dann geteilt durch den Referenzkurs bei Zuteilung.

#### LTI-Tranche 2018, zugeteilt am 6. Juni 2019

Referenzkurs bei Zuteilung <sup>1</sup> in €	307,82
Referenzkurs bei Ausübung <sup>2</sup> in €	171,03
<b>Kursperformance</b>	<b>- 44,44 %</b>
Cap	923,46

<sup>1</sup> Durchschnittlicher Schlussauktionspreis der Aktie der Gesellschaft (WKN: XNG888) im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 100 Tagen vor der Hauptversammlung, in der der Konzernabschluss (nach IFRS), der Grundlage für die Festlegung der Zielerreichung ist, vorgelegt bzw. im Einzelfall gebilligt wird.

<sup>2</sup> Durchschnitt der Schlussauktionspreise der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 100 Tagen vor dem Ausübungszeitpunkt, wobei während der Wartezeit erfolgte Kapitalmaßnahmen anteilig berücksichtigt werden.

alle Angaben in T€, soweit nicht anders bezeichnet

Vorstandsmitglied, Position	Kriterium	Gewicht	a) 100 % Ziel b) Zielvergütung	a) Minimalziel b) Zuteilungsbetrag	a) Maximalziel b) Zuteilungsbetrag	a) Zielerreichung b) resultierende Vergütung (Shadow Shares)
Petra von Strombeck CEO	Konzernumsatz	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
			n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Konzern-EBITDA	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Ingo Chu CFO	Konzernumsatz	50 %	240.300	192.240	312.390	101,1 %
			125	100	163	406,5
	Konzern-EBITDA	50 %	73.500	46.160	75.010	101,3 %
Frank Hassler CSO	Konzernumsatz	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
			n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Konzern-EBITDA	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Jens Pape CTO	Konzernumsatz	50 %	240.300	192.240	312.390	101,1 %
			125	100	163	406,5
	Konzern-EBITDA	50 %	73.500	46.160	75.010	101,3 %
Dr. Peter Opdemom Vorstand B2C	Konzernumsatz	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
			n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Konzern-EBITDA	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Dr. Patrick Alberts	Konzernumsatz	50 %	240.300	192.240	312.390	101,1 %
			44	35	57	142,5
	Konzern-EBITDA	50 %	73.500	46.160	75.010	101,3 %
Dr. Thomas Vollmoeller	Konzernumsatz	50 %	240.300	192.240	312.390	101,1 %
			200	160	260	650,5
	Konzern-EBITDA	50 %	73.500	46.160	75.010	101,3 %
Alastair Bruce	Konzernumsatz	50 %	240.300	192.240	312.390	101,1 %
			125	100	163	406,5
	Konzern-EBITDA	50 %	73.500	46.160	75.010	101,3 %
Timm Richter	Konzernumsatz	50 %	240.300	192.240	312.390	101,1 %
			63	50	81	203
	Konzern-EBITDA	50 %	73.500	46.160	75.010	101,3 %
			63	50	81	203

Für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird die Anzahl der zugeteilten Shadow Shares mit dem Referenzkurs bei Ausübung multipliziert und gegebenenfalls die kumulierte Dividende je Aktie hinzugefügt. Die kumulierte Dividende pro Shadow Share entspricht der Summe der von der Gesellschaft pro reale Aktie gezahlten Bruttodividenden für das der Berechnung der Zielwerte zugrundeliegende Geschäftsjahr und für die zwei folgenden Geschäftsjahre. Der gesamte Auszahlungsbetrag ist auf das Dreifache des relevanten Zuteilungsbetrags der jeweiligen Tranche von Shadow Shares begrenzt.

Die entsprechenden Werte für die an der LTI-Tranche 2018 teilnehmenden Vorstandsmitglieder sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Vorstandsmitglied	Shadow Shares 2018	Referenzkurs €	kumulierte Dividende €	Auszahlung €	Cap €
Ingo Chu	813	171,03	10,88	147.894,46	750.000
Jens Pape	813	171,03	10,88	147.894,46	750.000
Dr. Patrick Alberts	285	171,03	10,88	51.844,92	262.500
Dr. Thomas Vollmoeller	1.301	171,03	10,88	236.667,51	1.200.000
Alastair Bruce	813	171,03	10,88	147.894,46	750.000
Timm Richter	406	171,03	10,88	73.856,27	375.000

### Vertraglich zugesagte Vergütung (freiwillige Angabe)

Als vertraglich zugesagte Vergütung im Geschäftsjahr 2022 weisen wir für die variablen Vergütungsbestandteile STI und LTI die auf der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 basierenden Zuteilungen sowie das jeweilige mögliche Minimum und Maximum aus.

Einen Überblick über die für die kurz- und langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 maßgeblichen Ziele gibt die nachfolgende Tabelle. Die Zielvorgaben sind für alle Vorstandsmitglieder gleich und werden daher nicht personalisiert ausgewiesen. Der LTI-Zuteilungsbetrag im Geschäftsjahr 2022 ist vertraglich für jedes Vorstandsmitglied festgelegt und unabhängig von Zielvorgaben. Diese werden erst bei Ermittlung der endgültig zugeteilten PSU am Ende der Performance-Periode relevant.

In T€	STI 2022	Korridor %	LTI 2022	Korridor %	Ist 2022	STI %	LTI %
Konzernumsatz	312.100	90 – 110	312.100	80 – 130	321.535	103,02	103,02
Konzern-EBITDA	103.700	90 – 110	–	–	102.923	99,25	
Konzern-EBT	–	–	61.100	80 – 130	61.302		100,33

## Vertraglich zugesagte Vergütung

Vorstandsmitglied, Position	Zeitraum	Erfolgsunabhängige Vergütung T€		Erfolgsabhängige Vergütung T€		Sondervergütung T€	Gesamtvergütung T€	Anteil an Gesamtvergütung %					
		Basisvergütung	Nebenleistungen (NL)	STI	LTI			SV	Basis	NL	STI	LTI	SV
Petra von Strombeck, CEO seit 01.06.2020	2021	450	2	421	476	0	1.349	33	0	31	35	0	
	2022 <sup>1</sup>	412,5	2	255	450	0	1.120	37	0	23	40	0	
	2022 Min	412,5	2	0	0	0	414,5	100	0	0	0	0	
	2022 Max	412,5	2	458	1.755	292	2.919,5	14	0	16	60	10	
Ingo Chu, CFO seit 01.07.2009	2021	375	2	315	331	0	1.023	37	0	31	32	0	
	2022	400	2	223	350	0	974	41	0	23	36	0	
	2022 Min	400	2	0	0	0	402	100	0	0	0	0	
	2022 Max	400	2	400	1.365	180	2.347	17	0	17	58	8	
Frank Hassler, CSO seit 01.11.2020	2021	375	2	336	318	35	1.066	35	0	32	30	3	
	2022	375	2	223	300	0	899	42	0	25	33	0	
	2022 Min	375	2	0	0	0	377	100	0	0	0	0	
	2022 Max	375	2	400	1.170	180	2.127	18	0	19	55	8	
Jens Pape, CTO seit 01.03.2011	2021	375	2	336	318	0	1.031	36	0	33	31	0	
	2022	396	2	246	321	0	965	41	0	25	33	0	
	2022 Min	396	2	0	0	0	398	100	0	0	0	0	
	2022 Max	396	2	442	1.251	188	2.279	17	0	19	55	8	
Dr. Peter Opdemom, Vorstand B2C seit 01.01.2022	2021												
	2022	330	2	184	260	0	776	43	0	24	33	0	
	2022 Min	330	2	0	0	0	332	100	0	0	0	0	
	2022 Max	330	2	330	1.014	166	1.842	18	0	20	55	9	

<sup>1</sup> Petra von Strombeck hat im Geschäftsjahr ein einmonatiges Sabbatical eingelegt. Für den Zeitraum des Sabbaticals folgte eine anteilige Kürzung der Vergütung.

## 2. BEITRAG DER VERGÜTUNG ZU DEN STRATEGISCHEN ZIELEN

Es ist das Ziel der Gesellschaft, in den kommenden Jahren durch weiteres Mitgliederwachstum im deutschsprachigen Raum (D-A-CH-Region), den Ausbau bestehender Angebote sowie die Etablierung neuer Produktangebote und Dienstleistungen für Menschen und Unternehmen gleichermaßen weiter zu wachsen.

Als wesentliche Steuerungsgrößen hat die Gesellschaft dabei die finanziellen Leistungsindikatoren Umsatz und EBITDA bzw. deren Wachstum jeweils auf Segment- und Konzernebene definiert.

Die Vergütung des Vorstands leistet einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung dieser strategischen Ziele und zur langfristigen nachhaltigen Entwicklung der New Work SE. Einerseits soll die Gesellschaft am Markt für hochqualifizierte Vorstandsmitglieder wettbewerbsfähig sein, sodass geeignete Kandidaten für die Gesellschaft gewonnen und langfristig gehalten werden können, die eine entsprechende Wachstumsstrategie entwickeln und umsetzen. Dies beinhaltet auch die Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds für die Vorstandsmitglieder, etwa auch in Form von Nebenleistungen. Andererseits dient die Vorstandsvergütung dazu, dass die Interessen des Vorstands weitestgehend gleichgerichtet mit den Aktionärsinteressen sind, also in hohem Maße auf Steigerung des Unternehmenswerts und des Aktienkurses abzielt. Dies wird durch einen hohen Anteil an wesentliche finanzielle Steuerungsgrößen geknüpfter variabler Vergütungsbestandteile erreicht. Dabei liegt ein besonderes Gewicht auf der langfristigen variablen Vergütung, die zudem an die Aktienkursentwicklung gekoppelt ist. Dadurch ist es im eigenen Interesse der Vorstandsmitglieder, eine langfristige und nachhaltig erfolgreiche Unternehmensentwicklung anzustreben und keine unangemessenen Risiken zur Realisierung und Maximierung kurzfristiger Erfolge einzugehen.

### 3. AKTIENBASIERTE VERGÜTUNG (FREIWILLIGE ANGABE)

Im Rahmen des LTI werden den Vorstandsmitgliedern sogenannte Shadow Shares (virtuelle Aktien) zugeteilt, die nach einer Wartezeit von drei Jahren, nach Wahl der Gesellschaft, entweder in bar oder durch Übertragung realer Aktien abgelöst werden.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die zum 31. Dezember 2022 noch ausstehenden LTI-Tranchen. Diese enthält auch die im Geschäftsjahr 2022 erstmals zugeteilten PSU.

Vorstandsmitglied, Position	LTI-Tranche	Leistungs- zeitraum	Zuteilung	Zuteilungs- kurs €	Ausübung	max. Ausübungskurs €	Bestand Shadow Shares/PSU	Wert zum 31.12.2022 <sup>1</sup> €
Petra von Strombeck, CEO seit 01.06.2020	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	1.559	237.903,40
	2021	2021	01.06.2022	173,48	02.06.2025	520,44	2.746	419.039,60
	2022	2022	24.03.2022	209,86	31.12.2025	629,58	2.144	327.174,40
Ingo Chu, CFO seit 01.07.2020	2019	2019	29.05.2020	244,24	30.05.2023	732,72	878	133.982,80
	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	953	145.427,80
	2021	2021	01.06.2022	173,48	02.06.2025	520,44	1.907	291.008,20
Frank Hassler, CSO seit 01.11.2020	2022	2022	24.03.2022	209,86	31.12.2025	629,58	1.668	254.536,80
	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	173	26.399,80
	2021	2021	01.06.2022	173,48	02.06.2025	520,44	1.831	279.410,60
Jens Pape, CTO seit 01.03.2011	2022	2022	24.03.2022	209,86	31.12.2025	629,58	1.430	218.218,00
	2019	2019	29.05.2020	244,24	30.05.2023	732,72	1.064	162.366,40
	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	953	145.427,80
Dr. Peter Opdemom, Vorstand B2C seit 01.01.2022	2021	2021	01.06.2022	173,48	02.06.2025	520,44	1.831	279.410,60
	2022	2022	24.03.2022	209,86	31.12.2025	629,58	1.529	233.325,40
	2019	2019	29.05.2020	244,24	30.05.2023	732,72	709	108.193,40
Dr. Patrick Alberts, CPO bis 31.05.2021	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	736	112.313,60
	2021	2021	01.06.2022	173,48	02.06.2025	520,44	1.526	232.867,60
	2019	2019	29.05.2020	244,24	30.05.2023	732,72	1.621	247.364,60
Dr. Thomas Vollmoeller, CEO bis 31.05.2020	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	578	88.202,80
	2019	2019	29.05.2020	244,24	30.05.2023	732,72	1.098	167.554,80
Alastair Bruce, CSO bis 09.04.2020	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	344	52.494,40

<sup>1</sup> berechnet mit dem Aktienkurs 152,60 Euro

### 4. CLAWBACK-/MALUS ANWENDUNG

Eine Clawback-Regelung besteht nicht und wurde daher auch im Geschäftsjahr 2022 nicht angewendet.

Im Bereich des STI hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 und 2022 keinen Gebrauch von der Ermessenskomponente gemacht.

Im Bereich des LTI fand die Regelung zum Ausfall der LTI-Tranche aufgrund eines negativen Jahresergebnisses keine Anwendung.

### 5. EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG

Zusätzlich zur Begrenzung der variablen Vergütungsbestandteile (STI maximal 240 Prozent und LTI maximal 400 Prozent des individuellen Zielbetrags) sieht das Vergütungssystem einen Maximalbetrag für die Gesamtvergütung eines Geschäftsjahres vor. Dieser bezieht sich auf die tatsächliche Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung und nicht auf die in einem Geschäftsjahr geleisteten Zahlungen. Sollte die rechnerische Gesamtvergütung (inklusive Nebenleistungen) eines Geschäftsjahres die Maximalvergütung überschreiten, wird der Auszahlungsbetrag des LTI des betreffenden Geschäftsjahres entsprechend gekürzt. Die festgelegte Maximalvergütung beträgt für die CEO-Position 3,75 Millionen Euro und für sonstige Vorstandsmitglieder 2,75 Millionen Euro. Diese war jedoch in den im Geschäftsjahr 2021 gültigen Vorstandsverträgen noch nicht verankert. Unabhängig davon erfolgen die Festlegung und Auszahlung des STI erst im Geschäftsjahr 2023 sowie die Ausübung der im Jahr 2022 zugeteilten LTI-Tranche 2022 erst im Jahr 2026. Somit kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2026 abschließend berichtet werden.

Nachrichtlich weist die folgende Tabelle das Verhältnis der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung zur definierten Maximalvergütung aus:

Vorstandsmitglied, Position	Zeitraum	Gesamtvergütung T€	Maximalvergütung T€ <sup>1</sup>	Anteil an Maximalvergütung %
<b>Petra von Strombeck,</b> CEO seit 01.06.2020	2021	452	3.005	15
	2022 <sup>2</sup>	836	2.918	29
<b>Ingo Chu,</b> CFO seit 01.07.2009	2021	545	2.144	25
	2022	865	2.345	37
<b>Frank Hassler,</b> CSO seit 01.11.2020	2021	412	2.125	19
	2022	713	2.125	34
<b>Jens Pape,</b> CTO seit 01.03.2011	2021	548	2.125	26
	2022	882	2.277	39
<b>Dr. Peter Opdemom,</b> Vorstand B2C seit 01.01.2022	2021	n.a.	n.a.	n.a.
	2022	332	1.840	18
<b>Dr. Patrick Alberts,</b> CPO bis 31.05.2021	2021	300	1.795	17
	2022	277	1.795	15
<b>Dr. Thomas Vollmoeller,</b> CEO bis 31.05.2020	2021	548	2.590	21
	2022	237	2.590	9
<b>Alastair Bruce,</b> CSO bis 09.04.2020	2021	224	1.280	18
	2022	148	1.280	12
<b>Timm Richter,</b> CPO bis 30.06.2018	2021	220	825	27
	2022	74	825	9

<sup>1</sup> im Geschäftsjahr 2021 gültige Regelung vor Festlegung des Vergütungssystems

<sup>2</sup> Petra von Strombeck hat im Geschäftsjahr ein einmonatiges Sabbatical eingelegt. Für den Zeitraum des Sabbaticals folgte eine anteilige Kürzung der Vergütung.

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Eine vergleichende Darstellung über die Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Mitarbeitervergütung (jeweils auf Basis von Vollzeitäquivalenten) und der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft in den letzten fünf Geschäftsjahren zeigt die nachfolgende Tabelle.

In %	2018 vs. 2017	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	Ist 2022 T€
<b>Vorstandsvergütung<sup>1</sup></b>						
Petra von Strombeck, CEO	n. a.	n. a.	n. a.	-0,2	85,0	836
Ingo Chu, CFO	43,7	-23,1	-25,0	-12,0	58,7	865
Frank Hassler, CSO <sup>2</sup>	n. a.	n. a.	n. a.	480,0	73,1	713
Jens Pape, CTO	84,1	-15,2	-29,0	-15,0	60,9	882
Dr. Peter Opdemom, Vorstand B2C <sup>3</sup> , vor 2022 ausgeschieden	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	332
Dr. Patrick Alberts, CPO <sup>4</sup>	n. a.	91,4	-40,9	-44,0	-7,7	277
Dr. Thomas Vollmoeller, CEO <sup>5</sup>	1,2	-11,5	-43,4	-42,3	-56,8	237
Alastair Bruce, CSO <sup>6</sup>	29,3	-19,2	-79,8	-57,8	-33,9	148
Timm Richter, CPO <sup>7</sup>	-21,8	-63,3	-29,2	61,8	-66,4	74
<b>Wirtschaftliche Entwicklung Konzern und SE<sup>8</sup></b>						
Konzernumsatz	24,7	17,8	1,1	5,0	10,6	316.369
Konzern-EBITDA	22,7	13,8	0,2	11,0	6,4	104.117
Konzern-EBT	16,5	16,0	-31,1	27,5	10,2	63.363
SE-Umsatz	24,5	14,5	2,0	3,7	9,8	304.902
SE-Jahresergebnis	79,0	8,6	-33,6	8,3	121,6	47.864
<b>Mitarbeitervergütung</b>						
Leadership-Team (VÄ) <sup>9</sup>	8,9	-4,2	1,3	1,5	1,6	251
Mitarbeiter SE (VÄ) <sup>10</sup>	4,0	9,7	4,7	-3,4	1,4	75
Mitarbeiter Deutschland (VÄ) <sup>11</sup>	3,2	3,5	4,4	4,0	1,4	75

<sup>1</sup> Zuflussbetrachtung

<sup>2</sup> Frank Hassler ist Vorstandsmitglied seit November 2020, d. h. die Vergütung des Jahres 2020 bezieht sich nur auf zwei Monate.

<sup>3</sup> Dr. Peter Opdemom ist Vorstand seit dem 1. Januar 2022.

<sup>4</sup> Dr. Patrick Alberts war Vorstandsmitglied seit 1. Juli 2018 und hat den Vorstand zum 31. Mai 2021 verlassen.

<sup>5</sup> Dr. Thomas Vollmoeller war Vorstandsmitglied seit 15. August 2012, seit 15. August 2012 als CEO und schied zum 31. Mai 2020 aus dem Vorstand aus.

<sup>6</sup> Alastair Bruce war Vorstandsmitglied seit 1. Februar 2017, seit 1. Februar 2017 als CSO und schied zum 9. April 2020 aus dem Vorstand aus.

<sup>7</sup> Timm Richter war Vorstandsmitglied seit 1. März 2013, seit 1. März 2013 als CPO und schied zum 30. Juni 2018 aus dem Vorstand aus.

<sup>8</sup> nur fortzuführendes Geschäft, ohne Berücksichtigung nachträglicher Anpassungen

<sup>9</sup> Das Leadership-Team umfasst konzernweit die 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands.

<sup>10</sup> Die Mitarbeiter der SE umfassen sowohl die SE-Mitarbeiter an deutschen als auch an internationalen Standorten, exklusive Leadership-Team.

<sup>11</sup> Die Mitarbeiter Deutschland umfassen alle Mitarbeiter des Konzerns an deutschen Standorten, exklusive Leadership-Team.

# Aufsichtsratsvergütung

## Grundzüge der Aufsichtsratsvergütung

Das System zur Aufsichtsratsvergütung wurde zuletzt von der Hauptversammlung der New Work SE am 19. Mai 2021 bestätigt. Es ist festgeschrieben in Ziffer 13 der Satzung der Gesellschaft.

Demnach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung von 40.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache der festen Vergütung. Mitglieder von tatsächlich gebildeten Ausschüssen erhalten zusätzlich zur festen Vergütung für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum jeweiligen Ausschuss eine weitere feste Vergütung von 5.000 €; Vorsitzende von tatsächlich gebildeten Ausschüssen erhalten für jeden Ausschussvorsitz das Zweifache dessen. Während eines Geschäftsjahres neu in den Aufsichtsrat eintretende oder ausscheidende Mitglieder erhalten die feste Vergütung zeitanteilig.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine erfolgsorientierte Vergütung. Dadurch sollen keine an den kurzfristigen Konzernerfolg geknüpften Anreize geschaffen werden, um die erforderliche unabhängige Kontrollfunktion des Aufsichtsrats sicherzustellen.

Die Vergütung ist jeweils für das zurückliegende Geschäftsjahr am Tag nach der Hauptversammlung, in der über die Entlastung des Aufsichtsrats beschlossen wird, zahlbar.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ferner Ersatz ihrer baren Auslagen. Die auf die Vergütung und Auslagen zu zahlende Umsatzsteuer wird die Gesellschaft den Mitgliedern des Aufsichtsrats gegen Erteilung einer von dem betreffenden Aufsichtsratsmitglied ausgestellten und die Gesellschaft zum Vorsteuerabzug berechtigenden Rechnung erstatten.

Weitere Zusagen wurden seitens der Gesellschaft nicht getätigt.

## Sonstiges

Keinem Mitglied des Aufsichtsrats wurden Kredite, Zinsen oder Vorschüsse von der Gesellschaft gewährt.

Zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2022 hielten die Aufsichtsratsmitglieder insgesamt weniger als 1 Prozent der Aktien an der Gesellschaft. Informationen zu Meldungen des vergangenen Geschäftsjahres über Geschäfte von Personen mit Führungsaufgaben gemäß Art. 19 der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 werden grundsätzlich über DGAP im Bereich Directors' Dealings veröffentlicht und können auch auf der Internetseite der New Work SE im Bereich Investor Relations abgerufen werden.

Die New Work SE hat für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung) ohne Selbstbehalt abgeschlossen. Sie deckt das persönliche Haftungsrisiko der Aufsichtsratsmitglieder für den Fall ab, dass sie im Rahmen oder aufgrund ihrer Tätigkeit als Aufsichtsräte der Gesellschaft für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden.



## Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Da die Aufsichtsratsvergütung eines Geschäftsjahres erst am Tag nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das betreffende Geschäftsjahr beschließt, fällig wird, bezieht sich die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung auf das Geschäftsjahr 2021. Dies reflektiert auch die Darstellung in der folgenden Tabelle.

	für Geschäftsjahr 2020, gezahlt in 2021					für Geschäftsjahr 2021, gezahlt in 2022				
	Aufsichtsrats- mitgliedschaft		Ausschusstätigkeit		Gesamt	Aufsichtsrats- mitgliedschaft		Ausschusstätigkeit		Gesamt
	in €	in %	in €	in %		in €	in %	in €	in %	
<b>Martin Weiss,</b> Vorsitzender seit 29. Mai 2020, Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	47.213	94	2.951	6	50.164	80.000	94	5.000	6	85.000
<b>Dr. Johannes Meier,</b> stellvertretender Vorsitzender, Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	40.000	89	5.000	11	45.000	40.000	89	5.000	11	45.000
<b>Anette Weber,</b> Vorsitzende des Prüfungsausschusses	40.000	80	10.000	20	50.000	40.000	80	10.000	20	50.000
<b>Dr. Jörg Lübcke,</b> Mitglied des Prüfungsausschusses	40.000	89	5.000	11	45.000	40.000	89	5.000	11	45.000
<b>Dr. Andreas Rittstieg,</b> Mitglied des Prüfungsausschusses	40.000	89	5.000	11	45.000	40.000	89	5.000	11	45.000
<b>Jean-Paul Schmetz,</b> Vorsitzender des Produkt- und Technikausschusses	40.000	80	10.000	20	50.000	40.000	80	10.000	20	50.000
<b>Stefan Winners,</b> Vorsitzender bis 29. Mai 2020, Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	32.787	94	2.049	6	34.836	0	0	0	0	0

Unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt steht die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 zum 31. Dezember 2022 bereits fest. Im Interesse der Transparenz und einer umfassenden Information unserer Aktionäre stellen wir in der nachfolgenden Tabelle auch die für das Geschäftsjahr 2022 anfallende Aufsichtsratsvergütung dar, unabhängig davon, dass diese erst nach der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 fällig wird.

	für Geschäftsjahr 2022, zahlbar in 2023				
	Festvergütung		Ausschusstätigkeit		Gesamt in €
	in €	in %	in €	in %	
<b>Martin Weiss,</b> Vorsitzender, Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	80.000	94	5.000	6	85.000
<b>Dr. Johannes Meier,</b> stellvertretender Vorsitzender, Mitglied des Prüfungsausschusses sowie des Produkt- und Technikausschusses	40.000	83	7.932	17	47.932
<b>Anette Weber,</b> Vorsitzende des Prüfungsausschusses	40.000	80	10.000	20	50.000
<b>Dr. Jörg Lübcke,</b> Mitglied des Prüfungsausschusses	40.000	89	5.000	11	45.000
<b>Dr. Andreas Rittstieg,</b> Mitglied des Prüfungsausschusses, bis 1. Juni 2022	16.658	89	2.082	11	18.740
<b>Dr. Katharina Herrmann,</b> Mitglied des Produkt- und Technikausschusses, ab 1. Juni 2022	23.452	89	2.932	11	26.384
<b>Jean-Paul Schmetz,</b> Vorsitzender des Produkt- und Technikausschusses	40.000	80	10.000	20	50.000

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Einen Vergleich der Aufsichtsratsvergütung mit der Vergütung der Mitarbeiter (jeweils auf Basis von Vollzeitäquivalenten) und der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft in den letzten fünf Geschäftsjahren zeigt die folgende Tabelle:

In %	2018 vs. 2017	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	Ist 2022 T€
<b>Aufsichtsratsvergütung<sup>1</sup></b>						
<b>Martin Weiss,</b> Vorsitzender seit 29. Mai 2020, Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	69,4	85
<b>Dr. Johannes Meier,</b> stellvertretender Vorsitzender, Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	-2,2	0	0	0	0	48
<b>Anette Weber,</b> Vorsitzende des Prüfungsausschusses	4,2	0	0	0	0	50
<b>Dr. Jörg Lübcke,</b> Mitglied des Prüfungsausschusses	4,7	0	0	0	0	45
<b>Dr. Andreas Rittstieg,</b> Mitglied des Prüfungsausschusses, bis 1. Juni 2022	0	0	0	0	0	19
<b>Dr. Katharina Herrmann,</b> Mitglied des Produkt- und Technikausschusses, seit 1. Juni 2022	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n.a.	26
<b>Jean-Paul Schmetz,</b> Vorsitzender des Produkt- und Technikausschusses, vor 2022 ausgeschieden	4,2	0	0	0	0	50
<b>Stefan Winners,</b> Vorsitzender bis 29. Mai 2020	6,3	0	0	-59,0	-100,0	n. a.
<b>Wirtschaftliche Entwicklung Konzern und SE<sup>2</sup></b>						
Konzernumsatz	24,7	17,8	1,1	5,0	10,6	316.369
Konzern-EBITDA	22,7	13,8	0,2	11,0	6,4	104.117
Konzern-EBT	16,5	16,0	-31,1	27,5	10,2	63.363
SE Umsatz	24,5	14,5	2,0	3,7	9,8	304.902
SE Jahresergebnis	79,0	8,6	-33,6	8,3	121,6	47.864
<b>Mitarbeitervergütung</b>						
Leadership-Team (VÄ) <sup>3</sup>	8,9	-4,2	1,3	1,5	1,6	251
Mitarbeiter SE (VÄ) <sup>4</sup>	4,0	9,7	4,7	-3,4	1,4	75
Mitarbeiter Deutschland (VÄ) <sup>5</sup>	3,2	3,5	4,4	4,0	1,4	75

<sup>1</sup> Zuflussbetrachtung

<sup>2</sup> nur fortzuführendes Geschäft, ohne Berücksichtigung nachträglicher Anpassungen

<sup>3</sup> Das Leadership-Team umfasst konzernweit die 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands.

<sup>4</sup> Die Mitarbeiter der SE umfassen sowohl die SE-Mitarbeiter an deutschen als auch an internationalen Standorten, exklusive Leadership-Team.

<sup>5</sup> Die Mitarbeiter Deutschland umfassen alle Mitarbeiter des Konzerns an deutschen Standorten, exklusive Leadership-Team.

Hamburg, den 22. März 2023

Petra von Strombeck

Ingo Chu

Frank Hassler

Dr. Peter Opdemom

Jens Pape

Für den Aufsichtsrat:

Martin Weiss



HARBOUR FOR

---



**New Work SE**

Am Strandkai 1  
20457 Hamburg

Telefon + 49 40 41 91 31-793

Telefax + 49 40 41 91 31-44

ir@new-work.se