

Anhang I zur Tagesordnung – System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Vorstandsvergütungssystem der New Work SE

A. Einleitung

Die New Work SE erzielt ihre Einnahmen über verschiedene kostenpflichtige Produktangebote in den Segmenten:

- 1. B2C
- 2. B2B E-Recruiting
- 3. B2B Marketing Solutions & Events

Dabei wird ein Großteil der Dienstleistungen von den Kunden auf Basis von AboModellen im Voraus bezahlt. Die XING-Plattform bietet ihren Mitgliedern im Wesentlichen drei Services, die in dieser Form und Kombination einzigartig sind: den Zugang zu anderen Mitgliedern, um sich ein eigenes berufliches Netzwerk aufzubauen, einen direkten Zugang zu den Chancen am Arbeitsmarkt sowie die Versorgung mit branchen und berufsspezifischen Informationen und News, um im Berufsleben immer auf dem Laufenden zu bleiben. Unternehmenskunden (B2B-Kunden) ermöglicht die Gesellschaft im Wesentlichen den Zugang zu potenziellen Kandidaten mittels digitaler Recruiting sowie verwandter Lösungen und zudem zu potenziellen Kunden über ihre Marketing Solutions.

Ziel ist es, in den kommenden Jahren durch weiteres Mitgliederwachstum im deutschsprachigen Raum (DACH), den Ausbau bestehender Angebote sowie die Etablierung neuer Produktangebote und Dienstleistungen für Menschen und Unternehmen gleichermaßen weiter zu wachsen.

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

Das bisherige Vergütungssystem für den Vorstand, das bereits weitestgehend in den Vorstandsverträgen verankert war, wurde von der Hauptversammlung der New Work SE am 19. Mai 2021 gebilligt. Das nun vorliegende Vergütungssystem enthält demgegenüber Änderungen bei der kurz- und langfristigen variablen Vergütung. Das Vergütungssystem leistet einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der zuvor genannten strategischen Ziele und zur langfristigen nachhaltigen Entwicklung der New Work SE, da einerseits die variablen Vergütungsbestandteile wesentlich auf die finanziellen Steuerungsgrößen abstellen und zudem ein großer Teil der Gesamtvergütung auf langfristige Erfolge (langfristige variable Vergütung) ausgerichtet ist.

Das Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht damit den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie weitgehend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK 2020). Punktueller Abweichungen vom DCGK werden in der Entsprechenserklärung offengelegt. Für die Festlegung der Struktur des Vergütungssystems ist der Aufsichtsrat zuständig. Auf dieser Basis bestimmt der Aufsichtsrat die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Er kann dabei auch flexibel auf organisatorische Änderungen reagieren und geänderte Marktbedingungen berücksichtigen. Das Vergütungssystem ist so gestaltet, dass die New Work SE auch in Zukunft herausragende Persönlichkeiten für den Vorstand gewinnen und auf Dauer binden kann.

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

B. Übersicht über das Vergütungssystem

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

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

Übersicht über das Vergütungssystem

Feste Vergütung		Variable Vergütung	
Basisvergütung → festes Brutto-Jahresgehalt → zahlbar monatlich in 12 gleichen Teilen	Kurzfristige variable Vergütung (STI) Ziele und Gewichtung: Konzernumsatz (50 %) Konzern-EBITDA (50 %) Zielerfüllungskorridor: 90 % – 110 % Zielerreichung: 0 % – 200 % Auszahlung: 0 % – 200 % des vertraglich fixierten Zielbetrags in Abhängigkeit von der Zielerreichung	Langfristige variable Vergütung (LTI) Ziele und Gewichtung: Konzernumsatz (50 %) Konzern-EBT (50 %) Zielerfüllungskorridor: 80 % – 130 % Zielerreichung: 0 % – 130 % Zuteilungsbetrag: 0 % – 130 % des vertraglich fixierten Zielbetrags in Abhängigkeit von der Zielerreichung	Sondervergütung Zweck: Honorierung besonderer Verdienste oder Leistungen, die sich für die Gesellschaft wirtschaftlich signifikant vorteilhaft auswirken Höhe: orientiert sich am wirtschaftlichen Vorteil für die Gesellschaft
Nebenleistungen geldwerte Vorteile in Form von: → Sachbezügen und → sonstigen freiwilligen Leistungen	Individuelle Komponente: +/- 20 % nach Ermessen des Aufsichtsrats zur Honorierung des persönlichen Leistungsbeitrags Auszahlung: jährlich	Weitere Ausgestaltung: Zuteilung in Form von Performance Share Units ¹ Volle Teilnahme an der Kursentwicklung Wartezeit: 4 Jahre Auszahlung nach Wartezeit entweder in bar oder in Aktien	Beispiele: außergewöhnliche Arbeitsbelastung / Erfolge bei: → M&A → strategischer, technischer, produktseitiger oder struktureller Weiterentwicklung → Reorganisationen
vertraglich fixiert	max. 240 % des vertraglich festgelegten Zielbetrags	max. 400 % des vertraglich festgelegten Zielbetrags	vertraglich fixiert

¹ Performance Share Units (nachfolgend PSU) sind virtuelle Aktien, bei denen es sich um schuldrechtliche Nachbildungen von Aktien der Gesellschaft handelt, die zwar keinerlei Gesellschafterrechte gewähren, deren Wert sich aber an dem Aktienkurs der Gesellschaft orientiert.

Begrenzungen

Die variablen Vergütungsbestandteile sind darauf ausgerichtet, das profitable Wachstum der Gesellschaft zu fördern. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielvorgaben für die variable Vergütung gleichzeitig anspruchsvoll sind und ein angemessenes Chancen-Risiko-Profil gewährleisten. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung, sowohl STI als auch LTI, bis auf null sinken. Bei Übererfüllung der Ziele ist die Auszahlung angemessen begrenzt: beim STI auf 240 % und beim LTI auf maximal 400 % des individuellen Zielbetrags.

Die Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied ergibt sich aus der Summe der aufgrund der individuellen vertraglichen Vereinbarungen festgelegten Höchstwerte der einzelnen Vergütungsbestandteile Basisvergütung, kurzfristige variable Vergütung (STI), langfristige variable Vergütung (LTI) und etwaige Sondervergütung. Ungeachtet dessen ist die Maximalvergütung grundsätzlich für die CEO-Position auf 3,75 Millionen EUR und für sonstige Vorstandsmitglieder auf 2,75 Millionen EUR begrenzt. Der Aufsichtsrat stellt fest, dass diese Grenzen in keinem der aktuellen Vorstandsverträge erreicht werden. Zudem stellt die Maximalvergütung nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder als angemessen angesehene Vergütungshöhe für die Vorstandsmitglieder dar. Sie setzt lediglich eine absolute Grenze, um eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden und ist daher deutlich von der an anspruchsvollen Zielen orientierten Ziel-Gesamtvergütung zu unterscheiden.

Die Maximalvergütung schließt alle festen und variablen Vergütungsbestandteile ein. Sollte die rechnerische Gesamtvergütung (inklusive Nebenleistungen) eines Geschäftsjahres die Maximalvergütung überschreiten, wird der Auszahlungsbetrag des LTI des betreffenden Geschäftsjahres entsprechend gekürzt.

Die real erreichbare Maximalvergütung aufgrund der individuellen dienstvertraglichen Regelungen soll für alle Vorstandsmitglieder jeweils das 3-Fache der Zielvergütung nicht überschreiten.

D&O-Versicherung

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

Auslagen

Reisekosten und sonstige Aufwendungen (insbes. Bewirtungskosten) im Interesse der Gesellschaft werden dem Vorstandsmitglied in angemessenem Rahmen erstattet. In besonderen Fällen kann auf die Vorlage entsprechender Belege verzichtet werden.

Anrechnung von Vergütungen

Jede - entgeltliche oder unentgeltliche - Nebentätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat entscheidet auch darüber, ob eine Vergütung, die das Vorstandsmitglied für eine Nebentätigkeit außerhalb des New Work-Konzerns erhält, auf die vom New Work-Konzern geschuldete Vergütung anzurechnen ist.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Endet ein Anstellungsvertrag unterjährig, d. h. im Laufe eines Geschäftsjahres, das für die Berechnung der Zielwerte zugrunde zu legen ist, werden die Leistungen aus dem STI und dem LTI für das betreffende Geschäftsjahr für jeden vollen Monat des Ausscheidens vor dem 31.12. um 1/12 gekürzt.

Für den Zeitraum einer etwaigen Freistellung eines Vorstandsmitglieds werden STI und LTI jeweils nicht geschuldet.

Bezüglich der bereits erworbenen Ansprüche aus dem LTI (zuteilte PSU) wird unterschieden zwischen einem sog. „Good Leaver“ und einem „Bad Leaver“. Ein Bad Leaver verliert jeden Anspruch auf weitere Zuteilung aus dem LTI. Der Anspruch auf Barausgleich und Aktienausgleich bereits erhaltener Zuteilungen verfällt ersatz- und entschädigungslos.

Malus- und Clawback-Regelungen

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

Spezielle Clawback-Regelungen sind nicht vorgesehen.

Change of Control

Change of Control-Klauseln sind grundsätzlich nicht vorgesehen. Einzig der Vertrag des Finanzvorstands, Ingo Chu, weist noch eine gültige Change of Control-Klausel aus, die ihm im Falle eines Kontrollwechsels auch bei eigener Kündigung eine Abfindung hinsichtlich Basisvergütung und STI

sowie einen „Good Leaver“ Status hinsichtlich des LTI zusichert. Die Abfindung hinsichtlich Basisvergütung und STI ist jeweils auf das Zweifache der jährlichen Basisvergütung bzw. der jährlichen Zielvergütung bei 100 % Zielerreichung unter dem STI begrenzt. Zudem sind die gewährten Leistungen aufgrund dieser Change of Control-Klausel auf die dreifache Gesamtvergütung des dem Kontrollwechsel vorangegangenen Geschäftsjahres begrenzt, wobei bei der Ermittlung dieser Gesamtvergütung hinsichtlich des LTI nur der gewährte Zuteilungsbetrag berücksichtigt wird.

Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur ist grundsätzlich ausgerichtet auf eine überwiegend leistungsabhängige und dabei auch auf eine langfristig orientierte Vergütung der Vorstandsmitglieder. Die Gewichtung der verschiedenen Vergütungsbestandteile ist für die einzelnen Vorstandsmitglieder jeweils unterschiedlich und bewegt sich insgesamt in den nachfolgenden Bandbreiten.

(1) Bezogen auf die Zielvergütung

Bezogen auf die Zielvergütung, bestehend aus erfolgsunabhängiger Vergütung (Basisvergütung und Nebenleistungen) und jeweils 100 % des STI- und LTI-Zielbetrags, verteilen sich die einzelnen Vergütungsbestandteile in den aktuellen Vorstandsverträgen näherungsweise wie folgt:

- erfolgsunabhängige Vergütung: < 44 %
- STI: 21 % bis 24 %
- LTI: 34 % bis 39 %
- Sondervergütung: 0 %

(2) Bezogen auf die vertragliche Maximalvergütung

Bezogen auf die vertraglich vereinbarte Maximalvergütung, die ein Vorstandsmitglied aufgrund der Leistungen in einem Geschäftsjahr erreichen kann, verteilen sich die einzelnen Vergütungsbestandteile in den aktuellen Vorstandsverträgen näherungsweise wie folgt:

- erfolgsunabhängige Vergütung: < 18 %
- STI: 19 % bis 23 %
- LTI: 55 % bis 59 %
- Sondervergütung: < 7 %

C. Vergütungsbestandteile im Einzelnen**Erfolgsunabhängige Vergütung**

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

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

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

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

Kurzfristige variable Vergütung („STI“)

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

Die Ziele des STI werden in der Regel jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt. Unterlässt der Aufsichtsrat ohne triftigen Grund die fristgerechte Zielvorgabe, wird für die nicht bzw. nicht fristgerecht vorgegebenen Ziele bzw. Teilziele eine Zielerreichung von 100 % unterstellt.

Die Zielvergütung (bei 100%iger Zielerfüllung) unter dem STI ist in den jeweiligen Vorstandsverträgen festgelegt. Bei Unter- oder Übererfüllung der Zielvorgaben kann der STI jeweils zwischen 0 % und maximal bis zu 200 % der festgesetzten Zielvergütung vorbehaltlich etwaiger Anpassungen durch den Aufsichtsrat erreichen.

Die tatsächliche Höhe des Zahlungsbetrags unter dem STI hängt dabei jeweils zur Hälfte von der Erreichung der folgenden quantitativen Ziele ab: Erreichung des im Budget geplanten IFRS Konzern-Umsatzes der Gesellschaft („Teilbonus I“), und Erreichung des im Budget geplanten IFRS Konzern-EBITDA der Gesellschaft („Teilbonus II“).

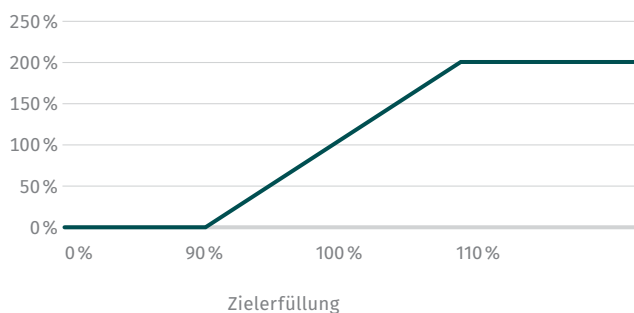
Die Orientierung an den beiden Zielgrößen Konzernumsatz und Konzern-EBITDA verpflichtet den Vorstand, gleichzeitig auf Wachstum und Profitabilität zu achten und befördert damit das strategische Ziel des profitablen Wachstums der Gesellschaft.



Die Zielvorgaben für beide Teilboni ergeben sich unmittelbar aus dem Budget auf volle 100.000 EUR auf- oder abgerundet. Sofern 90 % der im Budget geplanten konsolidierten Zielvorgaben nicht erreicht werden, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor und es besteht kein Anspruch auf den jeweiligen Teilbonus.

Wird das im Budget geplante konsolidierte Jahresziel zu 100 % erreicht, beträgt die Zielerfüllung 100 % und der jeweilige Teilbonus ist zu 100 % verdient. Werden 110 % des im Budget geplanten konsolidierten Jahreszieles überschritten, ist der jeweilige Teilbonus zu 200 % verdient. Sofern die Zielerfüllung zwischen 90 % und 110 % des im Budget geplanten konsolidierten Jahreszieles liegt, ist der jeweilige Teilbonus anteilig innerhalb der Spanne zwischen 0 % und 200 % verdient. Somit bewirkt innerhalb dieses Zielkorridors jeder Prozentpunkt Abweichung von der 100 % Zielerfüllung eine Veränderung des jeweiligen Teilbonus um 10 Prozentpunkte. Die Zielerfüllung wird ungerundet anhand der tatsächlichen Zahlen des festgestellten Jahresabschlusses ermittelt.

STI Teilboni in % des Zielbetrags



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

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

Beispielrechnung (fiktive Werte):

- STI Zielbetrag: 200.000 EUR
- Zielerfüllung
 - Zielerfüllung Umsatz: 105 %
 - Zielerfüllung EBITDA: 96 %
- Teilbonus I: $50 \% * 1 ((105 \% - 90 \%) * 10) * 200.000 \text{ EUR}$
= 150.000 EUR
- Teilbonus II: $50 \% * ((96 \% - 90 \%) * 10) * 200.000 \text{ EUR}$
= 60.000 EUR
- Summe Teilboni: 150.000 EUR + 60.000 EUR = 210.000 EUR
- Individuelle Anpassung: + 10 % => Anpassungsfaktor: 1,1
- Zahlungsbetrag: 210.000 EUR * 1,1 = 231.000 EUR

Die Zielerfüllung betreffend den STI des abgelaufenen Geschäftsjahres wird vom Aufsichtsrat spätestens mit der Sitzung des Aufsichtsrats, die über die Feststellung des Jahres- und die Billigung des Konzernabschlusses des abgelaufenen Geschäftsjahres der Gesellschaft Beschluss fasst, festgestellt.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, aus der Berechnungsgrundlage für die Ermittlung des STI außerordentliche Erträge/Entwicklungen, die zu einmaligen, nicht auf eine Steigerung des operativen Geschäfts zurückzuführenden Mehrerlösen geführt haben (z. B. Veräußerung von Unternehmensteilen und/oder Vermögen, Beteiligungsverkäufe, Hebung stiller Reserven, Buchgewinne und vergleichbare Einflüsse), herauszurechnen. Gleiches gilt für außerordentliche Aufwände/Entwicklungen, die zu einmaligen, nicht auf einen Rückgang des operativen Geschäfts zurückzuführenden Mehraufwänden geführt haben (z. B. Kosten für M&A-Transaktionen). Herausrechnungen können jederzeit, spätestens jedoch zur Feststellung der Zielerreichung erfolgen.

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

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

Bei Beendigung des Vorstandsvertrags: siehe Abschnitt Nr. 5 „Regelungen für den Fall des Ausscheidens von Vorstandsmitgliedern“.

Langfristige variable Vergütung

(Teilnahme am Long Term Incentive-Programm, „LTI“)

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

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

(1) Grundlagen

Im Rahmen des Long Term Incentive-Programms gewährt die Gesellschaft den bezugsberechtigten Vorstandsmitgliedern virtuelle Aktien (nachfolgend „Performance Share Units“, PSU) an der Gesellschaft, die nach Ablauf einer Performanceperiode von drei Jahren und einer zusätzlichen Haltefrist von einem weiteren Jahr nach Wahl der Gesellschaft entweder in bar oder in Form realer Aktien abgelöst werden. Dabei handelt es sich um schuldrechtliche Nachbildungen von Aktien, die zwar keinerlei Gesellschafterrechte gewähren, deren Wert sich aber an dem Aktienkurs der Gesellschaft orientiert. Die Vorstandsmitglieder werden damit sowohl am Kursgewinn als auch am Kursverlust der Aktien der Gesellschaft beteiligt.

Die PSU werden den Bezugsberechtigten einmal jährlich bedingt zugeteilt. Die Anzahl der bedingt zugeteilten PSU ergibt sich aus dem vertraglich vereinbarten Zuteilungsbetrag und dem für das jeweilige Zuteilungsjahr relevanten Zuteilungskurs¹.

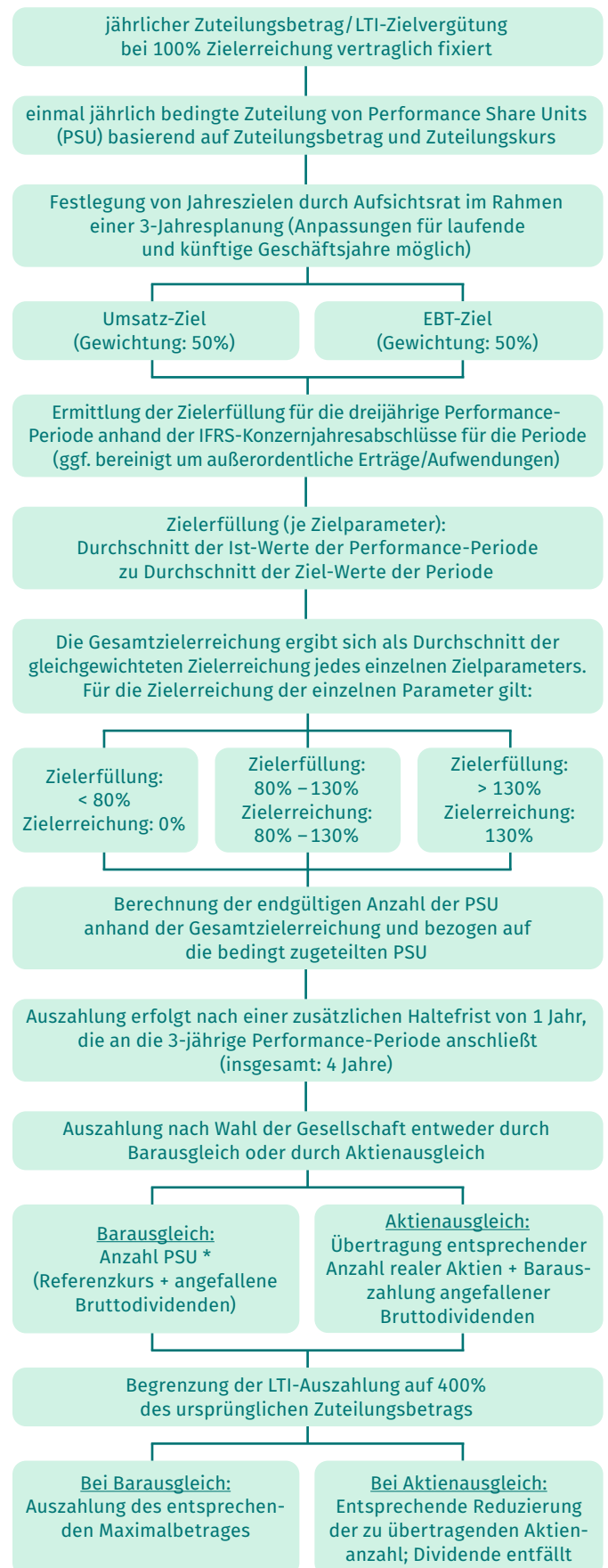
Die endgültige Anzahl der PSU ist abhängig von der Erreichung finanzieller Ziele während der dreijährigen Performanceperiode. Die relevanten und gleichgewichteten Zielparameter sind dabei der Konzernumsatz und das Konzernergebnis vor Steuern (Konzern-EBT).

Der Zielerreichungskorridor unter dem LTI beträgt 80 % bis 130 %.

Der Zuteilungsbetrag entspricht damit zugleich der Zielvergütung bei einer Zielerreichung von 100 %.

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

Durch die Orientierung an den finanziellen Leistungsindikatoren Umsatz und EBT werden die Vorstandsmitglieder gleichzeitig auf Wachstum und Profitabilität verpflichtet. Damit befördert der LTI die strategische Ausrichtung der Gesellschaft auf profitables Wachstum.



¹ durchschnittlicher Schlussauktionspreis der Aktie der Gesellschaft (WKN: XNG888) im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 50 Handelstagen vor dem Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres, für das die Zuteilung erfolgt („Zuteilungsjahr“)

(2) Zuteilungsbetrag

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

(3) Bedingte Zuteilung von Performance Share Units

Den Bezugsberechtigten werden einmal jährlich Performance Share Units („PSU“) bedingt zugeteilt. Die Anzahl der bedingt zuzuteilenden Performance Share Units einer jährlichen Tranche entspricht dem Quotienten aus dem Zuteilungsbetrag und dem für das Zuteilungsjahr relevanten Zuteilungskurs¹. Die Zuteilung der Performance Share Units erfolgt mittels eines individuellen Zuteilungsschreibens, das den Zuteilungsbetrag sowie die ermittelte Anzahl an bedingt zugeteilten Performance Share Units enthält. Zudem werden in dem Zuteilungsschreiben auch die maßgeblichen Erfolgsziele und ihre Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte mitgeteilt. Falls erforderlich wird die Zahl der bedingt zugeteilten PSU kaufmännisch auf eine ganze Zahl aufgerundet.

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

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

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

Endet der Anstellungsvertrag des Bezugsberechtigten unterjährig, d. h. während eines Zuteilungsjahres, gilt für die Berechnung des Zuteilungsbetrags Abschnitt Nr. 5 „Regelungen für den Fall des Ausscheidens von Vorstandsmitgliedern“.

Die Zuteilung einer Tranche berechtigt nicht automatisch zur Zuteilung der folgenden Tranchen. Ebenso wird das Programm durch die Verfehlung der Zielwerte in einem Jahr nicht automatisch für die folgenden Jahre ungültig.

(4) Erfolgsziele und Zielermittlung

Die endgültige Anzahl an Performance Share Units für einen Bezugsberechtigten richtet sich nach der Zielerreichung auf Basis von Erfolgszielen während einer 3-jährigen Performanceperiode. Die Performance-Periode startet mit dem Beginn des Zuteilungsjahres. Die Zielerreichung wird anhand der zwei mit je 50 % gewichteten Erfolgsziele Konzernumsatz und Konzern-EBT bestimmt. Die Ziele werden jeweils auf Basis der vom Vorstand jährlich aufgestellten und vom Aufsichtsrat genehmigten 3-Jahres-Planung der Gesellschaft für die jeweils auf den Beginn des Zuteilungsjahres folgenden drei Geschäftsjahre festgelegt.

Zur Ermittlung der Zielerfüllung des Konzernumsatzes wird der Durchschnitt der tatsächlich vom Aufsichtsrat im Rahmen der Feststellung der relevanten Konzernjahresabschlüsse festgestellten drei Jahresumsätze der Performanceperiode ermittelt und mit dem Durchschnitt der sich aus der 3-Jahres-Planung ergebenden Zielwerte der Umsätze für die Performance-Periode ins Verhältnis gesetzt.

Zur Ermittlung der Zielerfüllung des Konzern-EBT wird der Durchschnitt der tatsächlich vom Aufsichtsrat im Rahmen der Feststellung der relevanten Konzernjahresabschlüsse festgestellten EBTs ermittelt und mit dem Durchschnitt der sich aus der 3-Jahresplanung ergebenden Zielwerte des EBT für die Performanceperiode ins Verhältnis gesetzt. Dabei bleiben sowohl bei den EBT-Zielwerten gemäß 3-Jahres-Planung als auch bei den ermittelten Ist-Werten und Zielerfüllungen folgende Positionen außer Betracht bzw. werden herausgerechnet:

- ➔ Positive oder negative Wertentwicklungen von Geldanlagen im Finanzergebnis; und
- ➔ Positive oder negative Wertentwicklungen von Earn-Out Ansprüchen im Finanzergebnis.

Für die Ermittlung der jeweiligen Zielerreichung in Abhängigkeit der Zielerfüllung der beiden Erfolgsziele Umsatz und EBT gilt:

- ➔ Wird der Zielwert exakt erreicht (100 % Zielerfüllung), beträgt die Zielerreichung 100%.
- ➔ Im Fall einer Untererfüllung des jeweiligen Zielwertes reduziert sich die Zielerreichung analog zum Prozentsatz der Untererfüllung. Sofern 80 % des jeweiligen Zielwertes („unterer Schwellenwert“) unterschritten werden, beträgt die Zielerreichung 0 %.

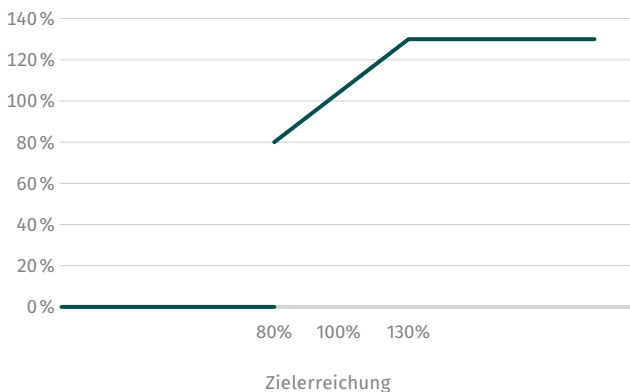
¹ durchschnittlicher Schlussauktionspreis der Aktie der Gesellschaft (WKN: XNG888) im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 50 Handelstagen vor dem Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres, für das die Zuteilung erfolgt („Zuteilungsjahr“).

- Im Fall der Übererfüllung des jeweiligen Zielwertes erhöht sich die Zielerreichung analog zum Prozentsatz der Übererfüllung, maximal aber auf 130 % („oberer Schwellenwert“).

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

$$\text{Gesamtzielerreichung} = (\text{Zielerreichung Umsatz} * 50\%) + (\text{Zielerreichung EBT} * 50\%)$$

LTI Zielerfüllung und Zielerreichung je Parameter



Für den Fall, dass beide Zielparameter den unteren Schwellenwert nicht erreichen, liegt die Gesamtzielerreichung damit bei 0%. Sobald einer der beiden Zielparameter den unteren Schwellenwert überschreitet, liegt die Gesamtzielerreichung damit bei 40% und sobald beide Zielparameter den unteren Schwellenwert überschreiten, liegt die Gesamtzielerreichung zwischen 80% und maximal 130%.

Anpassungen der Zielwerte für abgeschlossene Geschäftsjahre sind ausgeschlossen. Für das laufende und künftige Geschäftsjahr können Anpassungen vorgenommen werden, wenn

- wesentliche Veränderungen des EBT oder des Umsatzes, d.h. Änderungen um mehr als 5% gegenüber dem jeweiligen Zielwert, aufgrund von in der 3-Jahres-Planung nicht berücksichtigten Ereignissen zu erwarten sind, und/oder
- Veränderungen des EBT oder des Umsatzes aufgrund von wesentlichen Unternehmenserwerben oder -veräußerungen zu erwarten sind; als wesentlich gelten dabei Transaktionen mit Gesamt-Kaufpreisen von über 5 Mio. EUR; und
- zwischen der Gesellschaft und dem Bezugsberechtigten eine schriftliche Vereinbarung erfolgt.

Der Aufsichtsrat entscheidet nach freiem Ermessen, ob und in welchem Umfang eine Anpassung erfolgt. Ein Anspruch des Bezugsberechtigten auf Anpassung besteht nicht.

Ebenso können Zielwerte angepasst werden, wenn

- bei der Festlegung der Erfolgsziele für zukünftige Perioden durch den Aufsichtsrat explizit und schriftlich dokumentiert potenzielle Umsatz- und/oder Ergebnisbeiträge aus im Vorhinein nicht konkret planbaren Ereignissen (z.B. noch nicht konkreten M&A Transaktionen) bereinigt wurden, und diese Effekte später ganz oder teilweise eintreten und/oder
- es zu nicht unerheblichen Veränderungen der anwendbaren bzw. angewendeten Bilanzierungs-Regeln kommt.

(5) Endgültige Anzahl an Performance Share Units

Die endgültige Anzahl der PSU nach Ablauf der Performance-Periode ergibt sich aus der Anzahl bedingt zugeteilter Performance Share Units sowie der ermittelten Gesamtzielerreichung. Ergibt sich hieraus keine ganze Zahl an PSU, wird auf die nächste ganze Zahl kaufmännisch gerundet. Die Formel für die endgültige Anzahl der PSU lautet wie folgt:

$$\text{„Anzahl bedingt zugeteilter PSU“} * \text{Gesamtzielerreichung} = \text{„Endgültige Anzahl PSU“}$$

Die minimale endgültige Anzahl an PSU nach Ablauf der Performanceperiode beträgt dementsprechend 0, die maximale endgültige Anzahl an PSU entspricht 130% der bedingt zugeteilten Anzahl an PSU.

(6) Erfüllung der Performance Share Units

Die Erfüllung der PSU erfolgt nach Ablauf der 3-jährigen Performance-Periode sowie der zusätzlichen, daran anschließenden 1-jährigen Haltefrist, also insgesamt 4 Jahre nach dem Beginn des Zuteilungsjahres. Nach Ablauf der Haltefrist wird der Erfüllungsbetrag ermittelt. Die Gesellschaft kann nach freiem Ermessen entscheiden, ob sie ihre Verpflichtung gegenüber einem Bezugsberechtigten durch Barausgleich oder durch Aktienaussgleich erfüllt.

Erfolgt ein Barausgleich, so wird die endgültige Anzahl an PSU mit dem relevanten Referenzkurs multipliziert¹. Zudem wird den Bezugsberechtigten ein etwaiges Dividendenäquivalent für etwaige Dividenden der relevanten 4 Geschäftsjahre ausgezahlt. Das Dividendenäquivalent pro PSU entspricht der Summe der von der Gesellschaft pro Aktie in den relevanten Geschäftsjahren tatsächlich gezahlten Bruttodividenden.

¹ Durchschnitt der Schlussauktionspreise der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 50 Handelstagen vor dem Ende der Haltefrist („Endaktienkurs“), wobei während der Wartezeit erfolgte Kapitalmaßnahmen anteilig berücksichtigt werden.

Daraus ergibt sich folgende Formel zur Berechnung des Auszahlungsbetrags des Long Term Incentives:

„Endgültige Anzahl PSU“ * (Endaktienkurs + Dividendenäquivalent) = „Auszahlungsbetrag“

Der Auszahlungsbetrag ist auf 400 % des Zuteilungsbetrags der jeweiligen Tranche begrenzt. Der Barausgleich wird mit der nächsten Gehaltsabrechnung nach dem Ablauf der Haltefrist gezahlt. Erfolgt ein Aktienausgleich, so entspricht die Anzahl der zu übertragenden Aktien der endgültigen Anzahl der PSU. Zudem wird den Bezugsberechtigten das Dividendenäquivalent in bar ausgezahlt. Die Übertragung erfolgt mit der nächsten Gehaltsabrechnung nach dem Ablauf der Haltefrist. Beträgt die Summe aus dem Kurswert der zu übertragenden Aktien im Zeitpunkt der Übertragung und dem Dividendenäquivalent mehr als das Vierfache des Zuteilungsbetrages der jeweiligen Tranche, so wird eine geringere Anzahl an Aktien übertragen, deren Kurswert im Zeitpunkt der Übertragung dem Vierfachen des Zuteilungsbetrages entspricht. Die Auszahlung des Dividendenäquivalents entfällt.

Im Falle des Todes eines Bezugsberechtigten geht der Anspruch aus den dem Bezugsberechtigten zugeteilten PSU auf die Erben über. Stirbt ein Bezugsberechtigter während des Zuteilungsjahres, ist der Zuteilungsbetrag für das betreffende Geschäftsjahr für jeden vollen Monat, in dem das Anstellungsverhältnis nicht bestanden hat, um 1/12 zu kürzen. Die Erfüllung aller noch ausstehenden Tranchen des Performance Share Plans erfolgt als Barausgleich an die Erben eines Bezugsberechtigten und ermittelt sich aus der Multiplikation der Anzahl der zum Zeitpunkt des Ablebens an einen Bezugsberechtigten zugeteilten PSU mit dem Durchschnitt der Zielerreichung der Erfolgsziele Umsatz und EBT für alle gemäß diesem Programm zur Verfügung stehenden Referenzjahre einer Performance-Periode der jeweils geltenden 3-Jahres-Planung bis einschließlich des letzten vollen Geschäftsjahrs, wobei für die für das laufende Geschäftsjahr zugeteilte Tranche eine pauschale Zielerreichung von 100 % unterstellt wird, und dem relevanten Referenzkurs¹. Der Barausgleich erfolgt mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung. Alle Wartefristen entfallen.

Wird die Durchführung des Programmes unmöglich (z. B. im Falle des Delisting oder eines Rechtsformwechsels in eine GmbH), endet die Börsennotierung der Gesellschaft i. S. d. § 3 Abs. 2 AktG und besteht außerdem keine sonstige Notierung der Gesellschaft, insbesondere im Freiverkehr, ist die Gesellschaft berechtigt und verpflichtet, den Teilnehmern ein wirtschaftlich mindestens gleichwertiges Ersatzprogramm anzubieten oder die bereits erworbenen Ansprüche durch eine Einmalzahlung abzulösen.

Beispielrechnung (fiktive Werte):

- LTI Zuteilungsbetrag/Zielvergütung: 300.000 EUR
- Maximaler Auszahlungsbetrag: $400\% * 300.000 \text{ EUR}$
= 1.200.000 EUR
- Referenzkurs bei Zuteilung: 260 EUR
- Anzahl bedingt zugeteilter PSU: $300.000 \text{ EUR} / 260 \text{ EUR}$
= 1.154 PSU (gerundet)
- Zielerfüllung
 - Zielerfüllung Umsatz: 105% => Zielerreichung = 105%
 - Zielerfüllung EBITDA: 98% => Zielerreichung = 98%
- Gesamtzielerreichung: $105\% * 50\% + 98\% * 50\%$
= 101,5%
- Endgültige Anzahl PSU: $1.154 \text{ PSU} * 101,5\% = 1.172 \text{ PSU}$
(gerundet)
- Referenzkurs am Ende der einjährigen Haltefrist: 400 EUR
- Kumulierte Dividende für vier Jahre: 11 EUR
- Ablösung nach Wahl der Gesellschaft:
 - Lieferung von 1.172 Aktien + 12.892 EUR in bar
(11 EUR * 1.172 Aktien)
 - $1.172 \text{ PSU} * 400 \text{ EUR} + 12.892 \text{ EUR} = 481.692 \text{ EUR}$

Sondervergütung für besondere Verdienste oder Leistungen

Der Aufsichtsrat kann außerdem nach billigem Ermessen für jedes Vorstandsmitglied für während seiner Bestellung zum Mitglied des Vorstands erbrachte besonderen Verdienste oder Leistungen, die nicht mit der im Übrigen gewährten Vergütung (z.B. innerhalb vereinbarter Zielvorgaben beim STI) abgegolten sind und die sich für die Gesellschaft wirtschaftlich signifikant vorteilhaft auswirken, eine „Sondervergütung“ festsetzen. Solche Verdienste oder Leistungen beinhalten insbesondere

- eine außergewöhnlich hohe Arbeitsbelastung und/oder außergewöhnliche Erfolge im Zusammenhang mit M&A Aktivitäten des Unternehmens; oder
- außergewöhnliche Erfolge bei der nachhaltigen strategischen, technischen, produktseitigen oder strukturellen Weiterentwicklung des Unternehmens; oder
- außergewöhnliche Leistungen und/oder Erfolge im Zusammenhang mit Reorganisationen des Unternehmens; oder
- sonstige vergleichbare außergewöhnliche Verdienste oder Leistungen.

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

¹ Durchschnitt der Schlussauktionspreise der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 50 Handelstagen vor dem Tod.

D. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte/Vertragslaufzeiten

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch deren Dienstverträge bestimmt. Die Laufzeit der Vorstandsdienstverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Unter Berücksichtigung der aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG sowie des DCGK betragen Bestell- bzw. Vertragsdauer bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellung beträgt die Bestell- bzw. Vertragsverlängerung in der Regel fünf Jahre.

Bei vorzeitiger Beendigung der Bestellung des Vorstandsmitglieds, sei es einvernehmlich, durch Widerruf oder durch Amtsniederlegung, ist die Gesellschaft – unbeschadet des Rechts zur außerordentlichen Kündigung des Vorstandsdienstvertrags aus wichtigem Grund – berechtigt, den Vorstandsdienstvertrag durch ordentliche Kündigung vorzeitig zu beenden. In diesem Fall hat die Gesellschaft das Recht, das betroffene Vorstandsmitglied von den Pflichten unter dem Vorstandsdienstvertrag freizustellen.

Bei einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung durch Widerruf seitens der Gesellschaft mit anschließender Freistellung besteht für das betroffene Vorstandsmitglied ein ordentliches Kündigungsrecht.

In den Fällen der ordentlichen Kündigung ist das betroffene Vorstandsmitglied zu einer Abfindung berechtigt.

E. Regelungen für den Fall des Ausscheidens von Vorstandsmitgliedern

Basisvergütung

Die Zahlung der Basisvergütung erfolgt letztmalig für den Monat, in dem der Anstellungsvertrag endet.

STI

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

LTI

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

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

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

Ein ausgeschiedenes Vorstandsmitglied gilt als „**Bad Leaver**“, wenn

- seine Bestellung zum Vorstandsmitglied wegen grober Pflichtverletzung im Sinne von § 84 Abs. 3 S. 1 AktG wirksam widerrufen worden ist, oder
- die Gesellschaft den Anstellungsvertrag aus wichtigem Grund wirksam außerordentlich gekündigt hat, oder
- das Vorstandsmitglied den Anstellungsvertrag außerordentlich gekündigt hat, ohne dass dieser Kündigung ein von der Gesellschaft zu vertretender wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB zugrunde gelegen hat, oder
- das Vorstandsmitglied sein Amt ohne einen von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund niedergelegt hat.

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

Bei einem „**Good Leaver**“, bleiben die bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsvertrags zugeteilten Tranchen der PSU erhalten. Endet der Anstellungsvertrag eines Bezugsberechtigten unterjährig, d.h. während des Laufs eines Geschäftsjahres, ist der Zuteilungsbetrag für das betreffende Geschäftsjahr für jeden vollen Monat, in dem der Anstellungsvertrag nicht bestanden hat, um 1/12 zu kürzen. Sollte eine Zuteilung für dieses Geschäftsjahr noch nicht stattgefunden haben, erfolgt diese entsprechend zeitanteilig. Eine entsprechende zeitanteilige Kürzung des Zuteilungsbetrags gilt auch für die Zeiten einer Freistellung des Vorstandsmitglieds von seiner Vorstandstätigkeit. Die einzelnen Tranchen der Performance Share Units werden durch Barausgleich oder Übertragung von Aktien der Gesellschaft ordnungsgemäß abgerechnet (d.h. insbesondere sind auch die jeweiligen Performance- und Haltefristen weiterhin zu beachten).

Im Fall einer einvernehmlichen Aufhebung des Anstellungsvertrags richten sich die Folgen für die Ansprüche des Vorstandsmitglieds aus dem Programm nach dem Inhalt der Aufhebungsvereinbarung.

Abfindung

Endet der Anstellungsvertrag vorzeitig durch eine ordentliche Kündigung oder durch eine berechtigte außerordentliche Kündigung seitens des Vorstandsmitglieds aus einem von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung.

Das Vorstandsmitglied hat keinen Anspruch auf Abfindung im Fall einer berechtigten außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund.

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

F. Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das vorliegende System der Vorstandsvergütung wurde vom Aufsichtsrat in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG festgelegt. Er ist verantwortlich für die Festlegung der Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands sowie für die Festlegung, Prüfung und Umsetzung des Vergütungssystems für den gesamten Vorstand und berücksichtigt dabei auch die unter Abschnitt A. dargestellten Leitlinien und Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung. Der Aufsichtsrat wurde dabei von der unabhängigen Beratungsgesellschaft hkp///group unterstützt.

Die geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und des DCGK sowie der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Um die Angemessenheit des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu beurteilen, hat der Aufsichtsrat von der unabhängigen Beratungsgesellschaft hkp///group einen Marktvergleich durchführen lassen. Dabei wurde sowohl die Zielvergütung als auch die Ist-Vergütung verglichen. Als Vergleichsuniversum dienten dabei alle Unternehmen des TecDAX, geordnet nach den gleichgewichteten Größenkennzahlen Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung. Basierend auf der so ermittelten Rangfolge wurde die Vergütung verglichen und als marktüblich beurteilt. Ziel des Aufsichtsrats ist es, dass die Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße im Zeitverlauf im angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen. Der Aufsichtsrat nimmt grundsätzlich jeweils bei Verlängerung der Bestellung oder Neubestellung eines Vorstandsmitglieds

eine Überprüfung dieser Einordnung vor. Gleichzeitig soll den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket angeboten werden.

Neben dem horizontalen Vergleich mit dem Markt berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich). Die New Work SE ist ein relativ junges Unternehmen mit einer flachen Hierarchie. Viele Arbeitnehmer sind allgemein stark nachgefragte Spezialisten, etwa aus dem IT-Bereich, die eine entsprechend gute Vergütung erhalten. Der Aufsichtsrat setzt die Vorstandsvergütung insbesondere in Relation zur durchschnittlichen Vergütung des Leadership Teams (LST), welches der 1. Ebene unterhalb des Vorstands entspricht. Ziel ist es, dass die Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Bereich des 5-fachen bis zum 7-fachen der Vergütung des LST liegt. Zudem betrachtet der Aufsichtsrat auch die Relation der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeiter des Konzerns in Deutschland im Zeitverlauf. Hier wird ein Faktor zwischen 14 und 19 angestrebt.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt diese das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und nimmt, soweit erforderlich, notwendige Änderungen vor. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise vor. Die Möglichkeit zur Abweichung umfasst dabei das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungskriterien. Der Aufsichtsrat kann sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen. Auch die Basisvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des

langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt. Zudem kann der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der

Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen. Solche Abweichungen können vorübergehend für den Vorstandsvorsitzenden oder weitere ordentliche Vorstandsmitglieder zu einer Abweichung von der Maximalvergütung führen.

Anhang II zur Tagesordnung – Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 und Vermerk des Abschlussprüfers

A. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht gibt einen umfassenden und individualisierten Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der New Work SE („New Work SE“ oder „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2021 gewährte oder geschuldete Vergütung sowie für das Geschäftsjahr zugesagte Zuwendungen und setzt hierbei die Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) um.

Der Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und wird gemäß § 120a Abs. 4 AktG der nächsten ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 1. Juni 2022 zur Abstimmung vorgelegt.

Für die Zwecke dieses Vergütungsberichts folgt die Gesellschaft bei der Auslegung des Begriffs „gewährten und geschuldeten Vergütung“ der Auslegung 1 des Instituts der Wirtschaftsprüfer vom 21. Dezember 2021. Demnach gilt eine Vergütung als gewährt, wenn sie dem Organmitglied faktisch, d. h. tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht. Eine geschuldete Vergütung ist zudem eine Vergütung, die im betrachteten Zeitraum bereits fällig geworden ist, aber noch nicht erfüllt wurde¹. Im Sinne einer besseren Transparenz werden darüber hinaus stellenweise zusätzliche Angaben gemacht, die von dieser Interpretation abweichen und die für einen betrachteten Zeitraum zugesagte Vergütung darstellen.

B. Vorstandsvergütung

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2021

1. Operative Entwicklung

Die Vorstandsvergütung hängt im Wesentlichen von drei quantitativen, finanziellen Kennzahlen ab: Konzernumsatz, Konzern-EBITDA und Konzern-EBT. Diese Kennzahlen wurden im Geschäftsjahr 2021 durch die folgenden Entwicklungen beeinflusst.

Nach dem schwierigen Geschäftsjahr 2020, in dem pandemiebedingt insbesondere das Offline-Event-Geschäft im Segment Marketing Solutions & Events sowie das Neukundenwachstum im Segment B2B E-Recruiting belastet wurden, waren Erholungstendenzen vor allem in der zweiten Jahreshälfte 2021 spürbar und trugen positiv zur Entwicklung der Kennzahlen im Geschäftsjahr 2021 bei. Der Konzernumsatz verbesserte sich dementsprechend um 5 Prozent von 276,5 Millionen Euro auf 290,9 Millionen Euro.

Das Konzern-EBITDA verbesserte sich um 11 Prozent von 87,6 Millionen Euro auf 97,3 Millionen Euro. Neben dem Umsatzanstieg ist dies vor allem auf eine positive Kostenentwicklung, insbesondere beim Personalaufwand und den sonstigen betrieblichen Aufwendungen, zurückzuführen. So war im Vorjahreszeitraum ein einmaliger Aufwand in Höhe von 3,3 Millionen Euro im Zusammenhang mit der Aufhebung des Vorstandsvertrags von Alastair Bruce sowie der im vierten Quartal 2020 durchgeführten Restrukturierung enthalten. Diese trug ebenfalls zum leichten Rückgang des Personalaufwands gegenüber dem Vorjahr bei.

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