



Mister Spex SE

Berlin

ISIN: DE000A3CSAE2

WKN: A3CSAE

Ordentliche Hauptversammlung am 5. Juni 2025

**ANGABEN ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 5:
VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024**

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 2024 bis zum 31. Dezember 2024 (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 das Vergütungssystem berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022. Dieser Vergütungsbericht wird vom Abschlussprüfer 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 5. Juni 2025 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 2024 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_2024_07_MRX_Verguetungssystem_fuer_Vorstandsmitglieder.pdf

Dr. Mirko Caspar hat sein Mandat als Vorstand der Mister Spex SE am 31. Dezember 2023 niedergelegt. Zum 31. Januar 2024 ist er endgültig aus dem Unternehmen ausgeschieden. Zum 1. Januar 2024 trat Stephan Schulz-Gohritz in den Vorstand ein und übernahm die Aufgaben von Dr. Mirko Caspar.

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

Dirk Graber hat sein Amt zum 31. Juli 2024 niedergelegt. Er erhielt eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 0,7 Mio. EUR. Die Dirk Graber für die Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024 bereits zugeteilten VSOP-Tranchen bestehen nach den regulären VSOP-Bedingungen fort und bleiben von dieser Aufhebungsvereinbarung unberührt. Über die für 2022, 2023 und 2024 bereits zugeteilten VSO-Tranchen hinaus bestehen keine Ansprüche auf weitere VSOP-Tranchen mehr. Die für das Geschäftsjahr 2024 gewährte Zuteilung wurde anteilig auf 7/12 reduziert.

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 zwei Vorstandsmitglieder haben im Rahmen dieses Aktienoptionsprogramms in 2024 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.

Darüber hinaus beurteilt der Aufsichtsrat, ob die Vergütung der Vorstandsmitglieder den üblichen Niveaus innerhalb des Unternehmens entspricht. Für den Vergütungszeitraum 2024 hat der Aufsichtsrat das Verhältnis zwischen Vorstandsvergütung und der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt berücksichtigt.

Zielvergütung 2024

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

Gesamtzielvergütung des Vorstands	Dirk Graber ¹	Stephan Schulz-Gohritz ²
	CEO	CFO
	in EUR	in EUR
Grundgehalt	175.000	300.000
Nebenleistungen ³	2.528	2.528
Summe	177.528	302.528
Kurzfristiger Incentivierungsplan	25.000 ⁴	0
Langfristiger Incentive (Aktienoptionen)	0	0
Gesamtzielvergütung	202.528	302.528

Anwendung des Vergütungssystems 2024

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 Dirk Graber 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 2024

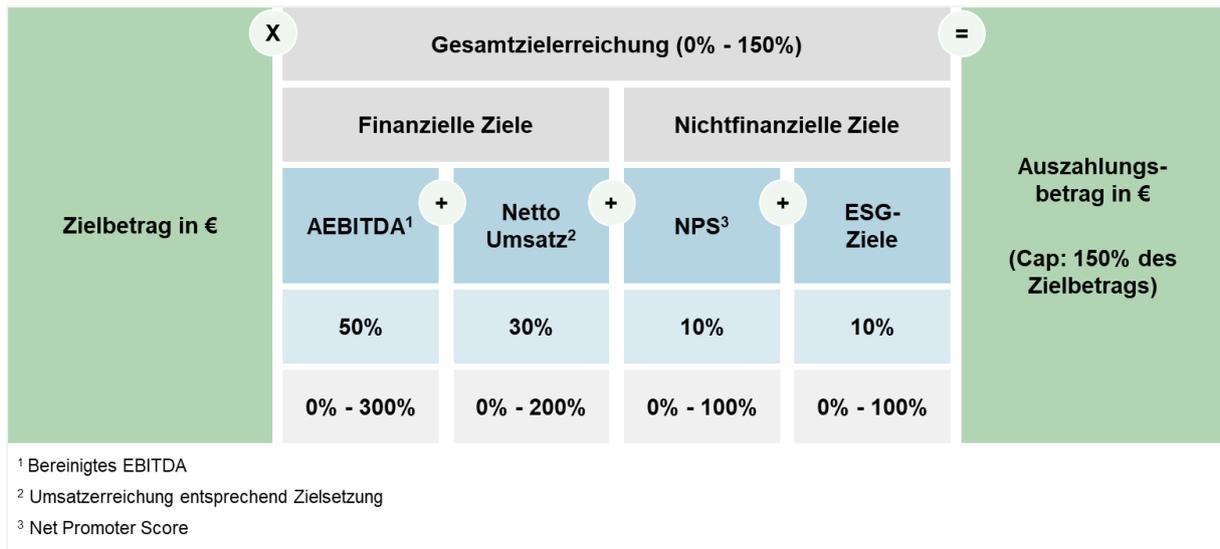
Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Jahresbonus, der als Zielbonusmodell konzipiert ist. Der endgültige Auszahlungsbetrag hängt von der Gesamtzielerreichung ab und wird durch Multiplikation des Zielbetrags mit der Gesamtzielerreichung berechnet. Die Gesamtzielerreichung für den Jahresbonus 2024 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 Gesamtzielvergütung aufgrund des Ausscheidens zum 31.07.2024 anteilig angepasst.

² Ab 01.08.2024 als alleiniger Vorstand CEO und CFO in Personalunion.

³ Werte beruhen auf den tatsächlich angefallenen Aufwendungen der Periode, d. h. auf den tatsächlich geleisteten Nebenleistungen.

⁴ Die anteilige Auszahlung erfolgt gemäß der Vereinbarung im Aufhebungsvertrag.



Finanzielle Ziele

Für den Jahresbonus 2024 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) 2024. 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 kann für das bereinigte EBITDA zwischen 0 % und 300 % betragen, für den Nettoumsatz zwischen 0 % und 200 %. Die Erreichung des finanziellen Ziels beträgt 0 %, falls das AEBITDA unter 0 Mio. EUR liegt – unabhängig von der tatsächlichen Höhe des Nettoumsatzes. Werte zwischen den festgelegten Schwellen werden linear interpoliert. 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.

	Mini- mum	100%	200%	300%	Konzern-ab- schluss 2024
Bereinigtes EBITDA in Mio. EUR	0,0	6,7	10,0	12,0	-5,8
Nettoumsatz in Mio. EUR	225,0	240,0	255,0	-	216,7

Im Geschäftsjahr 2024 lag das AEBITDA bei -5,8 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 0 %.

Nicht-finanzielle Ziele

Der Aufsichtsrat definiert für jedes Geschäftsjahr nicht-finanzielle Ziele, die ESG-Aspekte berücksichtigen. Dazu gehören unter anderem der Net Promoter Score (NPS) sowie verschiedene Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien. Für das Geschäftsjahr 2024 wurden der Net Promoter Score und ESG-Ziele als zentrale Leistungskriterien festgelegt. Die ESG-Ziele setzen sich aus vier Unterzielen zusammen: dem Anteil nachhaltiger Eigenmarken, der Mitarbeiterzufriedenheit, dem Frauenanteil in Führungspositionen sowie der Einführung eines neuen ESG-Reportings mit KPIs.

Für den Net Promoter Score wurde eine Zielspanne mit einem definierten Minimum und Maximum festgelegt. Eine Zielerreichung von 100 % wird bei einem NPS-Wert von 70 erreicht, während eine Zielerreichung von 0 % gilt, wenn der NPS unter 60 liegt. Werte zwischen diesen beiden Grenzen werden linear interpoliert.

Die ESG-Ziele wurden mit einer gleichmäßigen Gewichtung versehen, sodass jedes Ziel mit 25 % zur Gesamtbewertung beiträgt. Eine Zielerreichung von 100 % wird nur dann erreicht, wenn alle vier ESG-Ziele erfüllt wurden. Falls drei ESG-Ziele umgesetzt wurden, beträgt die Zielerreichung 75 %, bei zwei umgesetzten Zielen 50 % und bei nur einem erreichten ESG-Ziel 25 %. Falls kein ESG-Ziel erreicht wurde, beträgt die Zielerreichung 0 %. 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 2024 wurde für eine Zielerreichung von 100 % ein NPS von 70 definiert.

Als Zielwert für die weiteren ESG-Ziele wurde für eine Zielerreichung von 100 % die vollständige Umsetzung der vier ESG-Unterziele definiert.

Im Geschäftsjahr 2024 lag der NPS bei 56, womit die Zielerreichung für dieses Ziel bei 0% liegt.

Die folgende Tabelle zeigt die Zielwerte sowie die entsprechende Erreichung der ESG-Ziele im Geschäftsjahr 2024.

	Kriterium	Ziel	Geschäftsjahr 2024	Ziel erreicht
Anteil der Eigenmarken mit nachhaltigem/umweltfreundlichem Label	Anteil in %	18,0%	13%	Nein
Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit	Score	>7,5	7,2	Nein
Erhaltung des Frauenanteils in Führungspositionen ⁵	Anteil in %	mind. 35%	30%	Nein
Ein neues ESG-Reporting implementieren, das neue KPIs definiert und auf einer Gap-Analyse zwischen Berichtsstandard und aktuellem Stand der Nachhaltigkeit basiert	Date	Min 31.12.2024		Nein

Von den ESG-Zielen wurden 0 von vier Zielen erfolgreich umgesetzt. Die Zielerreichung der ESG-Ziele betrug damit 0%.

Die Zielerreichung für den Jahresbonus des Geschäftsjahres 2024 liegt demzufolge bei insgesamt 0 %.

⁵ Führungskräfte ab Management Level „Principal xxx/Director xxx“.

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 ⁶	100.000	-	-	-	25.000
Stephan Schulz-Gohritz	100.000	0%	0%	0%	0

Langfristige variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024

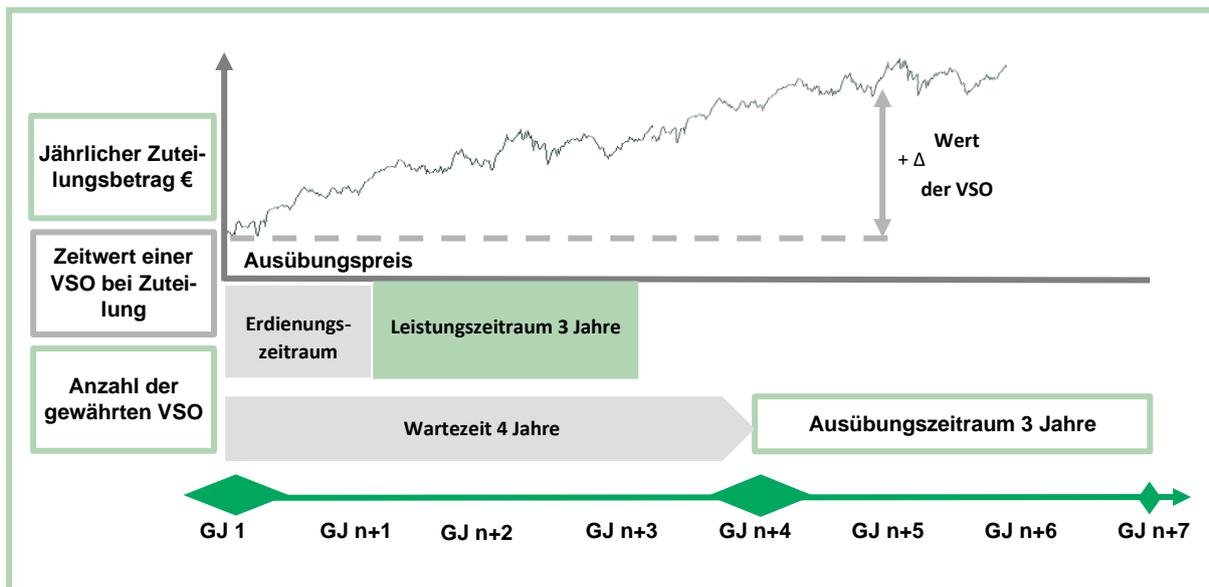
VSOP (LTIP)

Als langfristige variable Vergütung ermöglicht Mister Spex den Mitgliedern des Vorstandes im Geschäftsjahr 2024 die Teilnahme an einem virtuellen Aktienoptionsplan (VSOP).

Mit Wirkung zum Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird jedem VSOP-berechtigten Mitglied des Vorstandes 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 2024 liegt diese in der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) des XETRA-Schlusskurses der Mister Spex Aktien („Aktienkurs-CAGR“). Der Leistungsfaktor beträgt 0 %, wenn der Aktienkurs-CAGR 2024–2026 unter 5 % liegt, und 100 %, wenn der Aktienkurs-CAGR 2024–2026 bei 10 % oder darüber liegt. Im Geschäftsjahr 2023 bestand die Erfolgszielbedingung in dem jeweiligen jährlichen bereinigten EBITDA (AEBITDA)-Ziel sowie Umsatzerlösziel, wobei beide Erfolgsziele jeweils zu 50 % gleichgewichtet sind.

⁶ Die anteilige Auszahlung erfolgt gemäß der Vereinbarung im Aufhebungsvertrag.

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 Zielwert sowie ein entsprechendes Minimum und Maximum für die jeweilige Leistungskennzahl fest. Während in der Vergangenheit Umsatzziele wie das bereinigte EBITDA oder AEBITDA herangezogen wurden, basiert die Zielerreichung für die Tranche 2024 auf dem Aktienkurs-CAGR. Falls der tatsächliche Aktienkurs-CAGR im dreijährigen Leistungszeitraum das festgelegte Minimum unterschreitet, beträgt der Leistungsfaktor 0 %, und alle VSO der jeweiligen VSO-Tranche verfallen in vollem Umfang ersatz- und entschädigungslos. Falls der tatsächliche Aktienkurs-CAGR im Leistungszeitraum dem Maximum entspricht oder dieses übersteigt, beträgt der Leistungsfaktor 100 %. Falls der tatsächliche Aktienkurs-CAGR im Leistungszeitraum zwischen dem festgelegten Minimum und dem festgelegten Maximum liegt, wird der Leistungsfaktor durch lineare Interpolation berechnet. Für die VSO-Tranche 2024 wurde ein Minimum-Ziel für den Aktienkurs-CAGR von 5 % und ein Maximum-Ziel von 10 % 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 im Grant-Letter festgelegten 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 2024 erhielten die Vorstandsmitglieder Dirk Graber und Stephan Schulz-Gohritz im Rahmen der Zielvergütung jeweils eine Zuteilung von 268.781 VSO mit einem Gesamtwert von 400.000 EUR. Aufgrund des Ausscheidens von Dirk Graber zum 31.07.2024 wurde seine Zuteilung anteilig auf 7/12 gekürzt, wodurch sich der korrigierte Zielbetrag auf 233.333 EUR und die Anzahl der VSOs auf 156.786 reduzierte.

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

		Zielbetrag in EUR	"Fair value" pro Option zum Zeit- punkt der Ge- währung in EUR	Anzahl der gewährten Optionen	Erdienungs- zeitraum	Ausübungs- zeitraum
VSOP 2024	Dirk Graber ⁷	233.333	1,49	156.786	Warteperiode bis 31.12.2027	
	Stephan Schulz-Gohritz	400.000	1,49	268.781		

ESOP

Die derzeitigen Mitglieder des Vorstands haben an einem Employee Stock Option Program (ESOP) teilgenommen und haben bis zum Jahr 2021 Anteilsoptionen 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.

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 ge- währten Optio- nen	Ausübungspreis in EUR je Option	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	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
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

⁷ Zielbetrag wurde anteilig gekürzt.

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 ⁸ 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
ESOP II	Dirk Graber	264.720	-	-	-	-	-	264.720
ESOP IV	Dirk Graber	264.720	-	264.720	-	-	-	264.720
VSOP 2022	Dirk Graber	52.831	Wartezeit bis 31.12.2025		Wartezeit bis 31.12.2025			
VSOP 2023	Dirk Graber	228.487	Wartezeit bis 31.12.2026		Wartezeit bis 31.12.2026			
VSOP 2024	Dirk Graber	156.786	Wartezeit bis 31.12.2027		Wartezeit bis 31.12.2027			
	Stephan Schulz-Gohritz	268.781						

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 Vorstand beträgt 3.500.000 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 2024 eingehalten.

Malus- und Rückforderungsbestimmungen

⁸ 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.

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 Vorstandsmitglieder von Mister Spex verpflichtet sind, Anteile an der Gesellschaft zu erwerben. Die Co-CEOs müssen dabei Anteile erwerben, die mindestens dem Zweifachen ihres jeweiligen Jahresbruttofestgehalts entsprechen, während die anderen Vorstandsmitglieder verpflichtet sind, Anteile in Höhe ihres jeweiligen Jahresbruttofestgehalts zu erwerben. Dieser Aufbau muss innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren nach ihrer Bestellung erfolgen, wobei bereits nach zwei Jahren mindestens die Hälfte des vorgesehenen Aktienbestands erreicht sein sollte.

Im August 2024 erwarb Stephan Schulz-Gohritz 21.027 Aktien im Gesamtwert von ca. 50.000 EUR. Stephan Schulz-Gohritz hielt bereits vor seinem Eintritt Aktien von Mister Spex. Zum 31.12.2024 beläuft sich sein Gesamtbestand auf 31.000 Stück.

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 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 2024

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.

	Dirk Graber ⁹ CEO		Stephan Schulz-Gohritz CFO	
	in EUR	in %	in EUR	in %
Grundgehalt	175.000	20	300.000	99
Nebenleistungen	2.528	<1	2.528	<1
Summe Festvergütung	177.528	21	302.528	100
Kurzfristige variable Vergütung	25.000	3	0	0
<i>Kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus)</i>	25.000	3	0	0
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0
<i>Langfristige variable Vergütung (Aktienoptionen) – VSOP 2024</i>	0	0	0	0
Summe - Variable Vergütung	0	0	0	0
Sonstige Vergütung¹⁰	660.000	76	0	0
Gesamtvergütung	862.528		302.528	

⁹ Ausschieden aus dem Vorstand am 31.07.2024.

¹⁰ Die sonstige Vergütung umfasst ausschließlich die Leistungen, die im Rahmen der jeweiligen Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarungen festgelegt wurden und die Angaben nach § 162 Abs. 2 Nr. 4 AktG enthalten.

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.

Im Rahmen der Hauptversammlung vom 7. Juni 2024 wurde eine Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrats beschlossen. Dies umfasste insbesondere die Einführung einer Vergütung für den neu geschaffenen Transformationsausschuss sowie eine Anpassung der bestehenden Vergütungsstruktur für Ausschüsse. Die folgende Tabelle zeigt die aktualisierte Vergütungsstruktur:

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.

Vergütungssystem bis Juni 2024

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)

Vergütungssystem ab Juli 2024

Vergütungselement	Vergütung des Aufsichtsrats
Jährliche Festvergütung	Vorsitzende*r: 112.500 € Stellvertretende*r Vorsitzende*r: 67.500 € Aufsichtsratsmitglied: 45.000 €
Ausschussvergütung	Prüfungsausschuss: 10.000 €/20.000 € (Mitglied/Vorsitzende*r) Nominierungs- und Vergütungsausschuss: 2.500 €/5.000 € (Mitglied/Vorsitzende*r) Strategie- und ESG-Ausschuss: 5.000 €/10.000 € (Mitglied/Vorsitzende*r) Neu: Transformationsausschuss: 10.000 €/15.000€ (Mitglied/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.

Diese Anpassungen spiegeln die zunehmende Verantwortung und den gestiegenen Arbeitsaufwand der Aufsichtsratsmitglieder wider, insbesondere im Zuge der Gründung des neuen Transformationsausschusses, der von der Hauptversammlung 2024 beschlossen wurde.

Änderungen im Aufsichtsrat und in den Ausschüssen im Jahr 2024

Im Jahr 2024 gab es mehrere personelle Veränderungen im Aufsichtsrat und in den Ausschüssen. Im Juni 2024 trat Peter Williams, der bisherige Vorsitzende des Aufsichtsrats, von seinem Amt zurück. Gleichzeitig legte Stuart Paterson sein Mandat nieder.

Im Juli 2024 folgten weitere personelle Veränderungen. Tobias Krauss wurde am 4. Juli 2024 in einer Aufsichtsratssitzung zum neuen Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt. Nicola Brandolese übernahm das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden. Im Zuge dieser Veränderungen wurde auch die Zusammensetzung der Ausschüsse entsprechend angepasst.

Vergütung des Aufsichtsrats 2024

§ 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 ¹¹
	Prüfung	Nominierung und Vergütung	Strategie und ESG	Transformation	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR
Peter Williams (Vorsitzender Jan 24 - Jun 24)	M (Jan 24 - Jun 24)	V (Jan 24 - Jun 24)	M (Jan 24 - Jun 24)		43.750	75	10.000	17	58.049
Nicola Brandolese (Stellvertretender Vorsitzender Jan 24 - Jun 24 & Aug 24 - heute)		V (Jan 24 -Mai 24) M (Jun 24 - heute)	V (Jan 24 - Jul 24)	M (Jul 24 - heute)	58.125	80	14.375	20	73.112
Tobias Krauss (Vorsitzender Aug 24 - heute)	M (Jan 24 - heute)	M (Jan 24 - heute)	M (Jun 24 - heute)	M (Jul 24) V (Aug 24 - heute)	68.125	64	22.500	21	105.639
Birgit Kretschmer	V (Jan 24 - heute)	M (Aug 24 - heute)	M (Jun 24 - heute)		40.000	63	23.958	37	63.958
Pierluigi Longo	M (Jan 24 - Mai 24)				40.000	91	4.167	9	44.167
Stuart Paterson	M (Jan 24 - Jun 24)	M (Jan 24 - Jun 24)	M (Jan 24 - Jun 24)		17.500	67	8.750	33	26.250
Nicole Srock.Stanley			M (Jan 24 - heute)	M (Jun 24 - heute)	40.000	85	7.083	15	47.083

¹⁾V= Vorsitzende*r; 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 Arbeitnehmern 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.

¹¹ Inklusive Reisekosten

Die durchschnittliche Mitarbeitervergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis ist auf der Grundlage der Personalaufwendungen, einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, für alle regulär sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten angegeben.

Vergleichende Darstellung			
	2024	2023	Veränderung 2023-2024
	in EUR	in EUR	in %
Vorstand			
Dirk Graber ¹²	862.528 ¹³	324.405	166
Stephan Schulz-Gohritz	302.528	-	-
<i>Summe</i>	<i>1.165.056</i>	<i>324.405</i>	<i>259</i>
Aufsichtsrat			
Peter Williams ¹⁴	58.049	107.500	-46
Nicola Brandolese	73.112	65.000	12
Tobias Krauss	105.639	52.500	101
Birgit Kretschmer	63.958	60.000	7
Pietro Luigi Longo	44.167	35.000	26
Stuart Paterson ¹⁵	26.250	52.500	-50
Nicole Srock.Stanley	47.083	40.000	18
<i>Durchschnitt</i>	<i>59.751</i>	<i>58.929</i>	<i>1</i>
Arbeitnehmer*innen			
Durchschnitt von Mister Spex SE (FTE)	50.748	46.551	9
Leistung der Gesellschaft			
Jahresüberschuss / -fehlbetrag in Mio. EUR (Konzernebene)	-84,9	-47,9	
Jahresüberschuss / -fehlbetrag in Mio. EUR (Gesellschaftsebene)	-67,5	-44,2	
Umsatzerlöse in Mio. EUR (Konzernebene)	216,7	223,5	
Bereinigtes EBITDA in Mio. EUR (Konzernebene)	-5,8	0,9	

Berlin, den 26. März 2025

Mister Spex SE
Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

¹² Amtsniederlegung und Beendigung des Dienstverhältnisses zum 31. Juli 2024.

¹³ Beinhaltet die im Rahmen der jeweiligen Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarungen festgelegten Leistungen.

¹⁴ Niederlegung des Amtes zum Juni 2024.

¹⁵ Niederlegung des Amtes zum Juni 2024.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Mister Spex SE, Berlin

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Mister Spex SE, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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 der IDW-Qualitätsmanagementstandards 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, den 26. März 2025

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Gerald Reiher
Wirtschaftsprüfer

Patrick Wendlandt
Wirtschaftsprüfer