

# For a better working life.

Vergütungsbericht 2023



# Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht gibt einen umfassenden und individualisierten Überblick über die den gegenwärtigen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der New Work SE („New Work SE“ oder „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2023 gewährte oder geschuldete Vergütung sowie weitere zugesagte oder gewährte Leistungen 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 4. Juni 2024 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.<sup>1</sup> 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 dagegen eine Vergütung, die im betrachteten Zeitraum bereits fällig geworden ist, aber noch nicht erfüllt wurde. 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.

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

# Vorstandsvergütung

## Rückblick auf das Vergütungsjahr 2023

### 1. Operative Entwicklung

Die Vorstandsvergütung hängt im Wesentlichen von drei quantitativen, finanziellen Kennzahlen ab: Konzernumsatz, Konzern-EBITDA und Konzern-EBT. Darüber hinaus ist die ausgezahlte Vergütung im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung (LTI) auch vom Verlauf des Aktienkurses abhängig, was die Interessengleichheit zwischen Vorstand und Aktionären befördert. Die finanziellen Kennzahlen wurden im Geschäftsjahr 2023 durch die folgenden Entwicklungen beeinflusst.

Seit dem Geschäftsjahr 2022 legt die New Work SE den strategischen Entwicklungsschwerpunkt auf die Monetarisierung des stark wachsenden B2B-Geschäfts für Personalabteilungen bzw. E-Recruiting. Hier bieten sich große Wachstumsmöglichkeiten, da Unternehmen zunehmend mit den beschäftigungspolitischen Folgen des demografischen Wandels und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel konfrontiert sind. Vor diesem Hintergrund ist es das übergeordnete strategische Ziel, der führende Recruiting-Partner für Unternehmen zu werden. Diese strategische Ausrichtung wurde im Geschäftsjahr 2023 weiter konsequent verfolgt.

Die im Geschäftsbericht 2022 abgegebene Prognose für den Pro-Forma-Umsatz und das Pro-Forma-Konzern-EBITDA wurde unter anderem aufgrund der durch die schwache Marktlage ausgelösten reduzierten Nachfrage für Recruiting-Lösungen reduziert. Das B2C-Geschäft entwickelte sich erwartungsgemäß rückläufig und verzeichnete einen Rückgang von 17 Prozent. Diese Entwicklung konnte durch das wachsende Employer-Branding-Angebot über kununu nicht überkompensiert werden. Der Konzernumsatz erreichte mit 305,6 Millionen Euro in etwa das Vorjahresniveau von 313,4 Millionen Euro.

Mit der Neuausrichtung der XING-Plattform zu einem Jobs-Netzwerk haben sich die Ausgaben für Brand-Marketing deutlich erhöht. Ebenfalls erhöht wurden die Investitionen in die Steigerung der Performance von Stellenanzeigen für die HR-Kunden. Diese im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöhten Aufwendungen spiegeln sich in der Entwicklung des EBITDA wider. Das Konzern-EBITDA ging, belastet mit 3,6 Millionen Euro einmaligen Restrukturierungsaufwendungen, um 11 Prozent von 104,1 Millionen Euro auf 92,9 Millionen Euro zurück.

Höhere Abschreibungen und Wertminderungen haben die Entwicklung des EBT beeinflusst. Dieses nahm von 63,4 Millionen Euro im Vorjahr auf 51,0 Millionen Euro ab. Bemerkbar bei den Abschreibungen machen sich insbesondere außerplanmäßige Abschreibungen auf Mieterbauten sowie eine im Vergleich zum Vorjahr erhöhte Abschreibung auf selbst erstellte Software von 24,0 Millionen Euro.

Das Finanzergebnis lag im Berichtszeitraum mit 2,2 Millionen Euro deutlich über dem Wert des Vorjahreszeitraums von –2,8 Millionen Euro. Diese Entwicklung ist im Wesentlichen auf die nicht-zahlungswirksame Neubewertung nicht-operativer Finanzinstrumente zurückzuführen. Nicht-zahlungswirksame Zinsaufwendungen aus der Aufzinsung von Mietverpflichtungen und sonstige nicht-zahlungswirksame Zinsaufwendungen haben das Finanzergebnis negativ beeinflusst.

Informationen zur Ermittlung der Zielerfüllung und für die im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlten variablen Vergütungen (STI 2022 und LTI-Tranche 2019) finden sich im weiteren Verlauf dieses Vergütungsberichts.

Die fortdauernden makroökonomischen Herausforderungen und das seit Jahresbeginn eingetrübte Marktumfeld spiegeln sich in dem Aktienkurs der New Work SE für das Geschäftsjahr 2023 wider. Die schwache Konjunktur beeinträchtigte die Entwicklung am Arbeitsmarkt spürbar. Die Nachfrage nach Arbeitskräften nahm im Verlauf des Geschäftsjahres kontinuierlich ab.

Unter Einfluss dieser allgemeinen Marktbedingungen entwickelte sich die Aktie der New Work SE mit einem Kursverlust von 48 Prozent deutlich rückläufig.

## 2. Veränderungen im Vorstand

Jens Pape, Chief Technology Officer (CTO) der New Work SE, und Dr. Peter Opdemom, Chief Customer and Marketing Officer (CCMO) der New Work SE, schieden zum 31. August 2023 bzw. zum 15. Oktober 2023 im besten Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat aus dem Vorstand der Gesellschaft aus. Die von ihnen verantworteten Geschäftsbereiche werden seitdem von der CEO Petra von Strombeck geführt.

## 3. Veränderungen im Aufsichtsrat

Im Aufsichtsrat der New Work SE gab es im Geschäftsjahr 2023 keine Veränderungen.

## 4. Billigung des Vergütungssystems

Das System zur Vorstandsvergütung wurde zuletzt im Geschäftsjahr 2022 angepasst. Das überarbeitete Vergütungssystem wurde von den Aktionären mit einer Mehrheit von 69,05 Prozent der abgegebenen Stimmen in der Hauptversammlung am 1. Juni 2022 angenommen.

Das System zur Aufsichtsratsvergütung, das zuletzt von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 gebilligt wurde, blieb unverändert bestehen.

## 5. Billigung des Vergütungsberichts 2022

Der nach § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht 2022 wurde der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt. Der Bericht wurde von den Aktionären mit einer Mehrheit von 93,45 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

## Grundzüge der Vorstandsvergütung

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.

Für die Festlegung der New Work SE-Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie für die Festlegung, Prüfung und Umsetzung des Vergütungssystems für den gesamten Vorstand ist der Aufsichtsrat als Gesamtgremium verantwortlich. Er berücksichtigt dabei auch die Leitlinien und Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung. Das aktuelle System

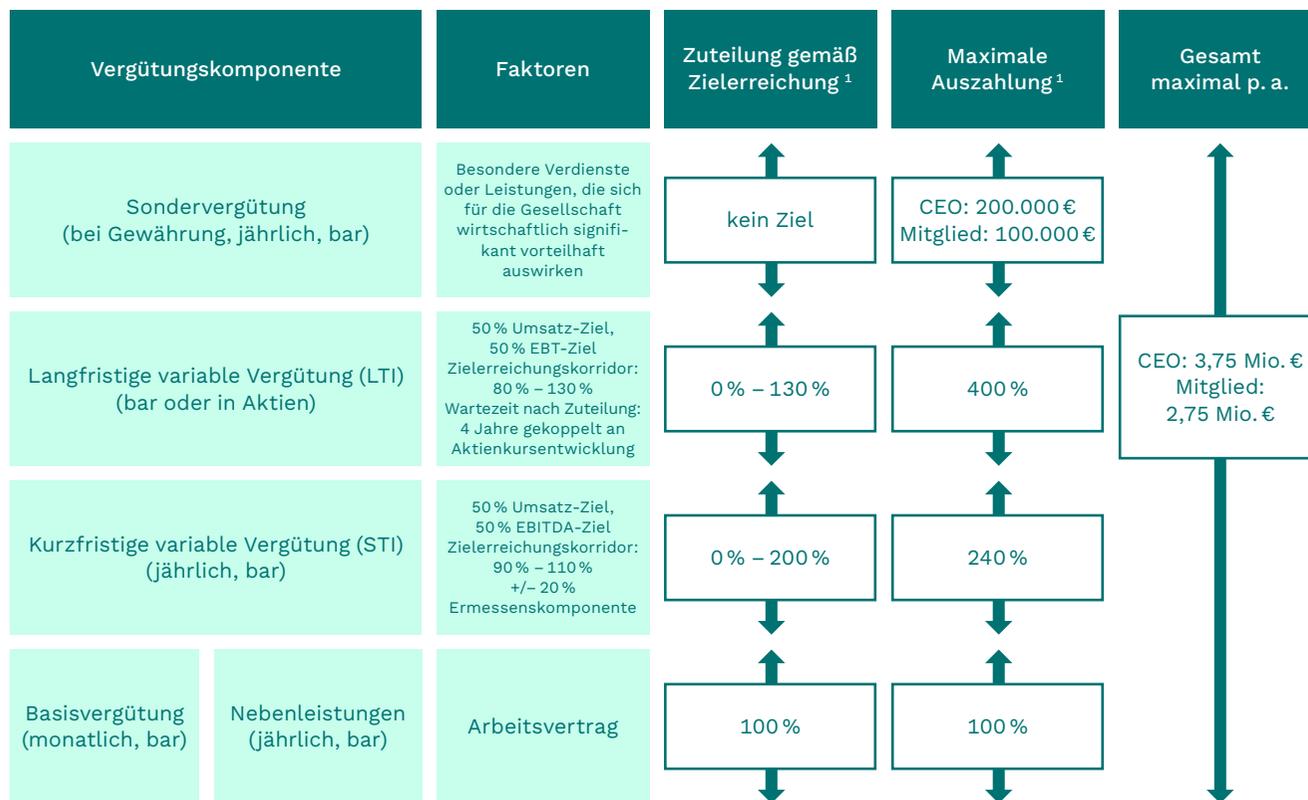
der Vorstandsvergütung wurde vom Aufsichtsrat in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG festgelegt, am 24. März 2022 beschlossen und der Hauptversammlung der New Work SE am 1. Juni 2022 zur Billigung vorgelegt. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Das derzeitige System der Vorstandsvergütung ist seit dem 1. Januar 2022 in allen Anstellungsverträgen der aktuell amtierenden Vorstandsmitglieder der New Work SE verankert. Für die im Geschäftsjahr 2023 tatsächlich an die Vorstandsmitglieder ausgezahlte Vergütung bei dem variablen Vergütungsbestandteil LTI gelten jedoch teilweise abweichende Regelungen. Hierauf wird an späterer Stelle in diesem Bericht eingegangen.

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

Einen Überblick über die wesentlichen Komponenten des Systems zur Vorstandsvergütung gibt die folgende Darstellung:



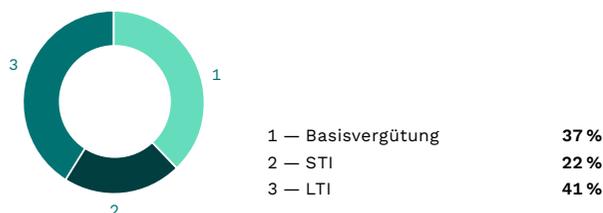
<sup>1</sup> jeweils in Prozent des vertraglich festgelegten Zielbetrags bzw. wenn angegeben in Euro

Die Vergütungsstruktur ist grundsätzlich ausgerichtet auf eine überwiegend leistungsabhängige und dabei auch auf eine langfristig orientierte Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Die variablen Vergütungsbestandteile sollen insbesondere das profitable Wachstum der Gesellschaft 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.

Die folgende Darstellung zeigt die Vergütungsstruktur bezogen auf die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder. Die Darstellung erfolgt getrennt nach den Funktionen CEO und sonstige Vorstandsmitglieder. Da die vertraglich vereinbarten Zielvergütungen der sonstigen Vorstandsmitglieder leicht unterschiedlich sind, können für die einzelnen Bestandteile nur Spannweiten angegeben werden.<sup>1</sup> Die dem Aufsichtsrat zur Verfügung stehenden Ermessenskomponenten finden in dieser Darstellung naturgemäß keine Berücksichtigung.

## CEO



## Mitglied



### 1. Erfolgsunabhängige Vergütung

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

Zusätzlich zur Basisvergütung werden den Vorständen in angemessenem Umfang bestimmte Nebenleistungen (geldwerte Vorteile) in Form von Sachbezügen und sonstigen freiwilligen Leistungen wie Zuschüssen für eine individuelle private Altersversorgung (max. 1.740 Euro 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.

### 2. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

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

Der STI ist an die Erreichung bestimmter quantitativer Unternehmensziele für das jeweilige Geschäftsjahr gekoppelt, die anhand von Kennzahlen des Konzernabschlusses ermittelt werden. Die jeweiligen Zielvorgaben ergeben sich unmittelbar aus dem Budget und werden in der Regel jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt. Die relevanten Kennzahlen setzen sich jeweils zur Hälfte zusammen aus dem IFRS-Konzernumsatz (inkl. sonstiger betrieblicher Erträge) (Teilbonus I) und dem IFRS-Konzern-EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Ertragsteuern und Abschreibungen) (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.

<sup>1</sup> Jens Pape hat sein Amt zum 31.08.2023 niedergelegt. Für 2023 erfolgt eine zeitanteilige Kürzung von STI und LTI, woraus sich eine abweichende Vergütungsstruktur ergibt, die nicht in der Darstellung abgebildet ist: Basisvergütung 52 %, STI: 20 %, LTI: 28 %.

Die wesentlichen Ausgestaltungsmerkmale des STI zeigt die nachstehende Tabelle:

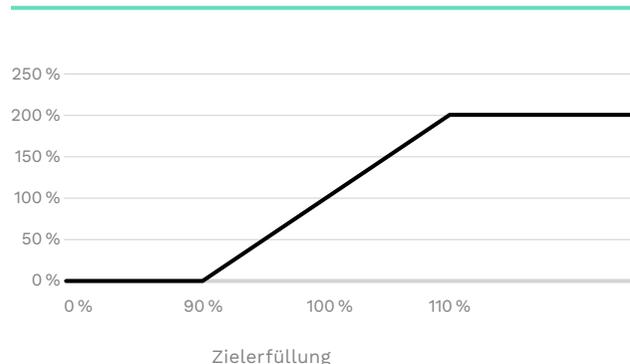
Kennzahl	Basis	Gewichtung	Zielerfüllungs-korridor	Gewährung (zielabhängig)	Ermessens-komponente	Gesamt
Konzernumsatz (Teilbonus I)	vertraglich vereinbarte Zielvergütung	50 %	90 % – 110 %	0 % – 200 %	+/- 20 %	0 % – 240 %
Konzern-EBITDA (Teilbonus II)	vertraglich vereinbarte Zielvergütung	50 %	90 % – 110 %	0 % – 200 %	+/- 20 %	0 % – 240 %

Die Zielvergütung (Gewährung bei einer Zielerfüllung von 100 Prozent) ist in den jeweiligen Vorstandsverträgen festgelegt.

Bei Unter- oder Übererfüllung der Zielvorgaben kann der STI, vorbehaltlich etwaiger Anpassungen durch den Aufsichtsrat, jeweils zwischen 0 Prozent und maximal bis zu 200 Prozent der festgesetzten Zielvergütung erreichen. Der relevante Zielerfüllungskorridor liegt dabei zwischen 90 Prozent und 110 Prozent der Zielvorgabe. Innerhalb dieses Zielkorridors bewirkt jeder Prozentpunkt Abweichung von der 100 Prozent Zielerfüllung eine Veränderung des jeweiligen Teilbonus um 10 Prozentpunkte.

Der Zusammenhang zwischen Zielerfüllung und Höhe des jeweiligen STI-Teilbonus ist in der folgenden Grafik dargestellt:

**STI Teilboni in % des Zielbetrags**



Der Aufsichtsrat darf den ermittelten individuellen STI-Bruttobetrag für ein Geschäftsjahr zur Herstellung eines im Hinblick auf den persönlichen Leistungsbeitrag des Vorstandsmitglieds stimmigen Gesamtbilds um insgesamt maximal 20 Prozent erhöhen oder verringern. Eine solche Anpassung sowie die Bestimmung des konkreten individuellen prozentualen Anpassungsfaktors erfolgt allein durch den Aufsichtsrat in Ausübung pflichtgemäßen Ermessens unter Berücksichtigung geeigneter, an die gegebenen Zielp Parameter angelehnter Bemessungskriterien (zum Beispiel 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 Prozent und maximal 240 Prozent der STI-Zielvergütung.

Die Zielerfüllung des STI für das abgelaufene Geschäftsjahr wird vom Aufsichtsrat spätestens in 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, herauszurechnen. Gleiches gilt für außerordentliche Aufwände/Entwicklungen, die zu einmaligen, nicht auf einen Rückgang des operativen Geschäfts zurückzuführenden Mehraufwendungen geführt haben. Herausrechnungen können jederzeit, spätestens jedoch zur Feststellung der Zielerfüllung 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 Zielerfüllung für das gesamte Geschäftsjahr ermittelt und dann zeitanteilig gekürzt.

### 3. Langfristige variable Vergütung (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.

Dabei gewährt die Gesellschaft den bezugsberechtigten Vorstandsmitgliedern virtuelle Aktien an der Gesellschaft, d. h. schuldrechtliche Nachbildungen von Aktien (nachfolgend „Performance Share Units“, PSU), die nach Ablauf einer Performance-Periode 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. Die PSU gewähren zwar keinerlei Gesellschafterrechte, ihr Wert orientiert sich aber an dem realen Aktienkurs der Gesellschaft. Die Vorstandsmitglieder werden damit sowohl an Kursgewinnen als auch an Kursverlusten der Aktie beteiligt, was für die Vorstände eine nachhaltige, langfristige Anreizwirkung bietet.

Die PSU werden den Bezugsberechtigten einmal jährlich bedingt zugeteilt. Die Anzahl der bedingt zugeteilten PSU ergibt sich als Quotient aus dem Zuteilungsbetrag und dem für das jeweilige Zuteilungsjahr relevanten Zuteilungskurs.<sup>1</sup> 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 im Wege eines Rechtsgeschäfts 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. inmitten 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. inmitten eines Zuteilungsjahres, gelten die Regelungen für den Fall des Ausscheidens von Vorstandsmitgliedern.

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

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

Durch die Orientierung an den finanziellen Leistungsindikatoren Konzernumsatz und Konzern-EBT werden die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, gleichzeitig auf Wachstum und Profitabilität zu achten. Damit befördert auch das LTI die strategische Ausrichtung der Gesellschaft auf profitables Wachstum.

Die Ziele werden jeweils auf Basis der vom Vorstand jährlich aufgestellten und vom Aufsichtsrat genehmigten Drei-Jahresplanung 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 Performance-Periode ermittelt und mit dem Durchschnitt der sich aus der Drei-Jahresplanung 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 Drei-Jahresplanung ergebenden Zielwerte des EBT für die Performance-Periode ins Verhältnis gesetzt.

<sup>1</sup> 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“)

Anpassungen der Zielwerte für abgeschlossene Geschäftsjahre sind ausgeschlossen.

Für laufende und künftige Geschäftsjahre können Anpassungen insbesondere dann vorgenommen werden, wenn wesentliche Veränderungen der Kennzahlen aufgrund von Ereignissen, zum Beispiel Unternehmenserwerben oder -veräußerungen, zu erwarten sind, die im Rahmen der Drei-Jahresplanung noch nicht berücksichtigt werden konnten. Der Aufsichtsrat entscheidet nach freiem Ermessen, ob und in welchem Umfang eine Anpassung erfolgt. Ein Anspruch des Bezugsberechtigten auf Anpassung besteht nicht.

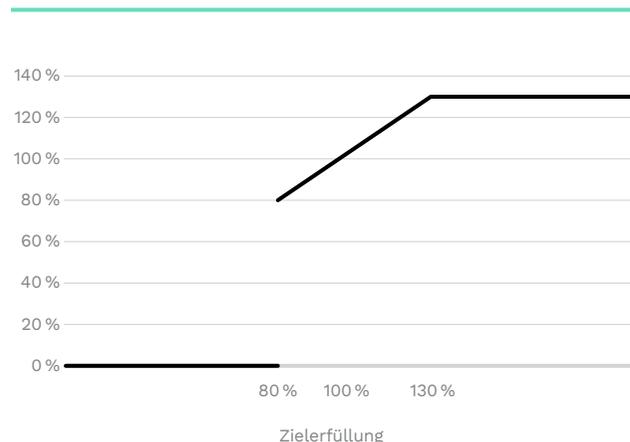
Die Ermittlung der jeweiligen Zielerreichung erfolgt in Abhängigkeit der Zielerfüllung der beiden Erfolgsziele Umsatz und EBT. Wird der Zielwert exakt erreicht (100 Prozent Zielerfüllung), beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Im Fall einer Untererfüllung des jeweiligen Zielwerts reduziert sich die Zielerreichung analog zum Prozentsatz der Untererfüllung. Sofern 80 Prozent des jeweiligen Zielwerts („unterer Schwellenwert“) unterschritten werden, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Im Fall der Übererfüllung des jeweiligen Zielwerts erhöht sich die Zielerreichung analog zum Prozentsatz der Übererfüllung, maximal aber auf 130 Prozent („oberer Schwellenwert“).

Der Zielerreichungskorridor des LTI beträgt 80 Prozent bis 130 Prozent.

Der ursprüngliche Zuteilungsbetrag entspricht zugleich der Zielvergütung bei einer Zielerreichung von 100 Prozent.

Die Gesamtzielerreichung ergibt sich als Durchschnitt der Zielerreichungen der beiden gleichgewichteten Zielparame-ter.

### LTI Zielerfüllung und Zielerreichung je Parameter



Die endgültige Anzahl der PSU nach Ablauf der Performance-Periode ergibt sich durch Multiplikation der Anzahl bedingt zugeteilter Performance Share Units mit der ermittelten Gesamtzielerreichung. Ergibt sich hieraus keine ganze Zahl an PSU, wird auf die nächste ganze Zahl kaufmännisch gerundet.

Die minimale endgültige Anzahl an PSU nach Ablauf der Performance-Periode beträgt dementsprechend 0, die maximale endgültige Anzahl an PSU entspricht 130 Prozent der bedingt zugeteilten Anzahl an PSU.

Die Erfüllung der PSU erfolgt nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode sowie der zusätzlichen, sich daran anschließenden einjährigen Haltefrist, also insgesamt vier Jahre nach Beginn des Zuteilungsjahres. Nach Ablauf der Haltefrist wird der Erfüllungsbetrag ermittelt. Die Gesellschaft kann nach freiem Ermessen entscheiden, ob die Erfüllung durch Barausgleich oder durch Aktienausgleich erfolgt.

Erfolgt ein Barausgleich, so wird die endgültige Anzahl an PSU mit dem relevanten Referenzkurs<sup>1</sup> multipliziert. Zudem wird den Bezugsberechtigten ein etwaiges Dividendenäquivalent für etwaige Dividenden der relevanten

vier Geschäftsjahre ausgezahlt. Das Dividendenäquivalent pro PSU entspricht der Summe der von der Gesellschaft pro Aktie in den relevanten Geschäftsjahren tatsächlich gezahlten Bruttodividenden.

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

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 Zuteilungsbetrags der jeweiligen Tranche, so wird eine geringere Anzahl an Aktien übertragen, deren Kurswert im Zeitpunkt der Übertragung dem Vierfachen des Zuteilungsbetrags entspricht. Die Auszahlung des Dividendenäquivalents entfällt.

### 4. Sondervergütung für besondere Verdienste oder Leistungen

Der Aufsichtsrat kann nach billigem Ermessen für jedes Vorstandsmitglied für erbrachte besondere Verdienste oder Leistungen, die nicht mit der ihm im Übrigen gewährten Vergütung (zum Beispiel innerhalb vereinbarter Zielvorgaben beim STI) abgegolten sind und die sich für die Gesellschaft wirtschaftlich signifikant vorteilhaft auswirken, eine „Sondervergütung“ festsetzen.

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

<sup>1</sup> 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.

## 5. Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder

Die auf dem beschriebenen Vergütungssystem basierenden Zielvergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder sind in den nachfolgenden Tabellen dargestellt.

	Petra von Strombeck CEO seit 01.06.2020 im Vorstand seit 01.01.2020				Ingo Chu CFO seit 01.07.2009				Frank Hassler CSO seit 01.11.2020				Jens Pape CTO bis 31.08.2023				Dr. Peter Opdemom Vorstand B2C bis 15.10.2023			
	2022 <sup>1</sup>		2023		2022		2023		2022		2023 <sup>2</sup>		2022		2023 <sup>3</sup>		2022		2023 <sup>4</sup>	
	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%
Basisvergütung	413	37,7	500	37,0	400	42,0	400	42,0	375	42,7	381	42,8	396	42,1	400	52,0	330	43,6	375	42,8
Nebenleistungen	2	0,2	2	0,1	2	0,2	2	0,2	2	0,3	2	0,2	2	0,2	2	0,3	2	0,3	2	0,2
<b>Gesamt erfolgsunabhängig</b>	<b>415</b>	<b>37,9</b>	<b>502</b>	<b>37,1</b>	<b>402</b>	<b>42,2</b>	<b>402</b>	<b>42,2</b>	<b>377</b>	<b>43,0</b>	<b>383</b>	<b>43,0</b>	<b>398</b>	<b>42,4</b>	<b>402</b>	<b>52,3</b>	<b>332</b>	<b>43,9</b>	<b>377</b>	<b>43,0</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>																				
STI 2022	229	20,9			200	21,0			200	22,8			221	23,5			165	21,8		
STI 2023			300	22,2			200	21,0			203	22,8			150	19,5			200	22,8
<b>Langfristige variable Vergütung</b>																				
LTI-Tranche 2022	450	41,1			350	36,8			300	34,2			321	34,1			260	34,3		
LTI-Tranche 2023			550	40,7			350	36,8			305	34,2			217	28,2			300	34,2
<b>Gesamtzielvergütung</b>	<b>1.094</b>	<b>100,0</b>	<b>1.352</b>	<b>100,0</b>	<b>952</b>	<b>100,0</b>	<b>952</b>	<b>100,0</b>	<b>877</b>	<b>100,0</b>	<b>891</b>	<b>100</b>	<b>940</b>	<b>100,0</b>	<b>769</b>	<b>100</b>	<b>757</b>	<b>100,0</b>	<b>877</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Petra von Strombeck hat im Geschäftsjahr 2022 ein einmonatiges Sabbatical eingelegt. Für den Zeitraum des Sabbaticals erfolgte eine anteilige Kürzung der Vergütung.

<sup>2</sup> Bei Frank Hassler wurde eine Anpassung der Vergütung mit Wirkung zum 01.11.2023 vorgenommen. Dies hat zu einer anteiligen Erhöhung der Zielvergütung im Geschäftsjahr 2023 geführt.

<sup>3</sup> Jens Pape hat sein Amt zum 31.08.2023 niedergelegt. Für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt eine zeitanteilige Kürzung von STI und LTI und damit der Zielvergütung für 2023.

<sup>4</sup> Peter Opdemom hat sein Amt zum 15.10.2023 niedergelegt. Eine anteilige Kürzung von STI und LTI erfolgt gemäß Abwicklungsvereinbarung nicht.

## 6. Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Bei der Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung vergleicht der Aufsichtsrat sowohl die Zielvergütung als auch die Ist-Vergütung der New Work SE mit einem relevanten Vergleichsuniversum. Der Aufsichtsrat lässt sich dabei regelmäßig von unabhängigen Beratungsgesellschaften und Vergütungsexperten unterstützen. Als Vergleichsuniversum dienen dabei alle Unternehmen des TecDAX, geordnet nach den gleichgewichteten Größenkennzahlen Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung, sowie weitere Technologie-Unternehmen des Prime Standards. 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, so auch im Rahmen der erneuten Bestellung von Frank Hassler im März 2023. 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 im Wesentlichen der 1. Ebene unterhalb des Vorstands entspricht. Ziel ist es, dass die Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Bereich des fünffachen bis zum siebenfachen 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.

Der vertikale Vergleich ergibt im Geschäftsjahr 2023 folgende Werte:

In T€	Petra von Strombeck	Ingo Chu	Frank Hassler	Jens Pape	Dr. Peter Opdemom
Zielvergütung	1.352	952	891	769	877
Durchschnittliche Vergütung LST			265		
<b>Verhältnis</b>	<b>5,1</b>	<b>3,5</b>	<b>3,3</b>	<b>2,9</b>	<b>3,3</b>
Durchschnittliche Vergütung Mitarbeiter Deutschland			81		
<b>Verhältnis</b>	<b>16,7</b>	<b>11,7</b>	<b>11,1</b>	<b>9,4</b>	<b>10,2</b>

## 7. Share Ownership Guidelines

Das Vergütungssystem der New Work SE sieht aktuell keine Share Ownership Guidelines vor.

## 8. 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 Prozent gekürzt werden. Der LTI für ein Geschäftsjahr entfällt grundsätzlich, also unabhängig von der eigentlichen Zielerreichung, wenn im betreffenden Geschäftsjahr ein negatives Konzernjahresergebnis erzielt wird.

Spezielle Clawback-Regelungen sind nicht vorgesehen.

## 9. 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 Versicherungskonditionen erfordern, kann der Aufsichtsrat jederzeit die Konditionen der Versicherung entsprechend anpassen.

## 10. 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. Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine solchen anrechenbaren Vergütungen.

## 11. Regelungen für den Fall des Ausscheidens von Vorstandsmitgliedern<sup>1</sup>

Scheidet ein Mitglied aus dem Vorstand aus, erfolgt die Zahlung der **Basisvergütung** letztmalig für den Monat, in dem der Anstellungsvertrag endet.

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

Hinsichtlich der **langfristigen 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.

<sup>1</sup> Die Angaben stehen unter dem Vorbehalt abweichender Regelungen in den jeweiligen Austrittsvereinbarungen. Soweit relevant, wird auf diese Abweichungen im Bericht hingewiesen.

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 aufrechterhalten. Endet der Anstellungsvertrag unterjährig, d. h. im Laufe eines Geschäftsjahres, ist der Zuteilungsbetrag für das betreffende Geschäftsjahr für jeden vollen Monat des Ausscheidens vor dem 31. Dezember um 1/12 zu kürzen. Eine entsprechende zeitanteilige Kürzung des Zuteilungsbetrags gilt auch für die Zeiten einer Freistellung des Vorstandsmitglieds von seiner Vorstandstätigkeit. Die einzelnen Tranchen der PSU sind durch Barausgleich oder Übertragung von Aktien der Gesellschaft gemäß den Bestimmungen des Programms ordnungsgemäß abzurechnen (d. h. insbesondere nach Ablauf der jeweiligen Wartezeit). Im Fall einer einvernehmlichen Aufhebung des Anstellungsvertrags richten sich die Folgen für die Ansprüche des Vorstandsmitglieds aus dem Programm nach dem Inhalt der Aufhebungsvereinbarung.

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 Anstellungsvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich die Abfindung und ist entsprechend zeitanteilig zu berechnen.

**Stirbt** ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsvertrags, hat sein Ehepartner Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge für den Sterbemonat und die drei folgenden Monate, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags. Ersatzweise steht der Anspruch den aufgrund der Erbfolge anspruchsberechtigten Kindern zu. Hinterlässt das Vorstandsmitglied weder Witwe noch anspruchsberechtigte Kinder, so besteht kein solcher Anspruch. Hinsichtlich des LTI geht im Falle des Todes eines Bezugsberechtigten 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.

**Change of Control-Klauseln** sind grundsätzlich nicht vorgesehen. Einzig der Vertrag des Finanzvorstands, Ingo Chu, weist eine für Finanzvorstände übliche Change of Control-Klausel auf, die ihm im Falle eines Kontrollwechsels unter bestimmten Voraussetzungen ein Kündigungsrecht und 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 Prozent 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.

## Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

### 1. Gewährte und geschuldete Vergütung sowie im Geschäftsjahr 2023 zugesagte Vergütung

Die Gesamtvergütung und die individuelle Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

Dargestellt sind, wie in § 162 AktG gefordert, die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung. Eine Vergütung gilt als gewährt, wenn sie dem Organmitglied faktisch, d. h. tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht. Eine geschuldete Vergütung ist dagegen eine Vergütung, die im betrachteten Zeitraum zwar bereits fällig geworden ist, aber noch nicht erfüllt wurde. Darin enthalten sind demnach die im Berichtsjahr ausgezahlten fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Geschäftsjahr fälligen und ausgezahlten variablen Vergütungen, also der STI für das Geschäftsjahr 2022 und der LTI für das Geschäftsjahr 2019 (mit Zuteilung im Geschäftsjahr 2020). Der LTI 2023 findet in dieser Tabelle keine Berücksichtigung, da zwar eine bedingte Zuteilung von Performance Share Units erfolgte, diese aber noch verfallbar sind und daraus noch kein Vermögensvorteil für die Vorstandsmitglieder entstanden ist. Nachrichtlich wird zudem die für die Leistungen im Geschäftsjahr 2023 zugesagte Vergütung ausgewiesen.

Die fixen Vergütungskomponenten beinhalten die erfolgsunabhängigen Basisvergütungen und Nebenleistungen. Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten unterteilen sich in den einjährigen STI und den mehrjährigen LTI.

Für das Geschäftsjahr 2023 ergibt sich, vorbehaltlich der Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat, folgende rechnerische Zielerreichung für die relevanten Leistungsparameter zur Bestimmung der leistungsabhängigen Vergütung.

Zielerfüllung 2023 (maßgeblich für STI-Auszahlung 2024 und die zukünftige Ermittlung der Zielerreichung für die LTI-Tranche 2023):

In T€	Ziel	Ist <sup>1</sup>	Ziel- erfüllung	STI- Teilbonus <sup>2</sup>
Konzernumsatz (STI und LTI)	358.100	309.702	86,48 %	0,00 %
Konzern-EBITDA (STI)	110.300	92.923	84,25 %	0,00 %
Konzern-EBT (LTI)	69.800	48.281	69,17 %	

<sup>1</sup> bereinigte Werte

<sup>2</sup> rechnerisch, vorbehaltlich Festsetzung durch den Aufsichtsrat

Für diese Berechnungen sind abweichend von dem oben vorgestellten Vergütungssystem für den LTI teilweise andere Kriterien maßgeblich, die im Wesentlichen dem zuvor gültigen Vergütungssystem entsprechen.

Für den LTI waren die folgenden Grundlagen maßgeblich:

Die Gesellschaft gewährt den bezugsberechtigten Vorstandsmitgliedern virtuelle Aktien an der Gesellschaft, d. h. schuldrechtliche Nachbildungen von Aktien (nachfolgend „Shadow Shares“), die nach Ablauf einer Haltefrist von drei Jahren nach Wahl der Gesellschaft entweder in bar oder in Form realer Aktien abgelöst werden. Die Shadow Shares gewähren zwar keinerlei Gesellschafterrechte, ihr Wert orientiert sich aber an dem realen Aktienkurs der Gesellschaft. Die Vorstandsmitglieder werden damit sowohl an Kursgewinnen als auch an Kursverlusten der Aktie beteiligt, was für die Vorstände eine nachhaltige, langfristige Anreizwirkung bietet.

Der jährliche Zuteilungsbetrag ist abhängig von dem Erreichen quantitativer Unternehmensziele, die durch den Aufsichtsrat im Rahmen einer von ihm festzustellenden Drei-Jahresplanung vorab für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt werden. Die Zielerreichung für ein abgelaufenes Geschäftsjahr wird anhand des Konzernabschlusses für dieses Geschäftsjahr festgestellt, woraufhin die Zuteilung des LTI für das abgelaufene Geschäftsjahr erfolgt.

Die relevanten Kennzahlen setzen sich jeweils zur Hälfte zusammen aus dem IFRS-Konzernumsatz (inkl. sonstiger betrieblicher Erträge) und dem IFRS-Konzern-EBITDA (Ergebnis vor Ertragsteuern, Zinsen und Abschreibungen), die sich aus der jeweils geltenden, zuletzt vom Aufsichtsrat per Beschluss verabschiedeten Fassung der Zielwerte ergeben.

Die Zielerreichung wird für jeden Zielwert separat festgestellt.

Durch die Orientierung an den finanziellen Leistungsindikatoren Konzernumsatz und Konzern-EBITDA werden die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, gleichzeitig auf Wachstum und Profitabilität zu achten. Zudem entfällt die vollständige LTI-Zuteilung eines Jahres bei einem negativen Jahresergebnis. Damit befördert das LTI die strategische Ausrichtung der Gesellschaft auf profitables Wachstum.

Die wesentlichen Ausgestaltungsmerkmale für die Zuteilung von Shadow Shares für ein Geschäftsjahr zeigt die nachstehende Tabelle:

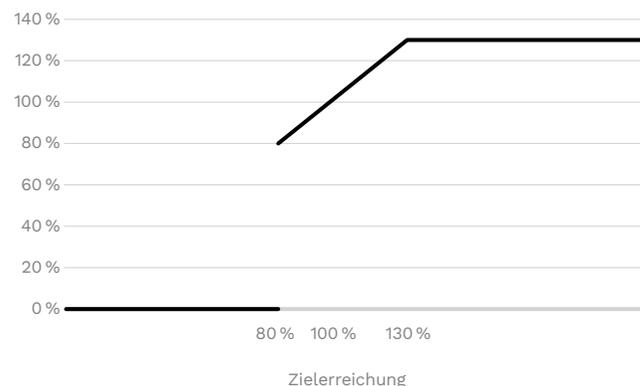
Kennzahl	Basis	Gewichtung	Zielerreichungs- korridor	Zuteilungsbetrag (zielabhängig)	Umrechnungskurs
Konzernumsatz	vertraglich vereinbarte Zielvergütung	50 %	80 % – 130 %	0 % – 130 %	Durchschnittlicher Schlussauktionspreis 100 Börsentage vor Hauptversammlung
Konzern-EBITDA	vertraglich vereinbarte Zielvergütung	50 %	80 % – 130 %	0 % – 130 %	

Die Anzahl der zuzuteilenden Shadow Shares einer jährlichen Tranche ergibt sich als Quotient aus dem jährlich ermittelten Zuteilungsbetrag und dem durchschnittlichen Schlussauktionspreis der Aktie der Gesellschaft an den letzten 100 Börsentagen vor der

Hauptversammlung, in der der Konzernabschluss, der Grundlage für die Festlegung der Zielerreichung ist, gebilligt wird.

Der Zusammenhang zwischen der Zielerreichung für die jeweilige Kennzahl und dem resultierenden Zuteilungsbetrag zeigt die folgende Grafik:

#### LTI Zuteilung in % des Zielbetrags



Anpassungen der Zielwerte für abgeschlossene Geschäftsjahre sind ausgeschlossen.

Für laufende und künftige Geschäftsjahre können Anpassungen insbesondere dann vorgenommen werden, wenn wesentliche Veränderungen der Kennzahlen aufgrund von Ereignissen, zum Beispiel Unternehmenserwerben oder -veräußerungen, zu erwarten sind, die im Rahmen der Dreijahresplanung noch nicht berücksichtigt werden konnten.

Die Anzahl der Shadow Shares wird im Falle der Durchführung von Kapitalmaßnahmen entsprechend angepasst.

Beginnt der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds unterjährig, d. h. im Laufe eines Geschäftsjahres, reduziert sich der Zuteilungsbetrag für jeden vollen Monat des Eintritts nach dem 1. Januar um 1/12. Endet der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds unterjährig, d. h. im Laufe eines Geschäftsjahres, gelten für die Berechnung des Zuteilungsbetrags spezielle „Regelungen für den Fall des Ausscheidens von Vorstandsmitgliedern“.

Nach Ablauf einer Wartezeit von drei Jahren ab Zuteilung hat das berechnigte Vorstandsmitglied einen an den Aktienkurs gekoppelten Anspruch auf eine Barzahlung oder, nach Wahl der Gesellschaft, auf Zuteilung realer Aktien der New Work SE. Bei der Barauszahlung wird der Durchschnitt der Schlussauktionspreise der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten 100 Tagen vor dem Ausübungszeitpunkt herangezogen, wobei während der Wartezeit erfolgte Kapitalmaßnahmen anteilig berücksichtigt werden. Zudem wird dem Bezugsberechtigten die etwaige auf reale Aktien im Umfang der zugewiesenen Shadow Shares entfallende Dividende für die vergangenen drei Geschäftsjahre („kumulierte Dividende“) ausgezahlt. Erfolgt ein Barausgleich, ist der gesamte Auszahlungsbetrag auf das Dreifache des relevanten Zuteilungsbetrags der jeweiligen Tranche von Shadow Shares begrenzt. Erfolgt ein Aktienausgleich, so entspricht die Anzahl der zu gewährenden Aktien der Anzahl der zugewiesenen Shadow Shares.

Beträgt die Summe aus dem Kurs der Aktien zu dem Ausübungszeitpunkt und der kumulierten Dividende mehr als das Dreifache des relevanten Zuteilungsbetrags der jeweiligen Tranche von Shadow Shares, so wird lediglich eine Anzahl an Aktien gewährt, die dem Dreifachen des Zuteilungsbetrags entspricht; eine zusätzliche Auszahlung der kumulierten Dividende erfolgt in diesem Fall nicht.

Der Anspruch des Vorstandsmitglieds auf den Auszahlungsbetrag ist nicht veräußerbar, verpfändbar oder abtretbar. Der Anspruch ist vererblich. Die dem Vorstandsmitglied bereits zugewiesenen Shadow Shares gehen auf die Erben über. Stirbt das Vorstandsmitglied während des Geschäftsjahres, das für die Berechnung des Zuteilungsbetrags zugrunde zu legen ist, ist der Zuteilungsbetrag für das betreffende Geschäftsjahr für jeden vollen Monat des Ausscheidens vor dem 31. Dezember um 1/12 zu kürzen und den Erben gegebenenfalls Shadow Shares für das Jahr des Ausscheidens zuzuteilen.

Eine Sondervergütung wurde im Geschäftsjahr 2023 nicht gezahlt.

## Gewährte und geschuldete Vergütung

Vorstandsmitglied, Position	Zeitraum	Erfolgsunabhängige Vergütung T€		Erfolgsabhängige Vergütung T€		Sonder- vergütung T€	Gesamt- vergütung T€	Anteil an Gesamtvergütung %				
		Basisvergütung	Neben- leistungen (NL)	STI <sup>1</sup>	LTI <sup>2</sup>	SV	Basis	NL	STI	LTI	SV	
Petra von Strombeck, CEO seit 01.06.2020	2022 <sup>3</sup>	413	2	421	0	0	836	50	0	50	0	0
	2023	500	2	255	0	0	757	66	0	34	0	0
Ingo Chu, CFO seit 01.07.2009	2022	400	2	315	148	0	865	46	0	36	17	0
	2023	400	2	223	154	0	779	51	0	29	20	0
Frank Hassler, CSO seit 01.11.2020	2022	375	2	336	0	0	713	53	0	47	0	0
	2023	381	2	223	0	0	606	63	0	37	0	0
Jens Pape, CTO bis 31.08.2023	2022	396	2	336	148	0	882	45	0	38	17	0
	2023	400	2	246	187	0	835	48	0	30	22	0
Dr. Peter Opdemom, Vorstand B2C bis 15.10.2023	2022	330	2	0	0	0	332	99	1	0	0	0
	2023 <sup>4</sup>	375	2	184	0	0	561	67	0	33	0	0
Dr. Patrick Alberts, CPO bis 31.05.2021	2022	0	0	225	52	0	277	0	0	81	19	0
	2023	0	0	0	124	0	124	0	0	0	100	0
Dr. Thomas Vollmoeller, CEO bis 31.05.2020	2022	0	0	0	237	0	237	0	0	0	100	0
	2023	0	0	0	284	0	284	0	0	0	100	0
Alastair Bruce, CSO bis 09.04.2020	2022	0	0	0	148	0	148	0	0	0	100	0
	2023	0	0	0	192	0	192	0	0	0	100	0
Timm Richter, CPO bis 30.06.2018	2022	0	0	0	74	0	74	0	0	0	100	0
	2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<sup>1</sup> jeweils im betreffenden Geschäftsjahr ausbezahlt für das ein Jahr zurückliegende Geschäftsjahr

<sup>2</sup> jeweils für das vier Jahre zurückliegende Geschäftsjahr

<sup>3</sup> Petra von Strombeck hat im Geschäftsjahr 2022 ein einmonatiges Sabbatical eingelegt.  
Für den Zeitraum des Sabbaticals folgte eine anteilige Kürzung der Vergütung.

<sup>4</sup> Peter Opdemom hat sein Amt zum 15.10.2023 niedergelegt.  
Zum Ausgleich für die vorzeitige Vertragsbeendigung wurde eine zusätzliche Einmalzahlung in Höhe von EUR 500.000 als Abfindung vereinbart, die im Geschäftsjahr 2023 geleistet wurde.

### Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die relevanten Ziele und die Zielerfüllung hinsichtlich des im Jahr 2023 ausgezahlten STI 2022 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

### Zielerfüllung 2022

T€	Ziel	Ist <sup>1</sup>	Zielerfüllung	STI-Teilbonus
Konzernumsatz	312.100	321.535	103,02 %	130,23 %
Konzern-EBITDA	103.700	102.923	99,25 %	92,51 %

<sup>1</sup> bereinigte Werte

alle Angaben in T€

Vorstandsmitglied, Position	Kriterium	Gewicht	a) 100 % Ziel b) Zielvergütung	a) Minimalziel b) korrespondierende Vergütung	a) Maximalziel b) korrespondierende Vergütung	a) Zielerfüllung b) resultierende Vergütung
<b>Petra von Strombeck</b> CEO	Konzernumsatz	50 %	312.100	280.890	343.310	103,0 %
			114,6	-	229	149,2
	Konzern-EBITDA	50 %	103.700	93.330	114.070	99,3 %
			114,6	-	229	106,0
<b>Ingo Chu</b> CFO	Konzernumsatz	50 %	312.100	280.890	343.310	103,0 %
			100,0	-	200	130,2
	Konzern-EBITDA	50 %	103.700	93.330	114.070	99,3 %
			100,0	-	200	92,5
<b>Frank Hassler</b> CSO	Konzernumsatz	50 %	312.100	280.890	343.310	103,0 %
			100,0	-	200	130,2
	Konzern-EBITDA	50 %	103.700	93.330	114.070	99,3 %
			100,0	-	200	92,5
<b>Jens Pape</b> CTO	Konzernumsatz	50 %	312.100	280.890	343.310	103,0 %
			110,4	-	221	143,8
	Konzern-EBITDA	50 %	103.700	93.330	114.070	99,3 %
			110,4	-	221	102,1
<b>Dr. Peter Opdemom</b>	Konzernumsatz	50 %	312.100	280.890	343.310	103,0 %
			82,5	-	165	107,4
	Konzern-EBITDA	50 %	103.700	93.330	114.070	99,3 %
			82,5	-	165	76,3

### Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die relevanten Ziele und Zielerreichung hinsichtlich der in 2023 ausgezahlten LTI-Tranche 2019 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Als resultierende

Vergütung ist die Anzahl der zugeteilten Shadow Shares angegeben. Petra von Strombeck, Frank Hassler und Dr. Peter Opdemom nahmen in 2019 noch nicht am LTI des Vorstands teil.

### Zielerreichung 2019

In T€	Ziel	Ist <sup>1</sup>	Zielerreichung	Korridor	Zuteilung
Konzernumsatz	279.400	275.869	98,7 %	80 % – 130 %	98,7 %
Konzern-EBITDA	86.200	85.534	99,2 %	80 % – 130 %	99,2 %

<sup>1</sup> bereinigte Werte

Die für die Umrechnung des ermittelten LTI-Betrags in Shadow Shares (und zurück) relevanten Aktienkurse sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Für die Berechnung der zugeteilten Shadow Shares wird die Zielvergütung multipliziert mit der Zielerreichung und dann geteilt durch den Referenzkurs bei Zuteilung.

LTI-Tranche 2019, zugeteilt am 29. Mai 2020	
Referenzkurs bei Zuteilung <sup>1</sup> in €	244,24
Referenzkurs bei Ausübung <sup>2</sup> in €	159,67
<b>Kursperformance</b>	<b>- 34,63 %</b>
Cap	732,72

<sup>1</sup> durchschnittlicher Schlussauktionspreis der Aktie der Gesellschaft (WKN: XNG888) im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 100 Tagen vor der Hauptversammlung, in der der Konzernabschluss (nach IFRS), der Grundlage für die Festlegung der Zielerreichung ist, vorgelegt bzw. im Einzelfall gebilligt wird

<sup>2</sup> Durchschnitt der Schlussauktionspreise der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 100 Tagen vor dem Ausübungszeitpunkt, wobei während der Wartezeit erfolgte Kapitalmaßnahmen anteilig berücksichtigt werden

alle Angaben in T€, soweit nicht anders bezeichnet

Vorstandsmitglied, Position	Kriterium	Gewicht	a) 100 % Ziel b) Zielvergütung	a) Minimalziel b) Zuteilungsbetrag	a) Maximalziel b) Zuteilungsbetrag	a) Zielerreichung b) resultierende Vergütung (Shadow Shares)
Petra von Strombeck CEO	Konzernumsatz	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
			n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Konzern-EBITDA	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Ingo Chu CFO	Konzernumsatz	50 %	279.400	223.520	363.220	98,7 %
			108	87	141	438
	Konzern-EBITDA	50 %	86.200	46.160	75.010	99,2 %
Frank Hassler CSO	Konzernumsatz	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
			n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Konzern-EBITDA	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Jens Pape CTO	Konzernumsatz	50 %	279.400	223.520	363.220	98,7 %
			131	105	171	531
	Konzern-EBITDA	50 %	86.200	46.160	75.010	99,2 %
Dr. Peter Opdemom Vorstand B2C	Konzernumsatz	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
			n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Konzern-EBITDA	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Dr. Patrick Alberts	Konzernumsatz	50 %	279.400	223.520	363.220	98,7 %
			88	70	114	354
	Konzern-EBITDA	50 %	86.200	46.160	75.010	99,2 %
Dr. Thomas Vollmoeller	Konzernumsatz	50 %	279.400	223.520	363.220	98,7 %
			200	160	260	808
	Konzern-EBITDA	50 %	86.200	46.160	75.010	99,2 %
Alastair Bruce	Konzernumsatz	50 %	279.400	223.520	363.220	98,7 %
			135	108	176	548
	Konzern-EBITDA	50 %	86.200	46.160	75.010	99,2 %
			135	108	176	550

Für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird die Anzahl der zugeteilten Shadow Shares mit dem Referenzkurs bei Ausübung multipliziert und gegebenenfalls die kumulierte Dividende je Aktie hinzugefügt. Die kumulierte Dividende pro Shadow Share entspricht der Summe der von der Gesellschaft pro reale Aktie gezahlten Bruttodividenden für das der Berechnung der Zielwerte zugrundeliegende Geschäftsjahr und für die zwei folgenden Geschäftsjahre. Der gesamte Auszahlungsbetrag ist auf das Dreifache des relevanten Zuteilungsbetrags der jeweiligen Tranche von Shadow Shares begrenzt.

Die entsprechenden Werte für die an der LTI-Tranche 2019 teilnehmenden Vorstandsmitglieder sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Vorstands- mitglied	Shadow Shares 2019	Referenz- kurs €	kumulierte Dividende €	Aus- zahlung €	Cap €
Ingo Chu	878	159,67	15,67	153.948,52	750.000
Jens Pape	1.064	159,67	15,67	186.561,76	750.000
Dr. Patrick Alberts	709	159,67	15,67	124.316,06	262.500
Dr. Thomas Vollmöller	1.621	159,67	15,67	284.226,14	1.200.000
Alastair Bruce	1.098	159,67	15,67	192.523,32	750.000

### Vertraglich zugesagte Vergütung (freiwillige Angabe)

Als vertraglich zugesagte Vergütung im Geschäftsjahr 2023 weisen wir für die variablen Vergütungsbestandteile STI und LTI die auf der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 basierenden Zuteilungen sowie das jeweilige mögliche Minimum und Maximum aus.

Einen Überblick über die für die kurz- und langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 maßgeblichen Ziele gibt die nachfolgende Tabelle. Die Zielvorgaben sind für alle Vorstandsmitglieder gleich und werden daher nicht personalisiert ausgewiesen. Der LTI-Zuteilungsbetrag im Geschäftsjahr 2023 ist vertraglich für

jedes Vorstandsmitglied festgelegt und unabhängig von Zielvorgaben. Diese werden erst bei Ermittlung der endgültig zugeteilten PSU am Ende der Performance-Periode relevant.

T€	STI 2023	Korridor %	LTI 2023	Korridor %	Ist 2023	STI %	LTI %
Konzernumsatz	358.100	90 – 110	358.100	80 – 130	309.702	86,48	86,48
Konzern-EBITDA	110.300	90 – 110	–	–	92.923	84,25	
Konzern-EBT	–	–	69.800	80 – 130	48.281		69,17

## Vertraglich zugesagte Vergütung

Vorstandsmitglied, Position	Zeitraum	Erfolgsunabhängige Vergütung T€		Erfolgsabhängige Vergütung T€		Sonder- vergütung T€	Gesamt- vergütung T€	Anteil an Gesamtvergütung %					
		Basis- vergütung	Neben- leistungen (NL)	STI	LTI			Sonder- vergütung (SV)	Basis	NL	STI	LTI	SV
Petra von Strombeck, CEO seit 01.06.2020	2022 <sup>1</sup>	412,5	2	255	450	0	1120	37	0	23	40	0	
	2023	500	2	0	550	0	1052	48	0	0	52	0	
	2023 Min	500	2	0	0	0	502	100	0	0	0	0	
	2023 Max	500	2	600	2200	292	3622	14	0	17	61	8	
Ingo Chu, CFO seit 01.07.2009	2022	400	2	223	350	0	974	41	0	23	36	0	
	2023	400		0	350	0	752	53	0	0	47	0	
	2023 Min	400	2	0	0	0	402	100	0	0	0	0	
	2023 Max	400	2	400	1365	180	2347	17	0	17	58	8	
Frank Hassler, CSO seit 01.11.2020	2022	375	2	223	300	0	899	42	0	25	33	0	
	2023 <sup>2</sup>	381	2	0	305	0	688	55	0	0	44	0	
	2023 Min	381	2	0	0	0	383	100	0	0	0	0	
	2023 Max	381	2	400	1220	180	2191	17	0	19	56	8	
Jens Pape, CTO bis 31.08.2023	2022	396	2	246	321	0	965	41	0	25	33	0	
	2023 <sup>3</sup>	400		0	217	0	618	65	0	0	35	0	
	2023 Min	400	2	0	0	0	402	100	0	0	0	0	
	2023 Max	400	2	450	845	188	1707	23	0	18	50	9	
Dr. Peter Opdemom, Vorstand B2C bis 15.10.2023	2022	330	2	184	260	0	776	43	0	24	33	0	
	2023 <sup>4</sup>	375		0	300	0	677	55	0	0	44	0	
	2023 Min	375	2	0	0	0	377	100	0	0	0	0	
	2023 Max	375	2	400	1200	166	2157	17	0	19	56	8	

<sup>1</sup> Petra von Strombeck hat im Geschäftsjahr 2022 ein einmonatiges Sabbatical eingelegt. Für den Zeitraum des Sabbaticals erfolgte eine anteilige Kürzung der Vergütung.

<sup>2</sup> Bei Frank Hassler wurde eine Anpassung der Vergütung mit Wirkung zum 01.11.2023 vorgenommen. Dies hat zu einer anteiligen Erhöhung der Zielvergütung im Geschäftsjahr 2023 geführt.

<sup>3</sup> Jens Pape hat sein Amt zum 31.08.2023 niedergelegt. Für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt eine zeitanteilige Kürzung von STI und LTI.

<sup>4</sup> Peter Opdemom hat sein Amt zum 15.10.2023 niedergelegt. Eine anteilige Kürzung von STI und LTI erfolgt gemäß Abwicklungsvereinbarung nicht. Zum Ausgleich für die vorzeitige Vertragsbeendigung wurde eine zusätzliche Einmalzahlung in Höhe von EUR 500.000 als Abfindung vereinbart.

## 2. Beitrag der Vergütung zu den strategischen Zielen

Es ist das Ziel der Gesellschaft, in den kommenden Jahren durch den Ausbau bestehender Angebote sowie durch 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 definiert.

Die Vergütung des Vorstands leistet einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung dieser strategischen Ziele und zur langfristigen nachhaltigen Entwicklung der New Work SE. Einerseits soll die Gesellschaft am Markt für hochqualifizierte Vorstandsmitglieder wettbewerbsfähig sein, sodass geeignete Kandidaten für die Gesellschaft gewonnen und langfristig gehalten werden können, die eine entsprechende Wachstumsstrategie entwickeln und umsetzen. Dies beinhaltet auch die Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds für die Vorstandsmitglieder, etwa auch in Form von Nebenleistungen. Andererseits dient die Vorstandsvergütung dazu, dass die Interessen des Vorstands weitestgehend gleichgerichtet mit den Aktionärsinteressen sind, also in hohem Maße auf Steigerung des Unternehmenswerts und des Aktienkurses abzielt. Dies wird durch einen hohen Anteil an wesentlichen finanziellen Steuerungsgrößen geknüpfter variabler Vergütungsbestandteile erreicht. Dabei liegt ein besonderes Gewicht auf der langfristigen variablen Vergütung, die zudem an die Aktienkursentwicklung gekoppelt ist. Dadurch ist es im eigenen Interesse der Vorstandsmitglieder, eine langfristige und nachhaltig erfolgreiche Unternehmensentwicklung anzustreben und keine unangemessenen Risiken zur Realisierung und Maximierung kurzfristiger Erfolge einzugehen.

### 3. Aktienbasierte Vergütung (freiwillige Angabe)

Im Rahmen des LTI werden den Vorstandsmitgliedern sogenannte Shadow Shares (virtuelle Aktien) zugeteilt, die nach einer Wartezeit von drei Jahren, nach Wahl der Gesellschaft, entweder in bar oder durch Übertragung realer Aktien abgelöst werden.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die zum 31. Dezember 2023 noch ausstehenden LTI-Tranchen, einschließlich der seit dem Geschäftsjahr 2022 zuge- teilten PSU.

Vorstandsmitglied, Position	LTI-Tranche	Leistungs- zeitraum	Zuteilung	Zuteilungs- kurs €	Ausübung	max. Ausübungskurs €	Bestand Shadow Shares/PSU	Wert zum 31.12.2023 <sup>1</sup> €
<b>Petra von Strombeck</b> CEO seit 01.06.2020	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	1.559	122.849,20
	2021	2021	01.06.2022	173,48	02.06.2025	520,44	2.746	216.384,80
	<b>2022</b>	2022	24.03.2022	209,86	31.12.2025	629,58	2.144	168.947,20
	<b>2023</b>	2023	20.01.2023	140,85	31.12.2026	422,55	3.905	307.714,00
<b>Ingo Chu,</b> CFO seit 01.07.2009	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	953	75.096,40
	2021	2021	01.06.2022	173,48	02.06.2025	520,44	1.907	150.271,60
	<b>2022</b>	2022	24.03.2022	209,86	31.12.2025	629,58	1.668	131.438,40
	<b>2023</b>	2023	20.01.2023	140,85	31.12.2026	422,55	2.485	195.818,00
<b>Frank Hassler,</b> CSO seit 01.11.2020	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	173	13.632,40
	2021	2021	01.06.2022	173,48	02.06.2025	520,44	1.831	144.282,80
	<b>2022</b>	2022	24.03.2022	209,86	31.12.2025	629,58	1.430	112.684,00
	<b>2023</b>	2023	20.01.2023	140,85	31.12.2026	422,55	2.130	167.844,00
<b>Jens Pape,</b> CTO bis 31.08.2023 <sup>2</sup>	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	953	75.096,40
	2021	2021	01.06.2022	173,48	02.06.2025	520,44	1831	144.282,80
	<b>2022</b>	2022	24.03.2022	209,86	31.12.2025	629,58	1.529	120.485,20
	<b>2023</b>	2023	20.01.2023	140,85	31.12.2026	422,55	2.307	181.791,60
<b>Dr. Peter Opdemom,</b> Vorstand B2C bis 15.10.2023	<b>2022</b>	2022	24.03.2022	209,86	31.12.2025	629,58	1.239	97.633,20
	<b>2023</b>	2023	20.01.2023	140,85	31.12.2026	422,55	2.130	167.844,00
<b>Dr. Patrick Alberts,</b> CPO bis 31.05.2021	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	736	57.996,80
	2021	2021	01.06.2022	173,48	02.06.2025	520,44	1.526	120.248,80
<b>Dr. Thomas Vollmoeller,</b> CEO bis 31.05.2020	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	578	45.546,40
<b>Alastair Bruce,</b> CSO bis 09.04.2020	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	344	27.107,20

<sup>1</sup> berechnet mit einem Aktienkurs von 78,80 Euro.

<sup>2</sup> Jens Pape hat sein Amt zum 31.08.2023 niedergelegt.

Für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt eine zeitanteilige Kürzung des Zuteilungsbetrags unter dem LTI.

### 4. Clawback-/Malus Anwendung

Eine Clawback-Regelung besteht nicht und wurde daher auch im Geschäftsjahr 2023 nicht angewendet.

Im Bereich des STI hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch von der Ermessenskomponente gemacht.

Im Bereich des LTI fand die Regelung zum Ausfall der LTI-Tranche aufgrund eines negativen Jahresergebnisses keine Anwendung.

### 5. Einhaltung der Maximalvergütung

Zusätzlich zur Begrenzung der variablen Vergütungsbestandteile (STI maximal 240 Prozent und LTI maximal 400 Prozent des individuellen Zielbetrags) sieht das Vergütungssystem einen Maximalbetrag für die Gesamtvergütung eines Geschäftsjahres vor. Dieser bezieht sich auf die tatsächliche Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung und nicht auf die in einem Geschäftsjahr geleisteten Zahlungen. Sollte die rechnerische Gesamtvergütung (inklusive Nebenleistungen) eines Geschäftsjahres die Maximalvergütung überschreiten, wird der Auszahlungsbetrag des LTI des betreffenden Geschäftsjahres entsprechend gekürzt. Die festgelegte Maximalvergütung beträgt für die CEO-Position 3,75 Millionen Euro und für sonstige Vorstandsmitglieder 2,75 Millionen Euro. Unabhängig davon erfolgen die Festlegung und Auszahlung des STI erst im Geschäftsjahr 2024 sowie die Ausübung der im Jahr 2023 zugeteilten LTI-Tranche 2022 erst im Jahr 2026. Somit kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2026 abschließend berichtet werden.

Nachrichtlich weist die folgende Tabelle das Verhältnis der im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung zur definierten Maximalvergütung aus:

Vorstandsmitglied, Position	Zeitraum	Gesamtvergütung T€	Maximalvergütung T€	Anteil an Maximalvergütung %
<b>Petra von Strombeck,</b> CEO seit 01.06.2020	2022 <sup>1</sup>	836	2.918	29
	2023	757	3.620	21
<b>Ingo Chu,</b> CFO seit 01.07.2009	2022	865	2.345	37
	2023	779	2.345	33
<b>Frank Hassler,</b> CSO seit 01.11.2020	2022	713	2.125	34
	2023	606	2.189	28
<b>Jens Pape,</b> CTO bis 31.08.2023	2022	882	2.277	39
	2023	835	1.705	49
<b>Dr. Peter Opdemom,</b> Vorstand B2C bis 15.10.2023	2022	332	1.840	18
	2023 <sup>2</sup>	561	2.155	26
<b>Dr. Patrick Alberts,</b> CPO bis 31.05.2021	2022	277	1.795	15
	2023	124	1.795	7
<b>Dr. Thomas Vollmoeller,</b> CEO bis 31.05.2020	2022	237	2.590	9
	2023	284	2.590	11
<b>Alastair Bruce,</b> CSO bis 09.04.2020	2022	148	1.280	12
	2023	192	1.280	15
<b>Timm Richter,</b> CPO bis 30.06.2018	2022	74	825	9
	2023	–	–	–

<sup>1</sup> Petra von Strombeck hat im Geschäftsjahr 2022 ein einmonatiges Sabbatical eingelegt. Für den Zeitraum des Sabbaticals erfolgte eine anteilige Kürzung der Vergütung.

<sup>2</sup> Peter Opdemom hat sein Amt zum 15.10.2023 niedergelegt. Zum Ausgleich für die vorzeitige Vertragsbeendigung wurde eine zusätzliche Einmalzahlung in Höhe von EUR 500.000 als Abfindung vereinbart und im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt.

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Eine vergleichende Darstellung über die Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Mitarbeitervergütung (jeweils auf Basis von Vollzeitäquivalenten) und der

wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft in den letzten fünf Geschäftsjahren zeigt die nachfolgende Tabelle.

In %	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	Ist 2023 T€
<b>Vorstandsvergütung<sup>1</sup></b>						
Petra von Strombeck, CEO	n. a.	n. a.	- 0,2	85,0	- 9,5	757
Ingo Chu, CFO	- 23,1	- 25,0	- 12,0	58,7	- 9,9	779
Frank Hassler, CSO <sup>2</sup>	n. a.	n. a.	480,0	73,1	- 15,0	606
Jens Pape, CTO	- 15,2	- 29,0	- 15,0	60,9	- 5,3	835
Dr. Peter Opdemom, Vorstand B2C	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	70,0	561
<b>vor 2023 ausgeschieden</b>						
Dr. Patrick Alberts, CPO <sup>3</sup>	91,4	- 40,9	- 44,0	- 7,7	- 55,2	124
Dr. Thomas Vollmoeller, CEO <sup>4</sup>	- 11,5	- 43,4	- 42,3	- 56,8	19,83	284
Alastair Bruce, CSO <sup>5</sup>	- 19,2	- 79,8	- 57,8	- 33,9	29,73	129
Timm Richter, CPO <sup>6</sup>	- 63,3	- 29,2	61,8	- 66,4	n/a	n/a
<b>Wirtschaftliche Entwicklung Konzern und SE<sup>7</sup></b>						
Konzernumsatz	17,8	1,1	5,0	10,6	- 2,1	309,8
Konzern-EBITDA	13,8	0,2	11,0	6,4	- 10,6	93,0
Konzern-EBT	16,0	- 31,1	27,5	10,2	- 19,3	51,1
SE-Umsatz	14,5	2,0	3,7	9,8	- 2,2	303,7
SE-Jahresergebnis	8,6	- 33,6	8,3	121,6	- 36,0	30,8
<b>Mitarbeitervergütung</b>						
Leadership Team (VÄ) <sup>8</sup>	- 4,2	1,3	1,5	1,6	5,6	265
Mitarbeiter SE (VÄ) <sup>9</sup>	9,7	4,7	- 3,4	1,4	- 2,7	73
Mitarbeiter Deutschland (VÄ) <sup>10</sup>	3,5	4,4	4,0	1,4	8	81

<sup>1</sup> Zuflussbetrachtung

<sup>2</sup> Frank Hassler ist Vorstandsmitglied seit November 2020, d. h. die Vergütung des Jahres 2020 bezieht sich nur auf zwei Monate.

<sup>3</sup> Dr. Patrick Alberts war Vorstandsmitglied seit 01.07.2018 und hat den Vorstand zum 31.05.2021 verlassen.

<sup>4</sup> Dr. Thomas Vollmoeller war Vorstandsmitglied seit 15.08.2012, seit 15.08.2012 als CEO und schied zum 31.05.2020 aus dem Vorstand aus.

<sup>5</sup> Alastair Bruce war Vorstandsmitglied seit 01.02.2017, seit 01.02.2017 als CSO und schied zum 09.04.2020 aus dem Vorstand aus.

<sup>6</sup> Timm Richter war Vorstandsmitglied seit 01.03.2013, seit 01.03.2013 als CPO und schied zum 30.06.2018 aus dem Vorstand aus.

<sup>7</sup> nur fortzuführendes Geschäft, ohne Berücksichtigung nachträglicher Anpassungen

<sup>8</sup> Das Leadership Team umfasst konzernweit im Wesentlichen die 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands.

<sup>9</sup> Die Mitarbeiter der SE umfassen sowohl die SE-Mitarbeiter an deutschen als auch an internationalen Standorten, exklusive Leadership Team.

<sup>10</sup> Die Mitarbeiter Deutschland umfassen alle Mitarbeiter des Konzerns an deutschen Standorten, exklusive Leadership Team.

# Aufsichtsratsvergütung

## Grundzüge der Aufsichtsratsvergütung

Das System zur Aufsichtsratsvergütung wurde zuletzt von der Hauptversammlung der New Work SE am 19. Mai 2021 bestätigt. Es ist festgeschrieben in Ziffer 13 der Satzung der Gesellschaft.

Demnach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung von 40.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache der festen Vergütung. Mitglieder von tatsächlich gebildeten Ausschüssen erhalten zusätzlich zur festen Vergütung für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum jeweiligen Ausschuss eine weitere feste Vergütung von 5.000 €; Vorsitzende von tatsächlich gebildeten Ausschüssen erhalten für jeden Ausschussvorsitz das Zweifache dessen. Während eines Geschäftsjahres neu in den Aufsichtsrat eintretende oder ausscheidende Mitglieder erhalten die feste Vergütung zeitanteilig.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine erfolgsorientierte Vergütung. Dadurch sollen keine an den kurzfristigen Konzernernfolg geknüpften Anreize geschaffen werden, um die erforderliche unabhängige Kontrollfunktion des Aufsichtsrats sicherzustellen.

Die Vergütung ist jeweils für das zurückliegende Geschäftsjahr am Tag nach der Hauptversammlung, in der über die Entlastung des Aufsichtsrats beschlossen wird, zahlbar.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ferner Ersatz ihrer baren Auslagen. Die auf die Vergütung und Auslagen zu zahlende Umsatzsteuer wird die Gesellschaft den Mitgliedern des Aufsichtsrats gegen Erteilung einer von dem betreffenden Aufsichtsratsmitglied ausgestellten und die Gesellschaft zum Vorsteuerabzug berechtigenden Rechnung erstatten.

Weitere Zusagen wurden seitens der Gesellschaft nicht getätigt.

## Sonstiges

Keinem Mitglied des Aufsichtsrats wurden Kredite, Zinsen oder Vorschüsse von der Gesellschaft gewährt.

Zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2023 hielten die Aufsichtsratsmitglieder insgesamt weniger als 1 Prozent der Aktien an der Gesellschaft. Informationen zu Meldungen des vergangenen Geschäftsjahres über Geschäfte von Personen mit Führungsaufgaben gemäß Art. 19 der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 werden grundsätzlich über DGAP im Bereich Directors' Dealings veröffentlicht und können auch auf der Internetseite der New Work SE im Bereich Investor Relations abgerufen werden.

Die New Work SE hat für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung) ohne Selbstbehalt abgeschlossen. Sie deckt das persönliche Haftungsrisiko der Aufsichtsratsmitglieder für den Fall ab, dass sie im Rahmen oder aufgrund ihrer Tätigkeit als Aufsichtsräte der Gesellschaft für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden.

## Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Da die Aufsichtsratsvergütung eines Geschäftsjahres erst am Tag nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das betreffende Geschäftsjahr beschließt, fällig wird, bezieht sich die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung auf das Geschäftsjahr 2022. Dies reflektiert auch die Darstellung in der folgenden Tabelle.

	für Geschäftsjahr 2021, gezahlt in 2022					für Geschäftsjahr 2022, gezahlt in 2023				
	Aufsichtsratsmitgliedschaft		Ausschusstätigkeit		Gesamt	Aufsichtsratsmitgliedschaft		Ausschusstätigkeit		Gesamt
	in €	in %	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in %	in €
<b>Martin Weiss,</b> Vorsitzender seit 29. Mai 2020, Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	80.000	94	5.000	6	85.000	80.000	94	5.000	6	85.000
<b>Dr. Johannes Meier,</b> stellvertretender Vorsitzender, Mitglied des Prüfungsausschusses sowie Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	40.000	89	5.000	11	45.000	40.000	83	7.932	17	47.932
<b>Anette Weber,</b> Vorsitzende des Prüfungsausschusses	40.000	80	10.000	20	50.000	40.000	80	10.000	20	50.000
<b>Dr. Jörg Lübcke,</b> Mitglied des Prüfungsausschusses	40.000	89	5.000	11	45.000	40.000	89	5.000	11	45.000
<b>Jean-Paul Schmetz,</b> Vorsitzender des Produkt- und Technikausschusses	40.000	80	10.000	20	50.000	40.000	80	10.000	20	50.000
<b>Dr. Katharina Herrmann,</b> Mitglied des Produkt- und Technikausschusses, ab 1. Juni 2022	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	23.452	89	2.932	11	26.384
<b>Dr. Andreas Rittstieg,</b> Mitglied des Prüfungsausschusses, bis 1. Juni 2022	40.000	89	5.000	11	45.000	16.658	89	2.082	11	18.740

Unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt steht die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 zum 31. Dezember 2023 bereits fest. Im Interesse der Transparenz und einer umfassenden Information unserer Aktionäre stellen wir in der nachfolgenden

Tabelle auch die für das Geschäftsjahr 2023 anfallende Aufsichtsratsvergütung dar, unabhängig davon, dass diese erst nach der Hauptversammlung am 4. Juni 2024 fällig wird.

für Geschäftsjahr 2023, zahlbar in 2024					
	Festvergütung		Ausschusstätigkeit		Gesamt
	in €	in %	in €	in %	in €
<b>Martin Weiss,</b> Vorsitzender, Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	80.000	94	5.000	6	85.000
<b>Dr. Johannes Meier,</b> stellvertretender Vorsitzender, Mitglied des Prüfungsausschusses sowie des Produkt- und Technikausschusses	40.000	80	10.000	20	50.000
<b>Anette Weber,</b> Vorsitzende des Prüfungsausschusses	40.000	80	10.000	20	50.000
<b>Dr. Jörg Lübcke,</b> Mitglied des Prüfungsausschusses	40.000	89	5.000	11	45.000
<b>Jean-Paul Schmetz,</b> Vorsitzender des Produkt- und Technikausschusses	40.000	80	10.000	20	50.000
<b>Dr. Katharina Herrmann,</b> Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	40.000	89	5.000	11	45.000

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Einen Vergleich der Aufsichtsratsvergütung mit der Vergütung der Mitarbeiter (jeweils auf Basis von Vollzeit-äquivalenten) und der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft in den letzten fünf Geschäftsjahren zeigt die folgende Tabelle:

In %	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	Ist 2023 T€
<b>Aufsichtsratsvergütung<sup>1</sup></b>						
<b>Martin Weiss,</b> Vorsitzender seit 29. Mai 2020, Mitglied des Produkt- und Technikausschusses						
	n. a.	n. a.	n. a.	69,4	0	85
<b>Dr. Johannes Meier,</b> stellvertretender Vorsitzender, Mitglied des Prüfungsausschusses sowie des Produkt- und Technikausschusses						
	0	0	0	0	4,3	50
<b>Anette Weber</b> Vorsitzende des Prüfungsausschusses						
	0	0	0	0	0	50
<b>Dr. Jörg Lübcke, Mitglied des Prüfungsausschusses</b>						
	0	0	0	0	0	45
<b>Jean-Paul Schmetz,</b> Vorsitzender des Produkt- und Technikausschusses						
	0	0	0	0	0	50
<b>Dr. Katharina Herrmann,</b> Mitglied des Produkt- und Technikausschusses, seit 1. Juni 2022						
	n. a.	n. a.	n. a.	n.a.	70,6	45
<b>Dr. Andreas Rittstieg,</b> Mitglied des Prüfungsausschusses, bis 1. Juni 2022 vor 2022 ausgeschieden						
	0	0	0	0	- 58,4	19
<b>Stefan Winners,</b> Vorsitzender bis 29. Mai 2020						
	0	0	- 59,0	- 100,0	n/a	n/a
<b>Wirtschaftliche Entwicklung Konzern und SE<sup>2</sup></b>						
Konzernumsatz	17,8	1,1	5,0	10,6	- 2,2	309,7
Konzern-EBITDA	13,8	0,2	11,0	6,4	- 10,7	92,9
Konzern-EBT	16,0	- 31,1	27,5	10,2	- 19,4	51,0
SE Umsatz	14,5	2,0	3,7	9,8	- 2,3	303,5
SE Jahresergebnis	8,6	- 33,6	8,3	121,6	- 36,1	30,7
<b>Mitarbeitervergütung</b>						
Leadership Team (VÄ) <sup>3</sup>	- 4,2	1,3	1,5	1,6	5,6	265
Mitarbeiter SE (VÄ) <sup>4</sup>	9,7	4,7	- 3,4	1,4	- 2,7	73
Mitarbeiter Deutschland (VÄ) <sup>5</sup>	3,5	4,4	4,0	1,4	8	81

<sup>1</sup> Zuflussbetrachtung

<sup>2</sup> nur fortzuführendes Geschäft, ohne Berücksichtigung nachträglicher Anpassungen

<sup>3</sup> Das Leadership Team umfasst konzernweit im Wesentlichen die 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands

<sup>4</sup> Die Mitarbeiter der SE umfassen sowohl die SE-Mitarbeiter an deutschen als auch an internationalen Standorten, exklusive Leadership Team.

<sup>5</sup> Die Mitarbeiter Deutschland umfassen alle Mitarbeiter des Konzerns an deutschen Standorten, exklusive Leadership Team.

Hamburg, den 21. März 2024

Petra von Strombeck

Ingo Chu

Frank Hassler

Für den Aufsichtsrat:

Martin Weiss



HARBOUR FOR:

---



**New Work SE**

Am Strandkai 1  
20457 Hamburg

Telefon + 49 40 41 91 31 – 793

Telefax + 49 40 41 91 31 – 44

ir@new-work.se