

**Angaben zu Tagesordnungspunkt 7:
Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022**

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. Der Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütungsbestandteile und Vergütungen, die im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 (Berichtszeitraum) gewährt wurden und geschuldet sind.

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 28. April 2022.

Dieser Vergütungsbericht wurde von EY gemäß den gesetzlichen Vorgaben des § 162 Abs. 3 AktG formal geprüft und ist Bestandteil des Geschäftsberichts der Mister Spex SE. Der Vergütungsbericht wird gemäß § 120a Abs. 4 AktG auf der Hauptversammlung am 26. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt. Nach der Abstimmung über den geprüften Vergütungsbericht werden der Vergütungsbericht sowie der Vermerk über die entsprechende Prüfung auch auf der Internetseite der Gesellschaft <https://ir.misterspex.com/websites/misterspex/German/4000/berichte--praesentationen.html#annual> veröffentlicht.

Ab dem Geschäftsjahr 2022 gilt ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, das von der Hauptversammlung am 30. Juni 2022 gebilligt wurde. Das geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 und 2 Satz 1 AktG und der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Absatz 3 AktG sind auf folgender Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich:

https://ir.misterspex.com/download/companies/58260a/Hauptversammlung/HV_2022_Verguetungssystem_des_Vorstands.pdf

Herr Dr. Sebastian Dehnen, vormals verantwortlich für die Bereiche Finanzen, Recht, Interne Revision und Investor Relations ist zum 31. August 2022 einvernehmlich aus dem Vorstand der Mister Spex SE ausgeschieden. Seitdem führt interimistisch Dirk Graber diese Bereiche. Die Modalitäten des Austritts wurden über eine Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung geregelt. Die Vergütungsangaben in diesem Bericht beziehen sich für Sebastian Dehnen auf den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. August 2022, mit Ausnahme der Angaben zur Zielvergütung.

1.1. Übersicht über das Vergütungssystem für den Vorstand

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 nach § 87a AktG, berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des DCGK sowie die Erwartungen institutioneller Anleger und Stimmrechtsberater.

Das neue Vergütungssystem enthält auch eine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG. 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 (VSOP (LTIP)) konzipiert. Zwei Vorstandsmitglieder haben im Rahmen dieses Aktienoptionsprogramms in 2022 Aktienoptionen erhalten.

Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat ist für die Festlegung des Vergütungssystems sowie 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. Das AktG und der DCGK verlangen eine Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands anhand der Kriterien Land, Größe und Branche. So wurde eine relevante Vergleichsgruppe bestehend aus 15 jungen bis etablierten Unternehmen aus den Bereichen

E-Commerce, Retail und Tech sowie mit einem Wettbewerber definiert. Die Vergleichsgruppe besteht aus den Unternehmen CTS EVENTIM, Home24, Westwing Group, Delivery Hero, New Work, Zalando, Fielmann, Scout24, Zeal Network, Global Fashion Group, Shop Apotheke Europe, Zooplus, CeWe, HelloFresh und TeamViewer.

Darüber hinaus beurteilt der Aufsichtsrat, ob die Vergütung der Vorstandsmitglieder den üblichen Niveaus innerhalb des Unternehmens entspricht. Für den Vergütungszeitraum 2022 hat der Aufsichtsrat das Verhältnis zwischen Vorstandsvergütung und der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt berücksichtigt.

Zielvergütung 2022

Die folgende Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied im Berichtszeitraum.

Gesamtzielvergütung des Vorstands				
	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	300.000	300.000	225.000	225.000
Nebenleistungen ¹	2.105	2.675	952	3.698
Summe	302.105	302.675	225.952	228.698
Kurzfristiger Incentivierungsplan	100.000	100.000	75.000	75.000
Langfristiger Incentive ² (Aktienoptionen)	200.000	200.000	n. z.	n. z.
Gesamtzielvergütung	602.105	602.675	300.952	303.698

¹ Werte beruhen auf den tatsächlich angefallenen Aufwendungen der Periode, d.h. auf den tatsächlich geleisteten Nebenleistungen.

² n.z. = nicht zutreffend (Keine Zuteilung von Optionen aus dem VSOP in 2022, da noch aktives Vesting existierender ESOP)

Anwendung des Vergütungssystems 2022

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 Invalidität 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 jährliche ärztliche Vorsorgeuntersuchung für jedes Vorstandsmitglied in Höhe von bis zu 2.500 EUR jährlich.

Für Maren Kroll setzt Mister Spex ihre Direktversicherung bei der Allianz AG fort. Sie wandelt einen Teil ihrer Bezüge in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung um und Mister Spex leistet einen Beitrag in Höhe der Sozialversicherungsersparnis.

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 2022

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 2022 kann zwischen 0 % und 150 % betragen und wird auf Basis finanzieller und nicht-finanzieller Ziele festgelegt. Der daraus resultierende Auszahlungsbetrag wird in bar abgerechnet.



1 Bereinigtes EBITDA.

2 Wachstum der konsolidierten Umsatzerlöse des Mister Spex-Konzerns.

3 Net Promoter Score.

Finanzielle Ziele

Für den Jahresbonus 2022 wurden die finanziellen Ziele mit 50% gewichtet. Der Aufsichtsrat hat zwei gleich gewichtete finanzielle Leistungskriterien als finanzielle Ziele definiert. Diese Leistungskriterien waren das Wachstum des konsolidierten Nettoumsatzes des Mister Spex-Konzerns und das konsolidierte bereinigte EBITDA des Konzerns (AEBITDA) 2022. 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 finanzielles Leistungskriterium kann zwischen 0 % und 200 % liegen. Als Nebenbedingung beträgt die Zielerreichung der finanziellen Ziele insgesamt jedoch 0 %, falls ein festgelegter Schwellenwert (Minimum) des AEBITDA nicht erreicht wird. Tatsächliche Werte oberhalb des definierten Maximums je finanzielles Ziel führen nicht zu einer Zielerreichung von mehr als 200 %.

Die folgende Tabelle fasst die Zielwerte sowie die entsprechenden Minima und Maxima für beide finanziellen Ziele zusammen und zeigt den tatsächlich erreichten Wert je finanziellem Ziel an.

Zielerreichung der finanziellen Ziele				
	Minimum	Ziel	Maximum	Konzern-Abschluss 2022
Umsatzwachstum in %	15,0	20,0	25,0	8,1
AEBITDA in Mio. EUR	7,0	8,8	10,0	-8,3

Im Geschäftsjahr 2022 lag das AEBITDA bei unter 7 Mio. EUR. Das Ziel zum Wachstum der Umsatzerlöse des Mister Spex-Konzerns lag ebenfalls unter dem Minimum von 15%. Damit liegt die Zielerreichung für die finanziellen Ziele bei 0 %.

Nicht-finanzielle Ziele

Für die nicht-finanziellen Ziele legt der Aufsichtsrat Leistungskriterien fest, die ESG-Aspekte berücksichtigen, wie unter anderem Net Promoter Score, Management natürlicher Ressourcen und Abfallmanagement, Treibhausgasemissionen, Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen, Vielfalt, Berufsausbildungsangebote oder gute Unternehmensführung. Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr die jeweiligen Leistungskriterien für die nicht-finanziellen Ziele fest.

Als nicht-finanzielle Ziele für 2022 hat der Aufsichtsrat den Net Promoter Score (NPS) und weitere ESG-Ziele als gleichgewichtete Leistungskriterien festgelegt. Der Zielbereich der weiteren ESG-Zielen setzt sich aus insgesamt sieben Unterzielen zusammen: Etablierung umweltfreundlicher Eigenmarken, Reduktion von Plastik im Warenversand, CO₂-Neutralität des Unternehmens sowie der Kundensendungen, Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit, Erhöhung des Frauenanteils in technischen und Führungspositionen und die Einstellung weiterer Auszubildenden. Wie bei den finanziellen Zielen wird auch bei den zwei nicht-finanziellen Zielkategorien jedes Leistungskriterium gleich gewichtet.

Für den Net Promoter Score und die weiteren ESG-Ziele wurde ein Zielwert sowie ein entsprechendes Minimum und Maximum festgelegt. Die Zielerreichung ist auf jeweils 100 % begrenzt. Wenn der Ist-Wert das Maximum übersteigt, beträgt die Zielerreichung nicht mehr als 100 % (Obergrenze der Zielerreichung). Zwischen den jeweiligen Minima und Maxima wird eine lineare Interpolation durchgeführt.

Als Zielwert für das Geschäftsjahr 2022 wurde für eine Zielerreichung von 100 % ein NPS von 70 definiert. Das Minimum ist als ein NPS von 60 definiert.

Als Zielwert für die weiteren ESG-Ziele wurde für eine Zielerreichung von 100% die vollständige Umsetzung der sieben ESG-Unterziele definiert. Als Minimum ist die Umsetzung von drei oder weniger Unterzielen definiert. Bei der Umsetzung von vier Unterzielen beträgt die Zielerreichung 50%, bei fünf umgesetzten Zielen beträgt sie 67% und bei sechs umgesetzten Zielen 83%.

Im Geschäftsjahr 2022 lag der NPS bei 67, womit die Zielerreichung für dieses Ziel bei 70% liegt.

Die folgende Tabelle zeigt die Zielwerte sowie die entsprechende Erreichung der ESG-Ziele im Geschäftsjahr 2022.

	Kriterium	Ziel	Geschäftsjahr 2022	Ziel erreicht
Etablierung umweltfreundlicher Eigenmarken	Anteil in %	> 7,0%	7,8%	Ja
Reduktion von Plastik im Warenversand	Anteil in %	> 90,0%	92,0%	Ja
CO2-Neutralität des Unternehmens sowie der Kundensendungen	Anteil in %	100%	100%	Ja
Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit	Score	<2,5	2,7	Nein
Erhöhung des Frauenanteils in technischen Positionen	Anteil in %	mind. 20,0%	22,55%	Ja
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ¹	Anteil in %	mind. 35,0%	35,0%	Ja
Einstellung weiterer Auszubildender	Anzahl	mind. 30	34	Ja

¹ Führungskräfte ab Management Level „Head of xxx/Director xxx“

Von den ESG-Zielen wurden sechs von sieben Zielen erfolgreich umgesetzt. Die Zielerreichung der ESG-Ziele betrug damit 83%.

Die Zielerreichung für den Jahresbonus des Geschäftsjahres 2022 liegt demzufolge bei insgesamt 38%.

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

Zielvergütung für den Jahresbonus					
	Zielbetrag in EUR	Zielerreichung finanzielle Ziele	Zielerreichung nicht-finanzielle Ziele	Gesamt-Zielerreichung	Auszahlungsbetrag in EUR
Dirk Graber	100.000	0%	75%	38%	38.000
Dr. Mirko Caspar	100.000	0%	75%	38%	38.000
Dr. Sebastian Dehnen*	50.000	0%	75%	38%	19.000
Maren Kroll	75.000	0%	75%	38%	28.500

* anteilig durch Austritt zum 31. August 2022

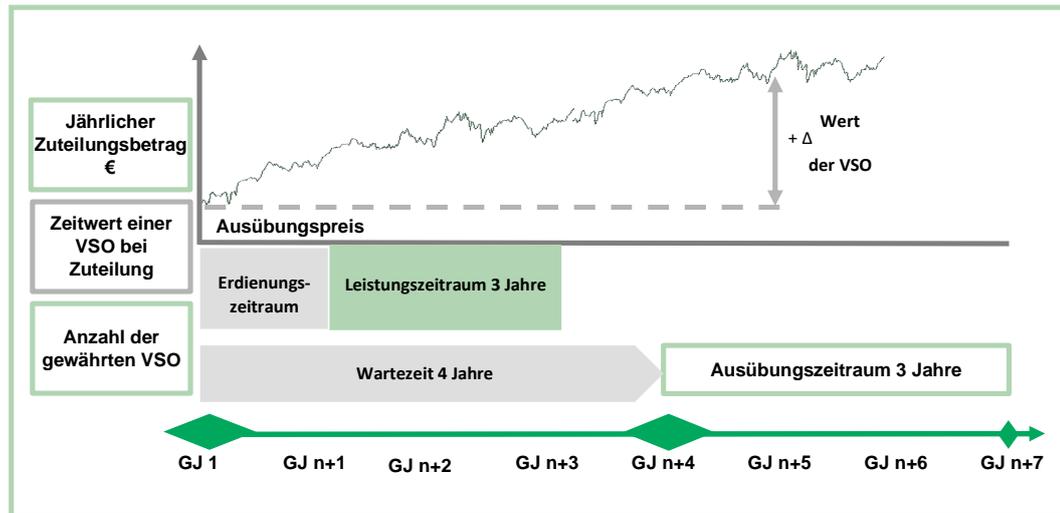
Langfristige variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022

VSOP (LTIP)

Als langfristige variable Vergütung ermöglicht Mister Spex den Mitgliedern des Vorstandes ab dem Geschäftsjahr 2022 die Teilnahme an einem virtuellen Aktienoptionsplan (VSOP).

Mit Wirkung zum Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird jedem VSOP-berechtigten Mitglied des Vorstands eine Anzahl virtueller Aktienoptionen (Virtual Stock Options - VSO) zugeteilt. Alle VSO unterliegen einer vierjährigen Wartezeit. VSO werden in zwölf gleichen monatlichen Raten erdient (Erdienungszeitraum). Sowohl der Erdienungszeitraum als auch die Wartezeit beginnen mit dem Zuteilungszeitpunkt. Darüber hinaus unterliegen die VSO einer Erfolgszielbedingung, nämlich der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) der Umsatzerlöse.

Die folgende Grafik veranschaulicht die grundsätzliche Funktionsweise des VSOP:



Der Aufsichtsrat legt für jede VSO-Tranche zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres in den individuellen Zuteilungsschreiben an die Vorstandsmitglieder einen Umsatz CAGR-Zielwert sowie ein entsprechendes Minimum und Maximum fest. Falls der jeweilige tatsächliche Umsatz-CAGR-Wert im dreijährigen Leistungszeitraum das Minimum unterschreitet, beträgt der Leistungsfaktor 0 % und alle VSO der jeweiligen VSO-Tranche verfallen in vollem Umfang ersatz- und entschädigungslos. Falls der tatsächliche Umsatz-CAGR-Wert im Leistungszeitraum dem Maximum entspricht oder das Maximum übersteigt, beträgt der Leistungsfaktor 100 %. Falls der tatsächliche Umsatz-CAGR im Leistungszeitraum zwischen dem festgelegten Minimum und dem festgelegten Maximum liegt, wird der Leistungsfaktor durch lineare Interpolation berechnet.

Die Anzahl der VSO wird mit dem Leistungsfaktor multipliziert, um die Anzahl der leistungsbezogenen erdienten VSO zu ermitteln. Erdiente VSO (d.h. solche, die zeitlich erdient sind und für die die Erfolgszielbedingung erreicht ist) können innerhalb eines dreijährigen Ausübungszeitraums nach Ablauf der Wartezeit ausgeübt werden.

Bei Ausübung der erdienten VSO hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf Erhalt der Differenz zwischen dem Aktienkurs bei Ausübung und dem Ausübungspreis, multipliziert mit der Anzahl der ausgeübten VSO (VSOP-Erlöse). Die VSOP-Erlöse sind nicht durch einen Höchstbetrag begrenzt, um eine starke gemeinsame Ausrichtung der Interessen des Vorstands und derjenigen der Aktionäre von Mister Spex zu gewährleisten. Sie unterliegen jedoch der Obergrenze der Maximalvergütung. Der Anspruch auf Erhalt der VSOP-Erlöse wird in der Regel in

Aktien beglichen, wobei die Gesellschaft nach freiem Ermessen auch einen Barausgleich vornehmen kann.

Im Geschäftsjahr 2022 haben die beiden Co-CEOs Dirk Graber und Dr. Mirko Caspar wegen der Übergangsfristen aus dem alten Modell zur langfristig variablen Vergütung eine anteilige Zuteilung von jeweils 52.831 VSO im Wert von 200.000 EUR erhalten. Der Ausübungspreis beträgt 11,72 EUR je Option. Die anderen Vorstandsmitglieder haben aufgrund der Übergangsfristen im Jahr 2022 keine VSO-Zuteilung erhalten.

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

VSOP 2022					
	Zielbetrag in EUR	"Fair value" pro Option zum Zeitpunkt der Gewährung in EUR	Anzahl der gewährten Optionen	Erdienungszeitraum	Ausübungszeitraum
Dirk Graber	200.000	3,79	52.831	Warteperiode bis 31.12.2025	
Dr. Mirko Caspar	200.000	3,79	52.831		

ESOP

Die derzeitigen Mitglieder des Vorstands haben an einem Employee Stock Option Program (ESOP) teilgenommen und haben bis zum Jahr 2021 Aktienoptionen aus diesem Programm erhalten. Mit dieser aktienbasierten Vergütung wird ein Optionsprogramm aus der Zeit fortgeführt, als die Gesellschaft noch die Rechtsform einer GmbH hatte.

Da die den derzeitigen Vorstandsmitgliedern vor dem Börsengang gewährten Aktienoptionen nach den ursprünglichen ESOP-Bedingungen weiterhin erdient werden und ausübbar werden können, hat der Aufsichtsrat individuelle Übergangsfristen festgelegt, während derer die Vorstandsmitglieder keinen Anspruch auf den vollen Zuteilungsbetrag im Rahmen des neuen VSOP haben, um

eine unangemessene Vergütung zu vermeiden. Im Rahmen des ESOP werden den Vorstandsmitgliedern keine neuen Aktienoptionen gewährt.

Jede ESOP-Aktienoption gewährt das Recht, eine Aktie von Mister Spex zu einem vorher festgelegten Ausübungspreis zu erwerben. Die Aktienoptionen werden über einen Zeitraum von 48 Monaten (4 Jahren) ab dem jeweiligen Zuteilungsdatum monatlich erdient. Erdiente Optionsrechte können unmittelbar nach Erdienung ausgeübt werden, jedoch nur innerhalb der von der Gesellschaft festgelegten Ausübungsfenster. Ausgeübte Aktienoptionen werden in der Regel in Aktien abgegolten, die Gesellschaft behält sich jedoch im freien Ermessen das Recht vor, ausgeübte Aktienoptionen in bar zu bedienen.

ESOP-Aktienoptionen, die nach dem 1. Januar 2022 erdient und die den Vorstandsmitgliedern damit erst ab diesem Zeitpunkt zustehen, werden im Rahmen der Maximalvergütung berücksichtigt.

Dr. Mirko Caspar hat im Dezember 2021 50.000 Aktienoptionen ausgeübt. Da die Bedienung dieser ausgeübten Aktienoptionen jedoch im Geschäftsjahr 2022 erfolgte, wird die Offenlegung des inneren Werts der ausgeübten Aktienoptionen und der daraus resultierenden gewährten und geschuldeten Vergütung in diesem Vergütungsbericht aufgenommen.

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

Allgemeine Bedingungen für die Gewährung von Aktienoptionen an die Vorstandsmitglieder							
		Gewährt er Betrag Option in EUR	Beizulegen der Zeitwert je Option bei Gewährung in EUR	Anzahl der gewährt en Optione n	Ausübungspr eis in EUR je Option	Erdienungszeitra um	Ausübungszeitra um
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	01.07.2021 bis 30.06.2025
	Dr. Mirko Caspar	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		01.07.2021 bis 30.06.2025	
	83.031	3,02	27.512	01.01.2014 bis 31.12.2017		01.07.2021 bis 30.06.2025	

Allgemeine Bedingungen für die Gewährung von Aktienoptionen an die Vorstandsmitglieder							
		125.675	4,57	27.512		01.01.2014 bis 31.12.2017	01.07.2021 bis 30.06.2025
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. Sebasti an Dehne n	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	01.07.2021 bis 31.12.2025
		69.247	3,92	17.649		01.01.2021 bis 31.12.2024	01.07.2021 bis 31.12.2026

Die folgende Übersicht zeigt alle Ausübungen von Aktienoptionen im Berichtszeitraum.

Übersicht über die Ausübung von Aktienoptionen der Vorstandsmitglieder								
		Anzahl der gewährte n Optionen	Anzahl verfallene r oder früher ausgeüb ter Optionen	Endgültig e Anzahl der Optionen	Anzahl der ausgeüb ten Optionen	Aktienkur s zum Datum der Bedienun g in EUR	Innerer Wert ¹ der ausgeüb ten Optionen in EUR	Anzahl der ausstehe nden Optionen
ESOP I	Dirk Graber	70.762	41.667	29.095	-	-	-	29.095
	Dr. Mirko Caspar	354.508	158.767	195.741	50.000	9,35	417.500	145.741
ESOP II	Dirk Graber	264.720	-	-	-	-	-	264.720
	Dr. Mirko Caspar	150.015	-	-	-	-	-	150.015
ESOP IV	Dirk Graber	264.720	Erdienungszeitraum bis 31.12.2022		Ausübung möglich ab 01.01.2023			264.720
	Dr. Mirko Caspar	264.720						264.720
	Dr. Sebastian Dehnen	88.245	Erdienungszeitraum bis 31.07.2024; 42.284 Optionen durch Austritt verfallen		Erdienungszeitraum bis 31.07.2024			
	Maren Kroll	70.596	Erdienungszeitraum bis 31.12.2023		Erdienungszeitraum bis 31.12.2023			

Übersicht über die Ausübung von Aktienoptionen der Vorstandsmitglieder				
		17.649	Erdienungszeitraum bis 31.12.2024	Erdienungszeitraum bis 31.12.2024
VSOP 2022	Dirk Graber	52.831	Wartezeit bis 31.12.2025	Wartezeit bis 31.12.2025
	Dr. Mirko Caspar	52.831		
¹ Der 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.				

Leistungen von Dritten

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

Maximalvergütung

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ist eine Maximalvergütung festgelegt, die sich aus allen Vergütungsbestandteilen (d. h. Grundgehalt, Nebenleistungen, kurzfristige und langfristige variable Vergütung (ESOP, VSOP)) zusammensetzt. Die Maximalvergütung für jeden Co-CEO beträgt 3.500.000 EUR p.a. und für jedes andere Mitglied des Vorstands 1.500.000 EUR p.a. Etwaige Abfindungen fließen nicht in die Berechnung für Zwecke der Maximalvergütung ein. Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Gesamtsumme aller Vergütungsleistungen, die sich aus der Vergütung für ein bestimmtes Geschäftsjahr ergeben kann. Übersteigt die Summe der Zahlungen an ein Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr die jeweilige Maximalvergütung, wird der zuletzt auszuzahlende Vergütungsbestandteil (in der Regel der VSOP) entsprechend reduziert. Die festgelegten Regelungen zur Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder sind für das Jahr 2022 eingehalten.

Malus- und Rückforderungsbestimmungen

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

Bei Eintritt von so genannten Malus-/Clawback-Ereignissen können noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile bis auf Null reduziert werden

(„Malus“) und bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile innerhalb eines bestimmten Zeitraums zurückgefordert werden („Clawback“).

Malus und Clawback können vom Aufsichtsrat angewendet werden, wenn das Vorstandsmitglied nachweislich gegen interne Grundsätze der Gesellschaft oder wesentliche Pflichten nach dem Dienstvertrag verstoßen hat und dies eine rechtswirksame Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB zur Folge hatte oder rechtfertigen würde oder wenn das Vorstandsmitglied nachweislich vorsätzlich oder grob fahrlässig wesentliche Sorgfaltspflichten im Sinne von § 93 AktG verletzt hat.

Malus und Clawback können außerdem angewendet werden, wenn der Konzernabschluss oder andere Daten oder Annahmen, die der Bewertung der Leistungskriterien für die variable Vergütung zugrunde liegen, falsch oder fehlerhaft waren.

Für das Geschäftsjahr wurden jedoch keine Malus- oder Rückforderungsbestimmungen angewendet.

Aktienbesitz von Vorstandsmitgliedern

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 Jahresbruttofestgehalts entsprechen, während die anderen Vorstandsmitglieder verpflichtet sind, Anteile an der Gesellschaft zu erwerben, die mindestens ihrem jeweiligen Jahresbruttofestgehalt entsprechen, und zwar innerhalb eines Zeithorizonts von vier Jahren ab ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied. Dabei sollte bereits nach zwei Jahren mindestens die Hälfte des Aktienbestands aufgebaut sein.

Im Jahr 2022 hat Dirk Graber als Co-CEO insgesamt 36.577 Aktien erworben, davon 20.000 Aktien als Privatperson und 16.577 über Graber Investment Ltd. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 hielt er insgesamt 359.787 Aktien an der Gesellschaft.

Dr. Mirko Caspar hat im Jahr 2022 50.000 Aktien über eine Ausübung im Rahmen des ESOP-Programmes erhalten. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 hielt er insgesamt 52.865 Aktien an der Gesellschaft.

Maren Kroll hat im Jahr 2022 keine Aktien erworben und hält auch keine Bestände aus Erwerben oder Zuteilungen in den Vorjahren.

Weitere vertragliche Vereinbarungen

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

Abfindungen

Die Beendigung des Amts 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

Bei einer Erkrankung 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 Pensions-zusage angerechnet.

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

Vergütung des Vorstands 2022

Die nachstehende Tabelle enthält gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG die den Vorstandsmitgliedern gewährte oder geschuldete Vergütung auf individualisierter Ebene für den Berichtszeitraum.

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

Gesamtvergütung des Vorstands

	Dirk Graber Co-CEO		Dr. Mirko Caspar Co-CEO		Dr. Sebastian Dehnen ¹ CFO		Maren Kroll CHRO	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Grundgehalt	300.000	55,51%	300.000	55,46%	150.000	88,26%	225.000	87,39%
Nebenleistungen (inkl. Energiepreispauschale)	2.405	0,45%	2.975	0,55%	952	0,56%	3.968	1,54%
Summe Festvergütung	302.405	55,96%	302.975	56,01%	150.952	88,82%	228.968	88,93%
Kurzfristige variable Vergütung	38.000	15,97%	38.000	15,97%	19.000	100,00%	28.500	100,00%
<i>Kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus)</i>	38.000	7,03%	38.000	7,02%	19.000	11,18%	28.500	11,07%
Langfristige variable Vergütung	200.000	84,03%	200.000	84,03%	-	0,00%	-	0,00%
<i>Langfristige variable Vergütung (Aktienoptionen)</i>	200.000	37,01%	200.000	36,97%	-	0,00%	-	0,00%
Summe - Variable Vergütung	238.000	44,04%	238.000	43,99%	19.000	11,18%	28.500	11,07%
Gesamtvergütung	540.405		540.975		169.952		257.468	

¹ anteiliger Berichtszeitraum durch Amtsniederlegung am 31. August 2022

1.2. 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 unverbindlich Beschluss zu fassen, wobei ein bestätigender Beschluss möglich ist. Über das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde auf der Hauptversammlung von Mister Spex am 30. Juni 2022 unverbindlich Beschluss gefasst.

Vergütungssystem

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten für ihre Mitgliedschaft im Aufsichtsrat eine jährliche Festvergütung. Für Mitgliedschaften in Aufsichtsratsausschüssen 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	<ul style="list-style-type: none">Vorsitzende*r: 87.500 €Stellvertretende*r Vorsitzende*r: 52.500 €Aufsichtsratsmitglied: 35.000 €
Ausschussvergütung	<ul style="list-style-type: none">Prüfungsausschuss: 10.000 €/20.000 € (Mitglied/Vorsitzende*r)Nominierungs- und Vergütungsausschuss: 2.500 €/5.000 € (Vorsitzende*r)Strategie- und ESG-Ausschuss: 5.000 €/10.000 € (Vorsitzende*r)

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 Umsatzsteuern.

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

Vergütung des Aufsichtsrats 2022

§ 162 AktG verlangt eine umfassende Übersicht über die Vergütungen, die Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften gewährt wurden oder geschuldet sind. Die folgende Tabelle enthält die anteilige Festvergütung sowie die anteilige Ausschussvergütung für den Berichtszeitraum. Um eine bessere Verständlichkeit zu gewährleisten, sind auch Ausschussmitgliedschaften in der Tabelle enthalten:

Gesamtvergütung des Aufsichtsrats								
	Ausschussmitgliedschaften ¹⁾			Festgehalt		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
	Prüfung	Nominierung und Vergütung	Strategie und ESG	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR
Peter Williams (Vorsitzender)	M	V	M	87.500	81 %	20.000	19 %	107.500
Nicola Brandolese (stellv. Vorsitzende)		M	V	52.500	81 %	12.500	19 %	65.000
Tobias Krauss	M	M	M	35.000	67 %	17.500	33 %	52.500
Birgit Kretschmer	V		M	35.000	58 %	25.000	42 %	60.000
Pierluigi Longo				35.000	100 %	-	0 %	35.000
Stuart Paterson	M	M	M	35.000	67 %	17.500	33 %	52.500
Nicole Srock.Stanley			M	35.000	88 %	5.000	13 %	40.000

1)V= Vorsitzende*; M = Mitglied

Vergleichende Darstellung

§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 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 Mitarbeitervergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis ist auf der Grundlage der Personalaufwendungen, einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, für alle regulär sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten angegeben.

Die in der folgenden Tabelle ausgewiesenen Werte für das Jahr 2021 beziehen sich auf die Periode zwischen dem Börsengang im Juli 2021 und dem Ende des Jahres 2021. Dem gegenüber werden die Werte der gesamten Berichtsperiode 2022 (01.01. bis 31.12.) gegenübergestellt:

Vergleichende Darstellung			
	2022	2021	Veränderung 2021-2022
	in EUR	in EUR	in %
Vorstand			
Dirk Graber	540.405	283.500	91%
Dr. Mirko Caspar	540.975	282.500	91%
Dr. Sebastian Dehnen	169.952	239.590	-29%
Maren Kroll	257.468	154.668	66%
<i>Summe</i>	<i>1.508.800</i>	<i>960.258</i>	<i>57%</i>
Aufsichtsrat			
Peter Williams (Vorsitzender)	107.500	53.750	100%
Nicola Brandolese (Stellvertretender Vorsitzender)	65.000	32.500	100%
Tobias Krauss	52.500	26.250	100%
Birgit Kretschmer	60.000	30.000	100%
Pietro Luigi Longo	35.000	17.500	100%
Stuart Paterson	52.500	26.250	100%
Nicole Srock.Stanley	40.000	20.000	100%
<i>Durchschnitt</i>	<i>58.929</i>	<i>29.464</i>	<i>100%</i>
Arbeitnehmer*innen			
Durchschnitt von Mister Spex SE (FTE)	46.791	45.302 ¹	3%

Vergleichende Darstellung			
Leistung der Gesellschaft			
Jahresüberschuss / -fehlbetrag in Mio. EUR (Konzernebene)	-44,9	-31,5	-30%
Jahresüberschuss / -fehlbetrag in Mio. EUR (Gesellschaftsebene)	-56,4	-30,2	-87%
Umsatzerlöse in Mio. EUR (Konzernebene)	210,1	194,2	8%
Bereinigtes EBITDA in Mio. EUR (Konzernebene)	-8,3	4,1	<100%

¹Ganzjahreswert zur verbesserten Vergleichbarkeit; ursprünglicher Berichtszeitraum nur H2 2021

Berlin, den 27. März 2023

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 2022 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, 27. März 2023

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bilz
Wirtschaftsprüfer

Kostolnik-Briedela
Wirtschaftsprüfer