



Mister Spex SE

Berlin

ISIN: DE000A3CSAE2

WKN: A3CSAE

Ordentliche Hauptversammlung am 7. Juni 2024

**ANGABEN ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 5:
VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023**

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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 (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 7. Juni 2024 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.

Seit dem Geschäftsjahr 2022 gilt ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, das von der Hauptversammlung am 30. Juni 2022 gebilligt wurde. Ein geändertes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder im Bereich der langfristigen Incentivierungen wurde in der ordentlichen Hauptversammlung am 26. Mai 2023 in Bezug auf die Erfolgszielbedingungen gebilligt. 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/CorporateGovernance/HV_2023_07_MRX_Verguetungssystem_fuer_Vorstandsmitglieder.pdf

Frau Maren Kroll, vormals verantwortlich für die Bereiche Personal und Kommunikation ist zum 31. Mai 2023 einvernehmlich aus dem Vorstand der Mister Spex SE ausgeschieden. Seitdem führten Dirk Graber und Dr. Mirko Caspar diese Bereiche gemeinsam mit den jeweiligen Führungskräften. Die Modalitäten des Austritts wurden über eine Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung geregelt. Die Vergütungsangaben in diesem Bericht beziehen sich für Maren Kroll auf den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Mai 2023, mit Ausnahme der Angaben zur Zielvergütung.

Dr. Mirko Caspar hat sein Mandat als Vorstand der Mister Spex SE am 31. Dezember 2023 niedergelegt. Dies wirkte sich nicht auf die Vergütung im Jahr 2023 aus.

In der Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung von Frau Maren Kroll wurde festgelegt, dass mit Erhalt einer Pauschalzahlung in Höhe von 0,3 Mio. EUR im Juni 2023 sämtlichen festen und (kurzfristigen) variablen Vergütungs- und Nebenleistungsansprüche von Frau Kroll, die sie bis zum regulären Endtermin gegen die Gesellschaft entstanden wären, abschließend und endgültig erledigt sind und nicht weiter bestehen. Der Anspruch aus den VSOs 2022 bleibt von der Aufhebungsvereinbarung unberührt. Frau Kroll erhält für 2023 den vollen Zuteilungswert für VSOP 2023, eine Reduktion und der Ausschluss des Vestings findet keine Anwendung.

Gemäß der Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung erhält Dr. Mirko Caspar bis zum Beendigungs-termin (31. Januar 2024) weiterhin die vertragliche Grundvergütung sowie sämtliche Nebenleistungen. Weiterhin gilt, dass er eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 0,7 Mio. EUR erhält. Die Dr. Mirko Caspar für die Geschäftsjahre 2022 und

2023 bereits zugeteilten VSOP-Tranchen bestehen nach den regulären VSOP-Bedingungen fort und bleiben von dieser Aufhebungsvereinbarung unberührt. Über die für 2022 und 2023 bereits zugeteilten VSO-Tranchen hinaus bestehen keine Ansprüche auf weitere VSOP-Tranchen mehr.

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. Die drei Vorstandsmitglieder haben im Rahmen dieses Aktienoptionsprogramms in 2023 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 bei Festlegung der Zielvergütung im Jahr 2021 eine relevante Vergleichsgruppe bestehend aus 15 jungen etablierten Unternehmen aus den Bereichen E-Commerce, Retail und Tech sowie mit einem Wettbewerber definiert. Die Zielvergütung ist seitdem unverändert.

Der Aufsichtsrat hat die Angemessenheit der bestehenden Zielvergütung im Jahr 2023 bestätigt.

Darüber hinaus beurteilt der Aufsichtsrat, ob die Vergütung der Vorstandsmitglieder den üblichen Niveaus innerhalb des Unternehmens entspricht. Für den Vergütungszeitraum 2023 hat der Aufsichtsrat das Verhältnis zwischen Vorstandsvergütung und der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt berücksichtigt.

Zielvergütung 2023

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	Maren Kroll CHRO
	in EUR	in EUR	in EUR
Grundgehalt	300.000	300.000	225.000
Nebenleistungen ¹	2.688	-	-
Summe	302.688	300.000	225.000
Kurzfristiger Incentivierungsplan	100.000	100.000	75.000
Langfristiger Incentive (Aktienoptionen)	400.000	400.000	100.000
Gesamtzielvergütung	802.688	800.000	400.000

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

Anwendung des Vergütungssystems 2023

Grundgehalt

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

Nebenleistungen

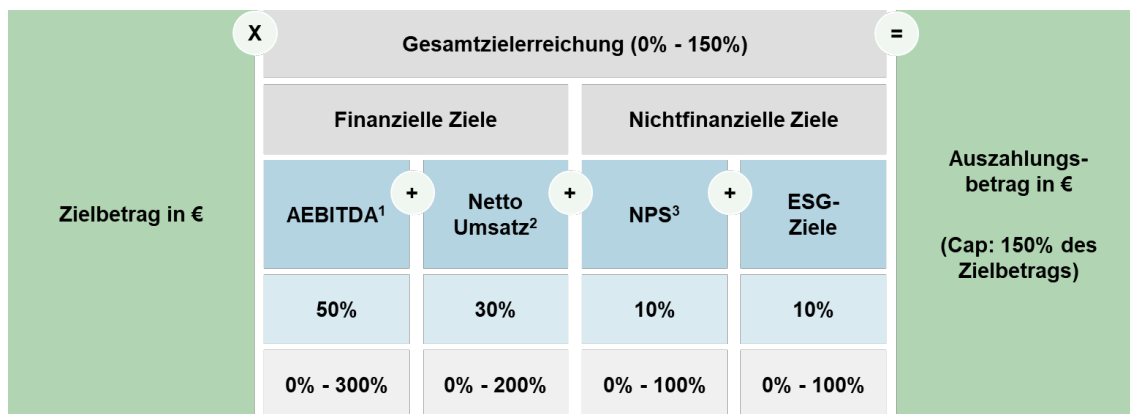
Die Vorstandsmitglieder von Mister Spex sind durch eine Unfallversicherung bei Tod und Invalidität abgedeckt. Darüber hinaus zahlt die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern die Hälfte der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, jedoch nicht mehr als einen monatlichen Betrag, der zu zahlen wäre, 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 entfällt die bisherige Zahlung der Direktversicherung und ist mit der Zahlung der sonstigen Vergütung im Rahmen der Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung abgegolten.

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 2023

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 2023 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 Umsatzerreichung entsprechend Zielsetzung

³ Net Promoter Score

Finanzielle Ziele

Für den Jahresbonus 2023 wurden die finanziellen Ziele mit 80 % gewichtet. Der Aufsichtsrat hat zwei unterschiedlich 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) 2023. 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 in Bezug auf das bereinigte EBITDA kann zwischen 0 % und 300 % betragen. Die Zielerreichung in Bezug auf den Nettoumsatz kann zwischen 0 % und 200 % betragen. Als Nebenbedingung beträgt die Zielerreichung der finanziellen Ziele insgesamt jedoch 0 %, falls das festgelegte Minimum des AEBITDA nicht erreicht wird. Tatsächliche Werte oberhalb des definierten Maximums je finanzielles Ziel führen nicht zu einer Zielerreichung von mehr als 300 %, respektive 200 %.

Werte zwischen den aufgeführten Schwellenwerten bedeuten eine jeweils lineare Erhöhung der Zielerreichung.

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

	Minimum	100 %	200 %	300 %	Konzernabschluss 2023
Bereinigtes EBITDA in Mio. EUR	0,0	4,0	6,0	8,0	0,9
Nettoumsatz in Mio. EUR	225,0	240,0	255,0	-	223,5

Im Geschäftsjahr 2023 lag das AEBITDA bei 0,9 Mio. EUR. Das Ziel in Bezug auf Umsatzerlöse des Mister Spex-Konzerns lag ebenfalls unter dem Minimum 225,0 Mio. EUR. Damit liegt die Zielerreichung für die finanziellen Ziele bei 11,3 %.

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 oder gute Unternehmensführung. Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr die jeweiligen Leistungskriterien für die nicht-finanziellen Ziele fest.

Als nicht-finanzielle Ziele für 2023 hat der Aufsichtsrat den Net Promoter Score (NPS) und weitere ESG-Ziele als 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, Entwurf des ersten firmeneigenen ESG-Berichtswesens, Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit, Erhaltung des Frauenanteils in Führungspositionen und die Einrichtung eines Lieferkettenmanagementsystems entsprechend dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Jedes Leistungskriterium wird gleich gewichtet.

Für den Net Promoter Score 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.

Die weiteren ESG-Ziele wurden mit je einem Zielwert versehen. Die Erreichung eines jeden der sieben Ziele kommt einem Siebtel der Zielerreichung gleich.

Als Zielwert für das Geschäftsjahr 2023 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 2023 lag der NPS bei 64, womit die Zielerreichung für dieses Ziel bei 40 % liegt.

Die folgende Tabelle zeigt die Zielwerte sowie die entsprechende Erreichung der ESG-Ziele im Geschäftsjahr 2023.

	Kriterium	Ziel	Geschäftsjahr 2023	Ziel erreicht
Etablierung umweltfreundlicher Eigenmarken	Anteil in %	> 9,0 %	13 %	Ja
Reduktion von Plastik im Warenversand ³	Anteil in %	100 %	100 %	Ja
CO ₂ -Neutralität des Unternehmens sowie der Kundensendungen	Anteil in %	100 %	100 %	Ja
ESG Reporting	Ja/Nein	31.12.2023		Nein
Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit	Score	>2,5/6	7,3/10	Ja ²
Erhaltung des Frauenanteils in Führungspositionen ¹	Anteil in %	mind. 35 %	32 %	Nein
Lieferkettenmanagement im Einklang mit dem LkSG	Ja/Nein	31.12.2023		Ja

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

²durch den Wechsel der Bewertungsskala im September 2023 wurden die Messwerte zur Vergleichbarkeit linearisiert miteinander ins Verhältnis gesetzt. Eine Schulnote 2.5/6 entspricht linear dem Wert 0.58. Der Wert 7,3/10 entspricht 0,73.

³Bezogen auf die Verpackung von Produkten im Warenversand.

Von den ESG-Zielen wurden fünf von sieben Zielen erfolgreich umgesetzt. Die Zielerreichung der ESG-Ziele betrug damit 71 %.

Die Zielerreichung für den Jahresbonus des Geschäftsjahres 2023 liegt demzufolge bei insgesamt 22 %.

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	11,3 %	53,5 %	22 %	22.000
Dr. Mirko Caspar	100.000	11,3 %	53,5 %	22 %	22.000
Maren Kroll ¹	75.000	-	-	-	-

¹Jahresbonus
entfällt per
Aufhebungsvereinbarung

Langfristige variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023

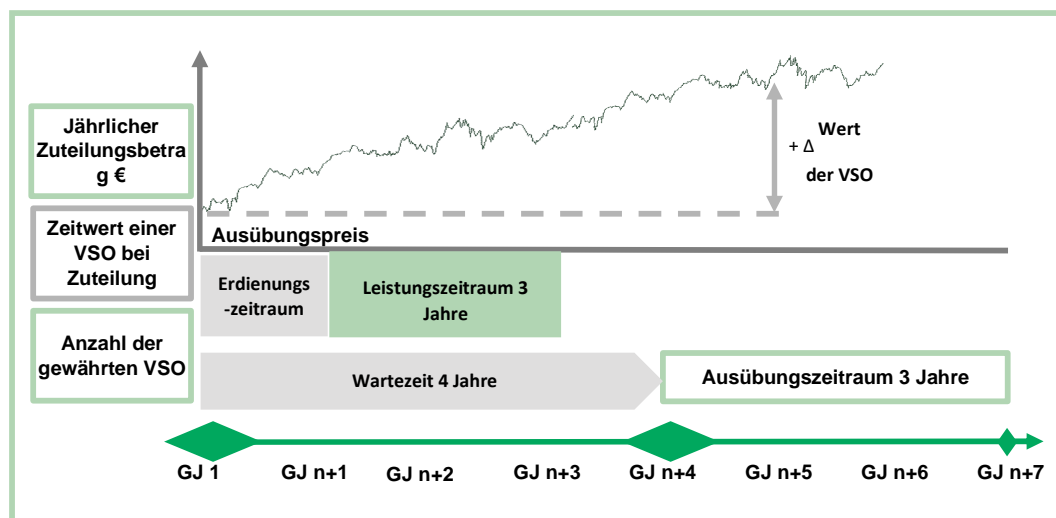
VSOP (LTIP)

Als langfristige variable Vergütung ermöglicht Mister Spex den Mitgliedern des Vorstandes im Geschäftsjahr 2023 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) im Rahmen der Zielvergütung 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 im Leistungszeitraum einer Erfolgszielbedingung. Im Geschäftsjahr 2023 liegt diese in dem jeweiligen jährlichen bereinigten EBITDA (AEBITDA)-Ziel sowie Umsatzerlösziel, wobei beide Erfolgsziele jeweils zu 50 % gleichgewichtet sind. Im Geschäftsjahr 2022 bestand die Erfolgszielbedingung in der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) der Umsatzerlöse.²

² Im Geschäftsjahr 2022 wurde eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der Umsatzerlöse im Minimum mit 5 % und im Maximum mit 20 % festgelegt.

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 Umsatzzielwert, ein bereinigtes EBITDA-Ziel sowie ein entsprechendes Minimum und Maximum fest. Falls der jeweilige tatsächliche Umsatz oder das AEBITDA-Ziel 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 Wert im Leistungszeitraum dem Maximum entspricht oder das Maximum übersteigt, beträgt der Leistungsfaktor 100 %. Falls der tatsächliche Wert im Leistungszeitraum zwischen dem festgelegten Minimum und dem festgelegten Maximum liegt, wird der Leistungsfaktor durch lineare Interpolation berechnet. Für das bereinigte EBITDA in 2023 wurde das Minimum-Erfolgsziel in Höhe von 0 Mio. EUR und das Maximum-Erfolgsziel in Höhe von 4 Mio. EUR festgelegt. Für die Umsatzerlöse wurde ein Minimum-Ziel für 2023 in Höhe von 225 Mio. EUR und ein Maximum-Ziel in Höhe von 240 Mio. EUR festgelegt.

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 Erfolgszielbedingungen erreicht sind) können innerhalb eines dreijährigen Ausübungszeitraums nach Ablauf der vierjährigen 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 2023 haben die beiden Co-CEOs Dirk Graber und Dr. Mirko Caspar im Rahmen der Zielvergütung eine Zuteilung von jeweils 228.487 VSO im Wert von 400.000 EUR erhalten. Frau Maren Kroll erhielt in diesem Rahmen eine Zuteilung von 57.143 VSO im Wert von 100.000 EUR. Der Ausübungspreis beträgt jeweils 3,99 EUR je Option.

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

		Zielbetrag in EUR	„Fair value“ pro Option zum Zeitpunkt der Gewährung in EUR	Anzahl der gewährten Optionen	Erdienungs- zeitraum	Ausübungs- zeitraum
VSOP 2023	Dirk Graber	400.000	1,89	228.487	Warteperiode bis 31.12.2026	
	Dr. Mirko Caspar	400.000	1,89	228.487		
	Maren Kroll	100.000	1,89	57.143		

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.

Dr. Mirko Caspar hat im Juni 2023 80.000 Aktienoptionen ausgeübt. Dirk Graber hat Juni 2023 29.095 Aktienoptionen ausgeübt. Beide Pakete entsprangen dem Programm ESOP I.

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

Allgemeine Bedingungen für die Gewährung von Aktienoptionen an die Vorstandsmitglieder							
		Gewährter Betrag Option in EUR	Beizulegender Zeitwert je Option bei Gewährung in EUR	Anzahl der gewährten Optionen	Ausübungspreis in EUR je Option	Erdienungszeitraum	Ausübungszeitraum
ESO P I	Dirk Grabe r	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 Caspa r	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
		125.675	4,57	27.512		01.01.2014 bis 31.12.2017	01.07.2021 bis 30.06.2025
ESO P II	Dirk Grabe r	425.005	1,61	264.720	3,71	01.01.2015 bis 31.12.2018	01.07.2021 bis 30.06.2025
	Dr. Mirko Caspa r	240.836	1,61	150.015			
ESO P IV	Dirk Grabe r	363.201	1,37	264.720	7,52	01.01.2019 bis 31.12.2022	01.07.2021 bis 30.06.2025
		Dr. Mirko Caspa r	363.201	1,37			
	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 gewährten Optionen	Anzahl verfallener oder früher ausgeübter Optionen	Endgültige Anzahl der Optionen	Anzahl der ausgeübten Optionen	Aktienkurs zum Datum der Bedienung in EUR	Innerer Wert ¹ der ausgeübten Optionen in EUR	Anzahl der ausstehenden Optionen
ESOP I	Dirk Graber	70.762	41.667	29.095	29.095	3,55	74.047	0
	Dr. Mirko Caspar	354.508	208.767	145.741	80.000	3,74	218.800	65.741
ESOP II	Dirk Graber	264.720	-	-	-	-	-	264.720
	Dr. Mirko Caspar	150.015	-	-	-	-	-	150.015
ESOP IV	Dirk Graber	264.720	-	264.720	-	-	-	264.720
	Dr. Mirko Caspar	264.720	-	264.720	-	-	-	264.720
	Maren Kroll	70.596	Erdienungszeitraum bis 31.12.2023 10.295 Optionen durch Austritt verfallen		Erdienungszeitraum bis 31.12.2023			
		17.649	Erdienungszeitraum bis 31.12.2024 6.986 Optionen durch Austritt verfallen		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						
VSOP 2023	Dirk Graber	228.487	Wartezeit bis 31.12.2026		Wartezeit bis 31.12.2026			
	Dr. Mirko Caspar	228.487						
	Maren Kroll	57.143						

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 2023 eingehalten.

Malus- und Rückforderungsbestimmungen

Seit 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

Seit 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 2023 hat Dirk Graber als Co-CEO insgesamt 29.095 Aktien über Optionen aus dem Programm ESOP I erworben. Damit hält er am 31. Dezember 2023 insgesamt 388.882 Aktien.

Dr. Mirko Caspar hat im Jahr 2023 80.000 Aktien über eine Ausübung im Rahmen des ESOP I-Programmes erhalten.

Maren Kroll hat im Jahr 2023 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 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

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 Invalidität endet.

Vergütung des Vorstands 2023

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. Die langfristig variable Vergütung stellt eine gewährte und geschuldete Vergütung mit Ablauf des jeweiligen dreijährigen Leistungszeitraums dar und wird erstmalig für die LTIP-Tranche 2022 im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 angegeben. Die Darstellung in der nachfolgenden Tabelle wurde dahingehend angepasst.

Gesamtvergütung des Vorstands						
	Dirk Graber Co-CEO		Dr. Mirko Caspar Co-CEO		Maren Kroll CHRO¹	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Grundgehalt	300.000	92 %	300.000	30 %	93.750	22 %
Nebenleistungen	2.405	1 %	2.975	<1 %	-	0 %
Summe Festvergütung	302.405	93 %	302.975	30 %	93.750	22 %
Kurzfristige variable Vergütung	22.000	7 %	22.000	2 %	-	0 %
<i>Kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus)</i>	22.000	7 %	22.000	2 %	-	0 %
Langfristige variable Vergütung	-	0 %	-	0 %	-	0 %
<i>Langfristige variable Vergütung (Aktioptionen) – VSOP 2022</i>	-	0 %	-	0 %	-	0 %
<i>Langfristige variable Vergütung (Aktioptionen) – VSOP 2023</i>	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Summe - Variable Vergütung	22.000	7 %	22.000	2 %	-	0 %
Sonstige Vergütung²	-	0 %	676.000	68 %	322.292	78 %
Gesamtvergütung	324.405		1.000.975		416.042	

¹ anteiliger Berichtszeitraum durch Amtsniederlegung und Beendigung des Dienstverhältnisses zum 31. Mai 2023

² Die sonstige Vergütung umfasst die Leistungen, die im Rahmen der jeweiligen Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarungen festgelegt wurden.

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	Vorsitzende*r: 87.500 € Stellvertretende*r Vorsitzende*r: 52.500 € Aufsichtsratsmitglied: 35.000 €
Ausschussvergütung	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 2023

§ 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.

Vergleichende Darstellung			
	2023	2022	Veränderung 2022-2023
	in EUR	in EUR	in %
Vorstand			
Dirk Graber ¹	324.405	340.405	-5 %
Dr. Mirko Caspar ¹	1.000.975	340.975	194 %
Dr. Sebastian Dehnen ²	-	169.952	-100 %
Maren Kroll ³	416.042	257.468	62 %
<i>Summe</i>	<i>1.741.422</i>	<i>1.108.800</i>	<i>57 %</i>
Aufsichtsrat			
Peter Williams (Vorsitzender)	107.500	107.500	0 %
Nicola Brandolese (Stellvertretender Vorsitzender)	65.000	65.000	0 %
Tobias Krauss	52.500	52.500	0 %
Birgit Kretschmer	60.000	60.000	0 %
Pietro Luigi Longo	35.000	35.000	0 %
Stuart Paterson	52.500	52.500	0 %
Nicole Srock.Stanley	40.000	40.000	0 %
<i>Durchschnitt</i>	<i>58.929</i>	<i>58.929</i>	<i>0 %</i>
Arbeitnehmer*innen			
Durchschnitt von Mister Spex SE (FTE) ⁴	46.551	46.791	-0,5 %
Leistung der Gesellschaft			
Jahresüberschuss / -fehlbetrag in Mio. EUR (Konzernebene)	-47,9	-44,9	-7 %
Jahresüberschuss / -fehlbetrag in Mio. EUR (Gesellschaftsebene)	-44,2	-56,4	22 %
Umsatzerlöse in Mio. EUR (Konzernebene)	223,5	210,1	6 %
Bereinigtes EBITDA in Mio. EUR (Konzernebene)	0,9	-8,3	>100 %

¹ Der Vergleichswert für 2022 wurde um die langfristige variable Vergütung angepasst.

² Amtsniederlegung und Beendigung des Dienstverhältnisses zum 31. August 2022

³ Amtsniederlegung und Beendigung des Dienstverhältnisses zum 31. Mai 2023

⁴ Das Sinken des Durchschnitts begründet sich im Abbau überdurchschnittlich gut bezahlter Positionen in IT und den kaufmännischen Bereichen. Mister Spex hat im Jahr 2023 allen Mitarbeitenden eine Inflationspauschale ausbezahlt und alle Mitarbeitenden nehmen jährlich an Leistungs- und Gehaltsüberprüfungen teil, welche im Januar 2023 eine durchschnittliche Steigerung von mehr als 3 % je bewertetem Mitarbeiter bedeutet haben.

Berlin, den 26. März 2024

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, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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, 26. März 2024

EY GmbH & Co. KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bilz

Wirtschaftsprüfer

Kostolnik-Briedela

Wirtschaftsprüfer