

Vergütungsbericht 2021 (zu Tagesordnungspunkt 8)

1. Vergütungsbericht nach § 162 AktG

Vorwort

Der Vergütungsbericht erläutert die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand sowie den Aufsichtsrat und enthält auf individueller Ebene die gewährte und geschuldete Vergütung sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat. Da die Mister Spex SE seit dem 1. Juli 2021 börsennotiert ist, bezieht sich der Vergütungsbericht auf die Vergütungsbestandteile und die im Zeitraum von diesem Datum bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021, also dem 31. Dezember 2021, (Berichtszeitraum) gewährte und geschuldete Vergütung.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben diesen Vergütungsbericht gemeinsam erstellt. Er entspricht den gesetzlichen Anforderungen nach § 162 AktG und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

Dieser Vergütungsbericht wurde von EY gemäß den gesetzlichen Vorgaben des § 162 Abs. 3 AktG geprüft und ist Bestandteil des Geschäftsberichts der Mister Spex SE. Der Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung im Rahmen eines nicht-bindenden Votums gemäß § 120a Abs. 4 AktG am 30. Juni 2022 vorgelegt. Nach dem Votum über den geprüften Vergütungsbericht werden der Vergütungsbericht sowie der Vermerk über die entsprechende Prüfung auch auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht https://ir.misterspex.com/websites/misterspex/German/4000/berichte-_-praesentationen.html#annual.

Die beschriebene Vergütungspraxis für das Geschäftsjahr 2021 wurde übergangsweise angewendet. Ab dem Geschäftsjahr 2022 gilt ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, das der Hauptversammlung am 30. Juni 2022 zur Billigung vorgelegt wird.

Übersicht über das Vergütungssystem für den Vorstand

Die Mister Spex SE ging im Geschäftsjahr 2021 an die Börse. Um eine unterjährige Änderung der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder und der Vergütungsstruktur zu vermeiden, hat der Aufsichtsrat beschlossen, die zum Zeitpunkt des Börsengangs geltende Vergütungspraxis bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021 übergangsweise fortzusetzen.

Um sicherzustellen, dass die Anforderungen und Erwartungen an das Vergütungssystem für den Vorstand börsennotierter Gesellschaften erfüllt werden, hat der Aufsichtsrat von Mister Spex ab 2022, dem ersten vollständigen Geschäftsjahr als börsennotierte Gesellschaft, ein neues, angepasstes Vergütungssystem für den Vorstand eingeführt. Das neue Vergütungssystem steht im Einklang mit regulatorischen Anforderungen, berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des DCGK sowie die Erwartungen institutioneller Anleger und Stimmrechtsberater. Das neue Vergütungssystem wird gemäß § 120a Abs. 1 AktG auf der Hauptversammlung von Mister Spex am 30. Juni 2022 im Rahmen des so genannten „Say on Pay“ zur Billigung vorgelegt.

Für 2021 existierte aus diesem Grund kein Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung gebilligt wurde. Das Vergütungssystem enthält zukünftig auch eine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG. Die in diesem Vergütungsbericht dargelegte Vergütung entspricht den Dienstverträgen und der zum Zeitpunkt des Börsengangs übergangsweise geltenden Vergütungsstruktur für die Vorstandsmitglieder. Feste Vergütungsbestandteile waren das feste Grundgehalt und Nebenleistungen. Die variablen

Vergütungsbestandteile bestanden aus einem Jahresbonus, der als Zielbonusmodell konzipiert ist, und einem langfristigen variablen Vergütungselement. Letzteres wurde als Aktienoptionsprogramm (ESOP) konzipiert. Die Vorstandsmitglieder haben im Rahmen des Aktienoptionsprogramms vor dem Börsengang in mehreren Tranchen Aktienoptionen erhalten. Nach dem Börsengang wurden im Rahmen dieses Programms keine Aktienoptionen gewährt.

Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat ist für die Erstellung des Vergütungssystems sowie die Festsetzung der Höhe der Vergütung des Vorstands verantwortlich. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss bereitet die entsprechenden Beschlüsse vor.

Zur Beurteilung der Angemessenheit der Ziel-Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds berücksichtigt der Aufsichtsrat die jeweiligen Aufgaben und die Leistung des Vorstandsmitglieds sowie die Lage und Entwicklung der Gesellschaft. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat, dass die Höhe der Vergütung die übliche Höhe der Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Um sicherzustellen, dass die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Gesellschaften dem üblichen Niveau entspricht, führt der Aufsichtsrat regelmäßig einen horizontalen Vergleich durch. Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands nach AktG und DCGK berücksichtigt der Aufsichtsrat die Kriterien *Land*, *Größe* und *Branche*. So wurde eine relevante Vergleichsgruppe bestehend aus 15 Unternehmen mit Start-up-Charakter aus den Bereichen E-Commerce, Retail und Tech sowie mit einem Wettbewerber definiert. Die folgende Tabelle zeigt die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe:

Vergleichsgruppe für den horizontalen Vergleich der Vorstandsvergütung		
CeWe	HelloFresh	TeamViewer
CTS EVENTIM	Home24	Westwing Group
Delivery Hero	New Work	Zalando
Fielmann	Scout24	Zeal Network
Global Fashion Group	Shop Apotheke Europe	Zooplus

Darüber hinaus beurteilt der Aufsichtsrat, ob die Vergütung der Vorstandsmitglieder den üblichen Niveaus innerhalb des Unternehmens entspricht. Für den Vergütungszeitraum 2021 seit dem Börsengang hat der Aufsichtsrat das Verhältnis zwischen Vorstandsvergütung und der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt berücksichtigt.

Zielvergütung 2021

Die folgende Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied im sechsmonatigen Berichtszeitraum. Nebenleistungen stellen Aufwendungen im Berichtszeitraum dar. Im Berichtszeitraum wurden keine Aktienoptionen gewährt.

Anteilige Zielvergütung des Vorstands (01.07.2021-31.12.2021)				
	Dirk Graber Co-CEO	Dr. Mirko Caspar Co-CEO	Dr. Sebastian Dehnen CFO	Maren Kroll CHRO
	in EUR	in EUR	in EUR	in EUR
Grundgehalt	125.000	125.000	85.000	100.000
Nebenleistungen	1.238	238	1.090	1.168
Summe	126.238	125.238	86.090	101.168
Kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus)	41.500	41.500	20.000	20.000
Langfristige variable Vergütung (Aktienoptionen)	n/a ¹	n/a	n/a	n/a
Ziel-Gesamtvergütung	167.738	166.738	106.090	121.168

¹ n/a not available (nicht vorhanden)

Anwendung des Vergütungssystems 2021

Grundgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten jeweils ein festes Jahresbruttogehalt, das in zwölf gleichen Raten monatlich gezahlt wird.

Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder von Mister Spex sind durch eine Unfallversicherung bei Tod und Arbeitsunfähigkeit abgedeckt. Darüber hinaus zahlt die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern die Hälfte der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, jedoch nicht mehr als einen monatlichen Betrag, der zu zahlen wäre, wenn das jeweilige Vorstandsmitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert wäre. Darüber hinaus erstattet Mister Spex Kosten für eine ärztliche Untersuchung für jedes Vorstandsmitglied in Höhe von jährlich bis zu 2.500 EUR.

Für Maren Kroll setzt Mister Spex ihre Direktversicherung bei einem Versicherungsanbieter fort. Sie wandelt einen Teil ihrer Vergütung in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung um und Mister Spex leistet einen Beitrag in Höhe der Sozialversicherungersparnis.

Neben den genannten Nebenleistungen erhalten die Vorstandsmitglieder eine Kostenerstattung (z.B. für Reisekosten) und sind durch eine D&O-Versicherung abgedeckt. Bei der D&O-Versicherung des Vorstands findet ein Selbstbehalt von 10 % Anwendung.

Kurzfristige variable Vergütung – Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2021

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Jahresbonus, der als Zielbonusmodell konzipiert ist. Der endgültige Auszahlungsbetrag hängt von der Gesamtzielerreichung ab und wird durch Multiplikation des Zielbetrags mit der Gesamtzielerreichung berechnet. Die Gesamtzielerreichung für den Jahresbonus 2021 kann zwischen 0 % und 150 % betragen und wird auf Basis finanzieller und nicht-finanzieller Ziele festgelegt. Der daraus resultierende Auszahlungsbetrag wird in bar beglichen.

Zielbetrag in €	Gesamtzielerreichung (0 % bis 150 %)			Auszahlungsbetrag in €
	Finanzielle Ziele		Nicht- finanzielle Ziele	
	Umsatz¹	AEBITDA²	NPS³	
	75 %		25 %	

¹ Konsolidierter Umsatz der Mister Spex Group 2021.

² Konsolidiertes AEBITDA 2021.

³ Net Promoter Score.

Finanzielle Ziele

Für den Jahresbonus 2021 wurden die finanziellen Ziele mit 75 % gewichtet. Der Aufsichtsrat hat zwei gleich gewichtete finanzielle Leistungskriterien als finanzielle Ziele definiert. Diese Leistungskriterien waren der konsolidierte Umsatz und das konsolidierte bereinigte EBITDA des Konzerns (AEBITDA) 2021. Das AEBITDA ist definiert als Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen, bereinigt um Aufwendungen für aktienbasierte Vergütungen gemäß IFRS 2, einmalige Transformationskosten und andere Einmaleffekte, die nicht Teil des regulären Geschäftsverlaufs sind. Beide Leistungskriterien sind relevante Leistungsindikatoren für die wachstumsorientierte Unternehmenssteuerung und Strategieumsetzung.

Die Zielerreichung je Leistungskriterium kann zwischen 0 % und 150 % liegen. Als Nebenbedingung beträgt die Zielerreichung der finanziellen Ziele insgesamt jedoch 0 %, falls das AEBITDA weniger als 7 Mio. EUR beträgt. Tatsächliche Werte oberhalb des definierten Maximums je finanziellem Ziel führen nicht zu einer Zielerreichung von mehr als 150 %.

Die folgende Tabelle fasst die Zielwerte sowie die entsprechenden Minima und Maxima für beide finanziellen Ziele zusammen und stellt den tatsächlich Ist-Wert je finanziellem Ziel dar.

Zielerreichung der finanziellen Ziele

	Minimum	Ziel	Maximum	Ist-Wert
Umsatz in Mio. EUR	180,0	202,0	213,0	194,2
AEBITDA in Mio. EUR	8,4	11,6	13,2	4,1

Im Geschäftsjahr 2021 lag das AEBITDA unter 7 Mio. EUR und damit die Zielerreichung für die finanziellen Ziele bei 0 %.

Nicht-finanzielle Ziele

Als nicht-finanzielles Ziel wurde der Net Promoter Score (NPS) mit einer Gewichtung von 25 % als entsprechendes Leistungskriterium definiert, da er eine wesentliche Grundlage für den Omnichannel-Erfolg darstellt. Analog zu den finanziellen Zielen kann die Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % liegen.

Als Zielwert für das Geschäftsjahr 2021 wurde für eine Zielerreichung von 100 % ein NPS von 70 definiert. Als Maximum wurde ein NPS von 80 definiert, wobei ein NPS von mehr als 80 zu einer Zielerreichung von 150 % führen würde. Das Minimum ist als ein NPS von 50 oder weniger definiert.

Im Geschäftsjahr 2021 lag der NPS bei 64 und damit die Zielerreichung für das nicht-finanzielle Ziel bei 70 %. Die Gesamtzielerreichung für den Jahresbonus des Geschäftsjahres 2021 liegt demzufolge insgesamt bei 17,5%.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zielerreichung für die finanziellen und nicht-finanziellen Ziele sowie die entsprechenden Auszahlungsbeträge.

Zielvergütung für den anteiligen Jahresbonus (Zeitraum 01.07.2021-31.12.2021)					
	Zielbetrag in EUR	Zielerreichung finanzielle Ziele	Zielerreichung nicht-finanzielle Ziele	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag in EUR
Dirk Graber	41.500	0%	70%	17,5%	7.263
Dr. Mirko Caspar	41.500	0%	70%	17,5%	7.263
Dr. Sebastian Dehnen	20.000	0%	70%	17,5%	3.500
Maren Kroll	20.000	0%	70%	17,5%	3.500

IPO-Bonus

Nach erfolgreichem Abschluss des Börsengangs erhielten die Vorstandsmitglieder einen einmaligen Transaktionsbonus in bar (in Höhe von 50.000 Euro für Maren Kroll und 150.000 Euro für jedes andere Vorstandsmitglied). Der IPO-Bonus war vor dem Börsengang vereinbart worden und basierte auf einer Zielvereinbarung zwischen Aufsichtsrat und Vorstand.

Langfristige variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die Vorstandsmitglieder haben vor dem Börsengang im Jahr 2021 an einem Aktienoptionsprogramm teilgenommen. Jede Aktienoption gewährt das Recht, eine Aktie von Mister Spex zu einem vordefinierten Ausübungspreis zu erwerben. Die Aktienoptionen werden über einen Zeitraum von achtundvierzig Monaten (4 Jahren) nach dem jeweiligen Startdatum monatlich erdient.

Da der Aufsichtsrat beschlossen hat, die Vergütungspraxis der Vorstandsmitglieder auf der Grundlage der beim Börsengang geltenden Dienstverträge der Vorstandsmitglieder bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021 übergangsweise fortzusetzen, um eine unterjährige Änderung der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder und der Vergütungsstruktur zu vermeiden und bestehende Rechte der Vorstandsmitglieder aus dem Aktienoptionsprogramm zu wahren, verfallen die vor dem Börsengang gewährten Aktienoptionen nicht, sondern werden gemäß dem jeweiligen Erdienungszeitraum weiter erdient und bleiben ausübbar, es sei denn, die Optionsrechte verfallen. Nach dem Börsengang wurden jedoch keine neuen Optionen auf Basis des früheren Aktienoptionsprogramms gewährt.

Erdiente Optionsrechte können unmittelbar nach Erdienung ausgeübt werden, jedoch nur während der von der Gesellschaft festgelegten Ausübungsfenster. Ausgeübte Aktienoptionen werden im Allgemeinen in Aktien bedient. Die Gesellschaft behält sich jedoch das Recht vor, ausgeübte Aktienoptionen nach eigenem und freiem Ermessen in bar zu begleichen. Im Falle eines Barausgleichs erhält der Begünstigte eine Barzahlung, die wirtschaftlich und finanziell vollständig gleichwertig ist.

Die nachstehende Tabelle fasst die allgemeinen Angaben zu den den Vorstandsmitgliedern gewährten Aktienoptionen zusammen:

Allgemeine Bedingungen für die Gewährung von Aktienoptionen an die Vorstandsmitglieder							
	Gewährter Betrag in EUR	Beizulegender Zeitwert je Option bei Gewährung in EUR		Anzahl der gewährten Optionen	Ausübungspreis in EUR	Erdienungszeitraum	Ausübungszeitraum
ESOP I	Dirk Graber	37.427	3,28	11.427	1,00	13.08.2010 bis 12.08.2014	01.07.2021 bis 30.06.2025
		190.134	3,20	59.335		01.01.2013 bis 31.12.2016	
	780.832	3,25	240.149	01.09.2011 bis 31.08.2015		01.07.2021 bis 30.06.2025	
	190.134	3,20	59.335	01.01.2013 bis 31.12.2016			
	Dr. Mirko Caspar	83.031	3,02	27.512			01.01.2014 bis 31.12.2017
125.675		4,57	27.512	01.01.2014 bis 31.12.2017			
ESOP II	Dirk Graber	425.005	1,61	264.720	3,71	01.01.2015 bis 31.12.2018	01.07.2021 bis 30.06.2025
	Dr. Mirko Caspar	240.836	1,61	150.015			
ESOP IV	Dirk Graber	363.201	1,37	264.720	7,52	01.01.2019 bis 31.12.2022	01.07.2021 bis 30.06.2025
		Dr. Mirko Caspar	363.201	1,37		264.720	
	Dr. Sebastian Dehnen	344.998	3,91	88.245		01.08.2020 bis 31.07.2024	01.07.2021 bis 31.07.2026
	Maren Kroll	96.854	1,37	70.596		01.01.2020 bis 31.12.2023	
		69.247	3,92	17.649		01.01.2021 bis 31.12.2024	

Die Anzahl der Aktienoptionen je Co-CEO, auf die verzichtet wurde, wird in der folgenden Tabelle unter „Anzahl der verfallenen Optionen“ angegeben.

Vor dem Börsengang hatte Dr. Mirko Caspar 137.933 Aktienoptionen ausgeübt, die während des Berichtszeitraums bedient wurden. Darüber hinaus hat Dr. Mirko Caspar im Berichtszeitraum weitere 50.000 Aktienoptionen ausgeübt. Die Bedienung dieser ausgeübten Aktienoptionen erfolgt im Geschäftsjahr 2022.

Die folgende Übersicht zeigt alle Veränderungen in der Anzahl der Aktienoptionen im Berichtszeitraum.

Übersicht über die Ausübung von Aktienoptionen der Vorstandsmitglieder									
	Anzahl der gewährten Optionen	Anzahl der zum 31. Dezember 2021 erdienten Optionen	Anzahl der verfallenen Optionen	Endgültige Anzahl der Optionen	Anzahl der ausgeübten Optionen	Aktienkurs zum Datum der Bedienung in EUR		Anzahl der ausstehenden Optionen	
						Bedienung in EUR	Innerer Wert ¹ der ausgeübten Optionen in EUR		
ESOP I	Dirk Graber	70.762	70.762	41.667	29.095	-	-	29.095	
	Dr. Mirko Caspar	354.508	354.508	20.834	333.674	137.933	24,32	3.216.598	195.741
ESOP II	Dirk Graber	264.720	264.720	-	264.720	-	-	-	264.720
	Dr. Mirko Caspar	150.015	150.015	-	150.015	-	-	-	150.015
ESOP IV	Dirk Graber	264.720	198.540			-	-	-	264.720
	Dr. Mirko Caspar	264.720	198.540			-	-	-	264.720
	Dr. Sebastian Dehnen	88.245	31.253			-	-	-	88.245
		70.596	35.298			-	-	-	70.596
	Maren Kroll	17.649	4.412			-	-	-	17.649

¹Der innere Wert einer ausgeübten Option entspricht dem endgültigen Wert einer Aktienoption als Differenz zwischen dem Aktienkurs zum Datum der Bedienung und dem Ausübungspreis, multipliziert mit der Anzahl der ausgeübten Aktienoptionen.

Vor dem Börsengang gewährte Aktienoptionen beinhalten keine zusätzlichen Leistungsbedingungen neben dem jeweiligen Ausübungspreis. Ab 2022 wird ein neuer virtueller Aktienoptionsplan (VSOP) als langfristige variable Vergütung zugeteilt, der die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) der Umsatzerlöse als Leistungsbedingung enthält.

Da Aktienoptionen, die Vorstandsmitgliedern vor dem Börsengang gewährt wurden, weiter erdient werden und ausgeübt werden können, hat der Aufsichtsrat individuelle Übergangsfristen festgelegt, in denen die Vorstandsmitglieder nicht die in ihrem Dienstvertrag festgelegten Zuteilungsbeträge gemäß dem neuen virtuellen Aktienoptionsplan erhalten, um eine unverhältnismäßige Vergütung zu vermeiden. In 2021 wurden keine Optionsrechte zugeteilt und somit ist für Aktienoptionen keine Vergütung als gewährt und geschuldet auszuweisen.

Leistungen von Dritten

Im Berichtszeitraum erhielten die Vorstandsmitglieder für ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglieder von Mister Spex keine Vergütung oder Leistungen von Dritten.

Malus- und Clawback Bestimmungen

Die zum Zeitpunkt des Börsengangs geltende Vergütungspraxis, die bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021 übergangsweise fortgeführt wurde, sieht keine Malus- oder Clawback-Regelungen vor. Dementsprechend wurden im Geschäftsjahr 2021 keine Malus- oder Clawback-Bestimmungen angewendet.

Ab dem Geschäftsjahr 2022 bestehen Malus- und Clawback-Bestimmungen sowohl für kurzfristige als auch für langfristige variable Vergütungsbestandteile.

Aktienbesitz von Vorstandsmitgliedern

Die Co-CEOs von Mister Spex halten bereits Aktien von Mister Spex, wenngleich für den Berichtszeitraum für Vorstandsmitglieder keine Richtlinie zur Aktienhaltepflcht (Share Ownership Guideline) in Kraft war.

Ab dem Geschäftsjahr 2022 existiert eine Richtlinie zum Aktienbesitz, gemäß der die Co-CEOs von Mister Spex verpflichtet sind, Anteile an der Gesellschaft zu erwerben, die mindestens dem Zweifachen ihres jeweiligen jährlichen Brutto-Grundgehalts entsprechen, während die anderen Vorstandsmitglieder verpflichtet sind, Anteile an der Gesellschaft zu erwerben, die mindestens ihrem jeweiligen jährlichen Brutto-Grundgehalt entsprechen, und zwar innerhalb eines Zeithorizonts von vier Jahren ab ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied. Dabei sollte bereits nach zwei Jahren mindestens die Hälfte des Ziel-Aktienbestands aufgebaut sein.

Weitere vertragliche Vereinbarungen

Die folgenden vertraglichen Vereinbarungen beziehen sich auf die für den Berichtszeitraum bestehenden Dienstverträge.

Abfindungen

Die Beendigung des Amtes eines Vorstandsmitglieds, insbesondere durch Widerruf der Bestellung oder Amtsniederlegung, stellt eine Kündigung durch die Gesellschaft zum nächstmöglichen Termin dar (ordentliche Kündigung).

Spricht die Gesellschaft eine ordentliche Kündigung aus, besteht ein Anspruch auf eine Abfindung für das Vorstandsmitglied. Die Abfindung wird auf der Grundlage des Grundgehalts und des Jahresbonus berechnet. Die Abfindung beträgt die von der Gesellschaft während der Restlaufzeit des Dienstvertrags zu zahlende Vergütung, übersteigt jedoch nicht die Höhe von zwei Jahresvergütungen.

Der Anspruch auf eine Abfindung besteht ferner, wenn das Vorstandsmitglied den Dienstvertrag aus wichtigem Grund, den die Gesellschaft zu vertreten hat, gemäß § 626 BGB kündigt.

Dabei wird klargestellt, dass kein Anspruch auf eine Abfindung besteht, wenn die Gesellschaft den Dienstvertrag aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB wirksam kündigt.

Zahlungen bei Arbeitsunfähigkeit oder Tod

Im Falle von Krankheit oder einer sonstigen unfreiwilligen Dienstunterbrechung erhält das Vorstandsmitglied für einen Zeitraum von sechs Monaten weiterhin sein vertragliches Grundgehalt. Die Vergütung bei Krankheit und unfreiwilliger Arbeitsunfähigkeit verringert sich um die Beträge, die das Vorstandsmitglied für diesen Zeitraum von Dritten erhält, insbesondere aus einer Krankenversicherung oder einer Krankentaggeldversicherung.

Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit dieses Dienstvertrags, so wird das vertragliche Grundgehalt für den Sterbemonat und die drei folgenden Monate weitergezahlt.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern enthalten ein umfassendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist auf zwölf Monate nach Beendigung des Dienstvertrags begrenzt. Für jeden Monat des Wettbewerbsverbots ist die Gesellschaft verpflichtet, eine Ausgleichszahlung in Höhe von 75 % des letzten Grundgehalts des Vorstandsmitglieds zu leisten. Diese Zahlung wird auf etwaige Abfindungen und laufende Leistungen aus einer Pensionszusage angerechnet.

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot tritt nicht in Kraft, wenn der Dienstvertrag aufgrund des Eintritts in den Ruhestand oder wegen Invalidität endet.

Vergütung des Vorstands 2021

Die nachstehende Tabelle enthält gemäß § 162 Abs.1 Satz 1 AktG die den Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung auf individualisierter Ebene. Da die gesetzliche Regelung nur die Offenlegung der Vergütung einer börsennotierten Gesellschaft verlangt, werden die offengelegten Beträge im Hinblick auf den Börsengang von Mister Spex am 1. Juli 2021 anteilig angesetzt und beziehen sich somit auf den Berichtszeitraum vom Börsengang bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021.

Die Tabelle zeigt das anteilige Grundgehalt und die Aufwendungen für Nebenleistungen sowie die anteiligen kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile im Berichtszeitraum.

Anteilige Gesamtvergütung des Vorstands (01.07.2021-31.12.2021)								
	Dirk Graber Co-CEO		Dr. Mirko Caspar Co-CEO		Dr. Sebastian Dehnen CFO		Maren Kroll CHRO	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Grundgehalt	125.000	44,09 %	125.000	44,25 %	85.000	35,48 %	100.000	64,65 %
Nebenleistungen	1.238	0,44 %	238	0,08 %	1.090	0,46 %	1.168	0,76 %
Summe – Festvergütung	126.238	44,53 %	125.238	44,33 %	86.090	35,93 %	101.168	65,41 %
Kurzfristige variable Vergütung	157.263	55,47 %	157.263	55,67 %	153.500	64,07 %	53.500	34,59 %
<i>Kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus)</i>	7.263	2,56 %	7.263	2,57 %	3.500	1,46 %	3.500	2,26 %
<i>IPO-Bonus</i>	150.000	52,91 %	150.000	53,10 %	150.000	62,61 %	50.000	32,33 %
Langfristige variable Vergütung	-	0,00 %	-	0,00 %	-	0,00 %	-	0,00 %
<i>Langfristige variable Vergütung (Aktienoptionen)</i>	-	0,00 %	-	0,00 %	-	0,00 %	-	0,00 %
Summe – Variable Vergütung	157.263	55,47 %	157.263	55,67 %	153.500	64,07 %	53.500	34,59 %
Gesamtvergütung	283.500		282.500		239.590		154.668	

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungs-Governance

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat entspricht den gesetzlichen Anforderungen des § 113 AktG und berücksichtigt die einschlägigen Empfehlungen und Anregungen des DCGK. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine Festvergütung, wobei dem größeren Zeitaufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der Vorsitzenden und der Mitglieder der Ausschüsse angemessen Rechnung getragen wird. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt.

Nach § 113 Abs. 3 AktG ist über das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in der Hauptversammlung alle vier Jahre nicht-bindend Beschluss zu fassen, wobei ein bestätigender Beschluss möglich ist. Über das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wird dementsprechend auf der Hauptversammlung von Mister Spex am 30. Juni 2022 ein nicht-bindender Beschluss gefasst.

Vergütungssystem

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten für ihre Mitgliedschaft im Aufsichtsrat eine jährliche Festvergütung. Für Mitgliedschaften in Ausschüssen des Aufsichtsrats wird eine zusätzliche Vergütung gezahlt. Es werden keine Sitzungsgelder an die Aufsichtsratsmitglieder gezahlt. Mitglieder, die dem Aufsichtsrat bzw. einem seiner Ausschüsse nur für einen Teil eines Jahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Vergütungselement	Vergütung des Aufsichtsrats
Jährliche Festvergütung	Vorsitz: 87.500 €
	Stellvertretender Vorsitz: 52.500 €
	Aufsichtsratsmitglied: 35.000 €
Ausschussvergütung	Prüfungsausschuss: 10.000 €/20.000 € (Mitglied/Vorsitz)
	Nominierungs- und Vergütungsausschuss: 2.500 €/5.000 € (Mitglied/Vorsitz)
	Strategie- und ESG-Ausschuss: 5.000 €/10.000 € (Mitglied/Vorsitz)

Zusätzlich zu den oben genannten Vergütungen erstattet die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern alle angemessenen Auslagen, die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben als Aufsichtsratsmitglieder anfallen, sowie alle auf diese Auslagen zu entrichtenden Mehrwertsteuern.

Darüber hinaus sind die Aufsichtsratsmitglieder durch die D&O-Versicherung des Mister Spex Konzerns abgedeckt.

Vergütung des Aufsichtsrats 2021

§ 162 AktG verlangt eine umfassende Übersicht über die Vergütungen, die Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften gewährt und geschuldet wurden. Mister Spex ist seit dem 1. Juli 2021 ein börsennotiertes Unternehmen. Dementsprechend wird die zum Datum des Börsengangs gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zeitanteilig ausgewiesen. Die folgende Tabelle enthält die anteilige Festvergütung sowie die anteilige Ausschussvergütung. Um eine bessere Verständlichkeit zu gewährleisten, sind auch Ausschussmitgliedschaften in der Tabelle enthalten:

Gesamtvergütung des Aufsichtsrats

	Ausschussmitgliedschaften ¹⁾			Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
	Prüfung	Nominierung und Vergütung	Strategie und ESG	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR
Peter Williams (Vorsitzender)	M	V	M	43.750	81 %	10.000	19 %	53.750
Nicola Brandolese (Stellvertretender Vorsitzender)		M	V	26.250	81 %	6.250	19 %	32.500
Tobias Krauss	M	M	M	17.500	67 %	8.750	33 %	26.250
Birgit Kretschmer	V		M	17.500	58 %	12.500	42 %	30.000
Pierluigi Longo				17.500	100 %	-	0 %	17.500
Stuart Paterson	M	M	M	17.500	67 %	8.750	33 %	26.250
Nicole Srock Stanley			M	17.500	88 %	2.500	13 %	20.000

¹⁾V= Vorsitz; M = Mitglied

Vergleichende Darstellung

§ 162 Abs. 1 Satz 2 AktG verlangt neben der individualisierten Offenlegung der dem Vorstand und dem Aufsichtsrat gewährten und geschuldeten Vergütung auch eine vergleichende Darstellung derselben mit der Vergütung der Arbeitnehmer sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Die nachfolgende Tabelle vergleicht dementsprechend die den Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung mit der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer der Mister Spex SE und dem Jahresüberschuss/-fehlbetrag auf Gesellschafts- sowie auf Konzernebene. Als Indikatoren zur Bewertung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft werden der Jahresüberschuss/-fehlbetrag auf Gesellschafts- und Konzernebene sowie das bereinigte EBITDA und die Umsatzerlöse auf Konzernebene berücksichtigt, da diese Indikatoren als zentrale Finanzkennzahlen in der Unternehmenssteuerung von Mister Spex verwendet werden.

Die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung ist auf der Grundlage des Personalaufwands, einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, angegeben.

Da Mister Spex erst seit Juli 2021 börsennotiert ist, wurden die in der Tabelle ausgewiesenen Vergütungsbeträge für den Zeitraum anteilig berechnet, in dem Mister Spex börsennotiert ist. Aufgrund des Börsengangs im Geschäftsjahr 2021 kann Mister Spex die jährliche Änderung der Bestandteile der vergleichenden Darstellung noch nicht angeben. Daher sind nur absolute Beträge enthalten. Die geforderte jährliche Veränderung wird jedoch künftig in der vergleichenden Darstellung enthalten sein.

	2021 in EUR
Vorstand	
Dirk Graber	283.500
Dr. Mirko Caspar	282.500
Dr. Sebastian Dehnen	239.590
Maren Kroll	154.668
Aufsichtsrat	
Peter Williams (Vorsitzender)	53.750
Nicola Brandolese (Stellvertretender Vorsitzender)	32.500
Tobias Krauss	26.250
Birgit Kretschmer	30.000
Pierluigi Longo	17.500
Stuart Paterson	26.250
Nicole Srock.Stanley	20.000
Arbeitnehmer	
Durchschnitt von Mister Spex SE (FTE)	22.651
Leistung der Gesellschaft	
Jahresüberschuss/-fehlbetrag in Mio. EUR (Konzernebene)	-31.5
Jahresüberschuss/-fehlbetrag in Mio. EUR (Gesellschaftsebene)	-30.2
Umsatz in Mio. EUR (Konzernebene)	194.2
Bereinigtes EBITDA in Mio. EUR (Konzernebene)	4.1

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022

Das Geschäftsjahr 2022 ist das erste volle Geschäftsjahr von Mister Spex als börsennotiertes Unternehmen. Während der Aufsichtsrat für das verbleibende Geschäftsjahr 2021 beschlossen hat, die vor dem Börsengang vorgesehene Vergütungspraxis für den Vorstand fortzusetzen, basiert im Geschäftsjahr 2022 die Vergütung für den Vorstand auf einem angepassten Vergütungssystem, das den marktüblichen Best Practices entspricht und die Erwartungen institutioneller Anleger und Stimmrechtsberater berücksichtigt, wobei gleichzeitig die gesetzlichen Anforderungen des Aktiengesetzes eingehalten und die Empfehlungen und Anregungen des DCGK berücksichtigt werden. Die variablen Vergütungsbestandteile basieren auf internen und externen Leistungskriterien, die im Einklang mit der Strategie von Mister Spex stehen. Durch die Berücksichtigung solcher Leistungskriterien fördert die neu gestaltete variable Vergütung klar die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Mister Spex und gewährleistet gleichzeitig eine starke gemeinsame Ausrichtung der Interessen des Vorstands und der Aktionäre. Letztere wird durch die Einführung einer Share Ownership Guideline sowie durch Malus- und Clawback-Bestimmungen weiter gestärkt.

Die Grundzüge des neuen Vergütungssystems für den Vorstand ergeben sich aus der nachstehenden Übersicht, während die gesamte Beschreibung des Vergütungssystems in der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung enthalten sein wird.

Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder	
Festvergütung	
Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Festes Jahresbruttogehalt, zahlbar in 12 gleichen monatlichen Raten
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Versicherungsprämien Erstattung der Kosten der jährlichen ärztlichen Untersuchung Zahlung der Hälfte der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung Arbeitgeberbeitrag zur individuellen Renten-Direktversicherung
Variable Vergütung	
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	<ul style="list-style-type: none"> Zielbonusmodell Leistungszeitraum: 1 Jahr Finanzielle und nicht-finanzielle Ziele (z.B. bereinigtes EBITDA, Umsatzwachstum, Net Promoter Score) Cap: 150 % Auszahlung in bar
Langfristige variable Vergütung (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> Virtueller Aktienoptionsplan (VSOP) Wartezeit: vier Jahre Leistungszeitraum: drei Jahre, beginnend mit der Zuteilung Leistungsbedingung: Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) des Umsatzerlöse Ausübungszeitraum: drei Jahre nach Ablauf der Wartezeit Bedienung: in der Regel in Aktien; Bedienung in bar im Ermessen des Aufsichtsrats
Sonstige Vertrags- und Systembestandteile	
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> 3.500.000 EUR p. a. für Co-CEOs 1.500.000 EUR p. a. für ordentliche Vorstandsmitglieder
Malus/Clawback	<ul style="list-style-type: none"> Malus- und Clawback-Bestimmungen für Compliance-Verstöße bzw. falsche Finanzberichte für STI und LTI
Share Ownership Guideline	<ul style="list-style-type: none"> Entspricht mindestens dem doppelten (Co-CEOs)/einfachen (ordentliche Vorstandsmitglieder) jährlichen festen Brutto-Grundgehalt Aufbauphase von vier Jahren

Das neue Vergütungssystem, das den Anforderungen des § 87a AktG entspricht und sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex orientiert, wird in der ersten Hauptversammlung nach dem Börsengang am 30. Juni 2022 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorlegt. Das dann geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 AktG und der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Absatz 3 AktG werden sodann auf folgender Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich sein: <https://ir.misterspex.com/websites/misterspex/German/1/investor-relations.html>.

Berlin, den 25. März 2022

Mister Spex SE
Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

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

An die Mister Spex SE

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Mister Spex SE, Berlin, der im Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 für den Zeitraum der Börsennotierung vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2021 erstmals aufgestellt wurde, 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) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in

Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

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

Berlin, 25. März 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Röders
Wirtschaftsprüfer

Kostolnik-Briedela
Wirtschaftsprüfer