
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

New Work SE
Hamburg

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum 31. Dezember 2021



Inhaltsverzeichnis

Seite

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021	1
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	1

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die New Work SE, Hamburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der New Work SE, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Hamburg, den 24. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Niklas Wilke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Alexander Schucht
Wirtschaftsprüfer

// Vergütungsbericht

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 wurde.¹ 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.

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

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.

Höhere Abschreibungen und ein deutlich niedrigeres Finanzergebnis führten dazu, dass sich der Anstieg des Konzern-EBITDA nur teilweise im Konzern-EBT widerspiegelt. Dieses nahm um 27 Prozent von 40,8 Millionen Euro auf 52,1 Millionen Euro zu. So wurden im Berichtsjahr 2021 ungenutzte Plattform-Module im Wert von 12,3 Millionen Euro (Vorjahr: 8,8 Millionen Euro) abgeschrieben. Zudem ist der Anstieg gegenüber dem Vorjahr auf eine einmalige Erhöhung der Abschreibung auf Finanzierungsleasing im Zusammenhang mit dem Umzug in das neue Bürogebäude zurückzuführen. Beim Finanzergebnis war im Vorjahr ein einmaliger positiver Ertrag in Höhe von 9,8 Millionen Euro aus der Neueinschätzung des Earn-outs im Zusammenhang mit M&A-Transaktionen angefallen.

Für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich folgende Zielerreichung für die relevanten Leistungsparameter zur Bestimmung der leistungsabhängigen Vergütung.

Zielerreichung 2021 (maßgeblich für STI-Auszahlung und LTI-Zuteilung im Jahr 2022)

T€	Ziel	Ist*	Zielerreichung	STI-Teilbonus**	LTI-Zuteilung**
Konzernumsatz	282.200	292.475	103,6 %	136 %	103,6 %
Konzern-EBT	33.800	52.051	154,0 %	200 %	-
Konzern-EBITDA	90.000	97.278	108,1 %	-	108,1 %

* bereinigte Werte

** rechnerisch, vorbehaltlich Festsetzung durch den Aufsichtsrat

Weitere Informationen zur Ermittlung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 und für die im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlten variablen Vergütungen (STI 2020 und LTI-Tranche 2017) finden sich im weiteren Verlauf dieses Vergütungsberichts.

2. Veränderungen im Vorstand

Dr. Patrick Alberts, Chief Product Officer (CPO) der New Work SE, schied zum 31. Mai 2021 in bestem Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat aus dem Vorstand der Gesellschaft aus. Er stand dem Unternehmen bis zum regulären Ende seines Vorstandsvertrags am 31. Dezember 2021 weiterhin beratend zur Seite. Der von ihm verantwortete Geschäftsbereich wurde von CEO Petra von Strombeck geführt und von CTO Jens Pape technisch unterstützt. Seit dem 1. Januar 2022 ergänzt Dr. Peter Opdemom als Vorstand B2C den Vorstand und übernimmt im Wesentlichen die Aufgaben von Dr. Alberts.

3. Veränderungen im Aufsichtsrat

Im Aufsichtsrat der New Work SE gab es im Geschäftsjahr 2021 keine Veränderungen.

4. Billigung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat der New Work SE hat das gemäß § 87a AktG beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 zur Billigung vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde von den Aktionären mit einer Mehrheit von 63,25 Prozent der abgegebenen Stimmen angenommen. Kritik der Aktionäre bzw. der internationalen Stimmrechtsberater am vorgelegten Vergütungssystem richtete sich unter anderem gegen fehlende Nachhaltigkeitskriterien, mögliche Sondervergütungen und Ermessensspielräume des Aufsichtsrats bei der Festlegung der tatsächlichen Vergütung oder die Ausgestaltung der langfristigen variablen Vergütungen. Der Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem für den Vorstand weiter überarbeiten und der kommenden Hauptversammlung am 1. Juni 2022 erneut zur Billigung vorlegen.

Das System zur Aufsichtsratsvergütung wurde der Hauptversammlung ebenfalls erneut zur Billigung vorgelegt. Die Zustimmung der Aktionäre hierzu erfolgte mit 96,01 Prozent der abgegebenen Stimmen.

5. Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer

Der Wirtschaftsprüfer der New Work SE, die PricewaterhouseCoopers GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, hat den Vergütungsbericht 2021 nach § 162 Abs. 3 AktG formell geprüft. Die Prüfung erstreckte sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

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.

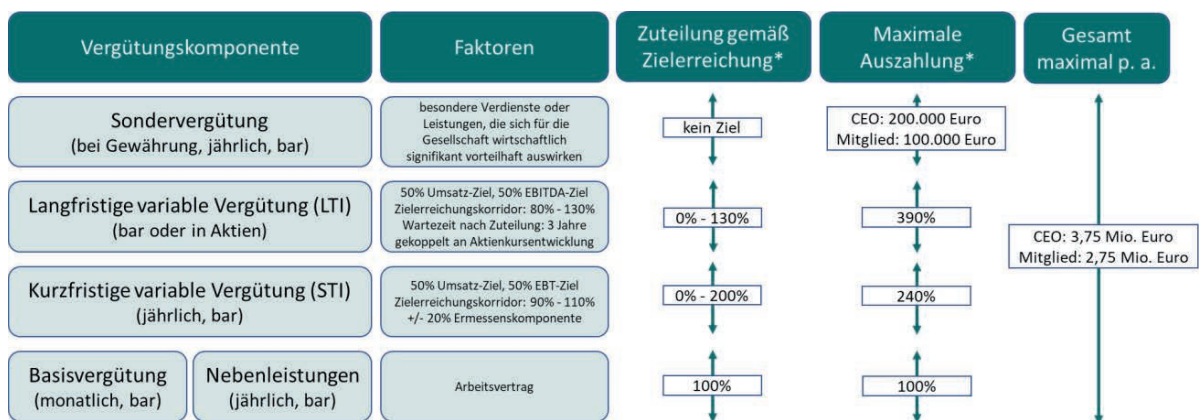
Für die Festlegung der New Work SE-Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie für die Festlegung, Prüfung und Umsetzung des Vergütungssystems für den gesamten Vorstand ist der Aufsichtsrat als Gesamtgremium verantwortlich. Er berücksichtigt dabei auch die Leitlinien und Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung. Das vorliegende System der Vorstandsvergütung wurde vom Aufsichtsrat in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG festgelegt, am 25. März 2021 beschlossen und der Hauptversammlung der New Work SE am 19. Mai 2021 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 zur Vorstandsvergütung war mit Ausnahme des Maximalbetrags für die Gesamtvergütung bereits vor dem Geschäftsjahr 2021 in allen Anstellungsverträgen der aktuell amtierenden Vorstandsmitglieder der New Work SE verankert und hatte somit auch in diesem Geschäftsjahr bereits vollständige Gültigkeit.

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:

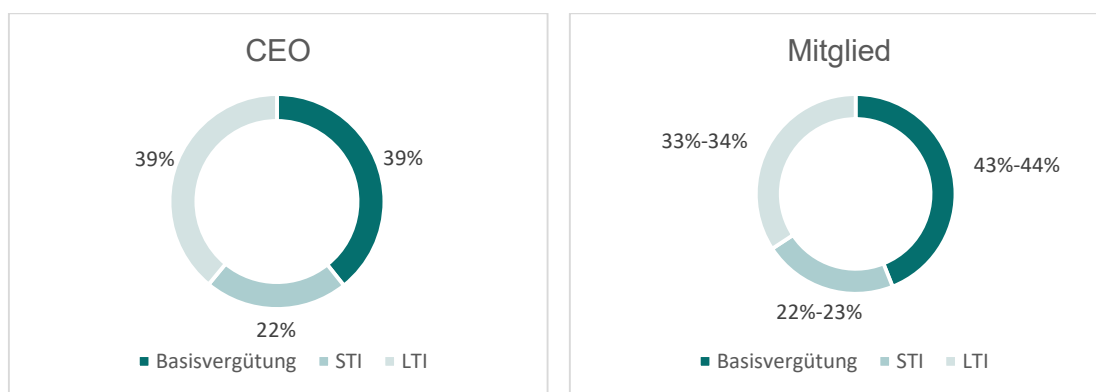


*Jeweils in Prozent des vertraglich festgelegten Zielbetrags bzw. wenn angegeben in Euro

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. Die dem Aufsichtsrat zur Verfügung stehenden Ermessenskomponenten finden in dieser Darstellung naturgemäß keine Berücksichtigung.



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) oder 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-EBT (Ergebnis vor Ertragsteuern) (Teilbonus II).

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

Die wesentlichen Ausgestaltungsmerkmale des STI zeigt die nachstehende Tabelle:

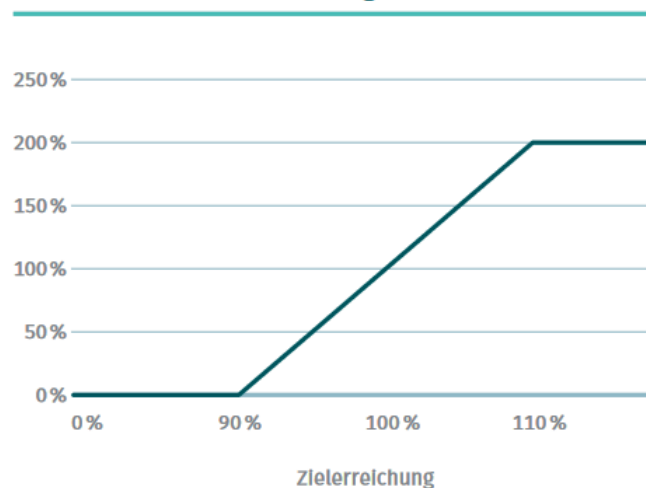
Kennzahl	Basis	Gewichtung	Zielerreichungs-korridor	Gewährung (zielabhängig)	Ermessens-komponente	Gesamt
Konzernumsatz (Teilbonus I)	vertraglich vereinbarte Zielvergütung	50 %	90 % - 110 %	0 % - 200 %	+/- 20 %	0 % - 240 %
Konzern-EBT (Teilbonus II)	vertraglich vereinbarte Zielvergütung	50 %	90 % - 110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

Die Zielvergütung (Gewährung bei einer Zielerreichung 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 Zielerreichungskorridor liegt dabei zwischen 90 Prozent und 110 Prozent der Zielvorgabe.

Der Zusammenhang zwischen Zielerreichung 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 Zielparameter 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 Zielerreichung bezüglich des STI des abgelaufenen Geschäftsjahres 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 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 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. Dabei gewährt die Gesellschaft 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 3-Jahres-Planung vorab für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt werden.

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 Zielerreichung wird für jeden Zielwert separat festgestellt.

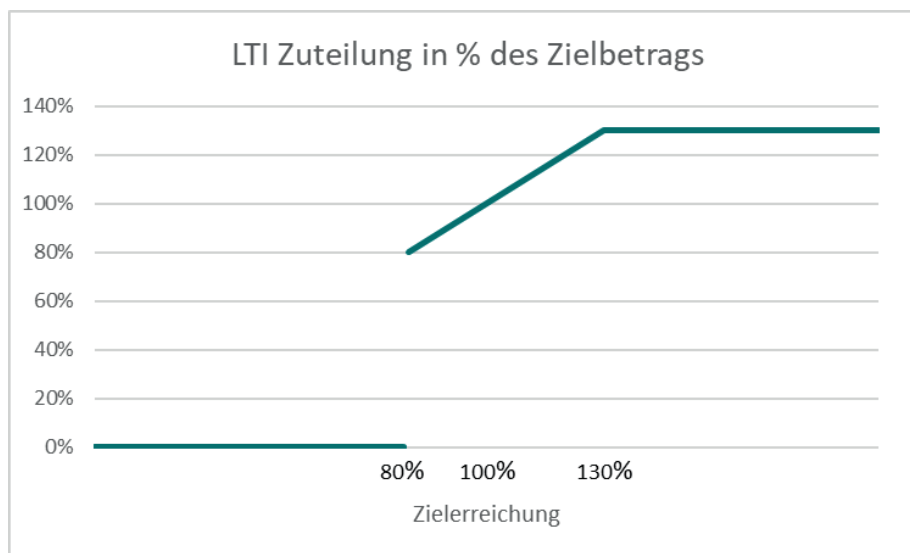
Durch die Orientierung an den finanziellen Leistungsindikatoren Konzernumsatz und Konzern-EBITDA werden die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, gleichzeitig auf Wachstum und Profitabilität zu achten. Zudem entfällt die vollständige LTI-Zuteilung eines Jahres bei einem negativen Jahresergebnis. Damit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



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 3-Jahres-Planung 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 berechnete 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 zugeteilten 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 zugeteilten 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 zugeteilten 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.

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.

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			
	2020		2021		2020		2021	
	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%
Basisvergütung	450	39,0	450	39,1	350	43,6	375	42,7
Nebenleistungen	3	0,3	2	0,2	3	0,4	2	0,3
Gesamt erfolgsunabhängig	453	39,3	452	39,2	353	44,0	377	43,0
Kurzfristige variable Vergütung								
STI 2020	250	21,7	-	-	175	21,8	-	-
STI 2021	-	-	250	21,7	-	-	187,5	21,4
Langfristige variable Vergütung								
LTI-Tranche 2020	450	39,0	-	-	275	34,2	-	-
LTI-Tranche 2021	-	-	450	39,1	-	-	313	35,6
Gesamtzielvergütung	1.153	100,0	1.152	100,0	803	100,0	877	100,0

	Frank Hassler CSO seit 01.11.2020				Jens Pape CTO seit 01.03.2011			
	2020		2021		2020		2021	
	T€	%	T€	%	T€	%	T€	%
Basisvergütung	63	42,6	375	42,7	350	43,6	375	42,7
Nebenleistungen	2	1,4	2	0,3	3	0,4	2	0,3
Gesamt erfolgsunabhängig	65	43,9	377	43,0	353	44,0	377	43,0
Kurzfristige variable Vergütung								
STI 2020	33	22,3	-	-	175	21,8	-	-
STI 2021	-	-	200	22,8	-	-	200	22,8
Langfristige variable Vergütung								
LTI-Tranche 2020	50	33,8	-	-	275	34,2	-	-
LTI-Tranche 2021	-	-	300	34,2	-	-	300	34,2
Gesamtzielvergütung	148	100,0	877	100,0	803	100,0	877	100,0

Dr. Patrick Alberts
CPO bis 31.05.2021

	2020		2021	
	T€	%	T€	%
Basisvergütung	300	42,3	300	41,4
Nebenleistungen	2	0,3	0	0,0
Gesamt erfolgsunabhängig	302	42,6	300	41,4
Kurzfristige variable Vergütung				
STI 2020	195	27,5	-	-
STI 2021	-	-	175	24,1
Langfristige variable Vergütung				
LTI-Tranche 2020	212	29,9	-	-
LTI-Tranche 2021	-	-	250	34,5
Gesamtzielvergütung	709	100,0	725	100,0

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 Bestellung von Dr. Peter Opdemom zum neuen Vorstand B2C im September 2021. 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 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 2021 folgende Werte:

T€	Petra von Strombeck	Ingo Chu	Frank Hassler	Jens Pape	Dr. Patrick Alberts
Zielvergütung	1.150	875	875	875	725
Durchschnittliche Vergütung LST			247		
Verhältnis	4,7	3,5	3,5	3,5	2,9
Durchschnittliche Vergütung Mitarbeiter Deutschland			74		
Verhältnis	15,5	11,8	11,8	11,8	9,8

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. Dabei wird das zugrunde liegende 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.

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 2021 gab es keine solchen anrechenbaren Vergütungen.

11. Regelungen für den Fall des Ausscheidens von Vorstandsmitgliedern

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.

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

Bei einem „Good Leaver“ bleiben die bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsvertrags zugeteilten Tranchen der Shadow Shares aufrechterhalten. Ferner wird ihm in diesem Fall eine Tranche der Shadow Shares für das Geschäftsjahr der Beendigung seines Anstellungsvertrags und – sollte die Zuteilung im Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsvertrags noch nicht erfolgt sein – für das Geschäftsjahr vor der Beendigung des Anstellungsvertrags entsprechend den Bedingungen des LTI Programms zugeteilt. Endet der Anstellungsvertrag unterjährig, d. h. im Laufe eines Geschäftsjahres, das für die Berechnung der Zielwerte 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. Eine entsprechende zeitanteilige Kürzung des Zuteilungsbetrags gilt auch für die Zeiten einer Freistellung des Vorstandsmitglieds von seiner Vorstandstätigkeit. Die einzelnen Tranchen der Shadow Shares 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 Anspruch gemäß Satz 1.

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 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 2021

1. Gewährte und geschuldete Vergütung sowie im Geschäftsjahr 2021 zugesagte Zuwendungen

Die Gesamtvergütung und die individuelle Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

Dargestellt sind die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse). Gemäß § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) die Beträge anzugeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits zugeflossen sind oder deren fällige Zahlung noch nicht erbracht ist. Darin enthalten sind demnach die im Berichtsjahr ausgezahlten fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Geschäftsjahr fälligen und ausgezahlten variablen Vergütungen, also den STI für das Geschäftsjahr 2020 und den LTI für das Geschäftsjahr 2017 (mit Zuteilung im Geschäftsjahr 2018). Nachrichtlich wird zudem die für die Leistungen im Geschäftsjahr 2021 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.

Eine Sondervergütung wurde im Geschäftsjahr 2021 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	STI*	LTI**			Basis	NL	STI	TLI	SV
Petra von Strombeck CEO seit 01.06.2020	2020	450	3	0	0	0	453	99	1	0	0	0
	2021	450	2	0	0	0	452	100	0	0	0	0
Ingo Chu, CFO seit 01.07.2009	2020	350	3	130	136	0	619	57	0	21	22	0
	2021	375	2	0	168	0	545	69	0	0	31	0
Frank Hassler, CSO seit 01.11.2020	2020	63	2	0	0	0	65	97	3	0	0	0
	2021	375	2	0	0	35	412	91	1	0	0	9
Jens Pape, CTO seit 01.03.2011	2020	350	3	156	136	0	645	55	0	24	21	0
	2021	375	2	0	171	0	548	69	0	0	31	0
Dr. Patrick Alberts, CPO bis 31.05.2021	2020	300	2	134	0	100	536	56	0	25	0	19
	2021	300	0	0	0	0	300	100	0	0	0	0
Dr. Thomas Vollmoeller, CEO bis 31.05.2020	2020	450	0	222	278	0	950	48	0	23	29	0
	2021	0	0	157	391	0	548	0	0	29	71	0
Alastair Bruce, CSO bis 09.04.2020	2020	373	2	156	0	0	531	70	0	30	0	0
	2021	0	0	0	224	0	224	0	0	0	100	0
Timm Richter, CPO bis 30.06.2018	2020	0	0	0	136	0	136	0	0	0	100	0
	2021	0	0	0	220	0	220	0	0	0	100	0

* jeweils im betreffenden Geschäftsjahr ausgezahlt für das ein Jahr zurückliegende Geschäftsjahr

** jeweils für das vier Jahre zurückliegende Geschäftsjahr

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die relevanten Ziele und die Zielerreichung hinsichtlich des in 2021 auszahlbaren STI 2020 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Geschäftserfolg im Jahr 2020 wurden die relevanten Minimalziele sämtlich unterschritten und der STI 2020 somit für alle Vorstandsmitglieder auf null gesetzt.

Zielerreichung 2020

T€	Ziel	Ist*	Zielerreichung	Schwelle	Teilbonus
Konzernumsatz	320.800	277.642	86,6 %	90 %	0 %
Konzern-EBT	53.000	30.995	58,5 %	90 %	0 %

*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) Zielerreichung b) resultierende Vergütung
Petra von Strombeck CEO	Konzernumsatz	50 %	320.800	288.720	352.880	0 %
			125,0	0	250	0
	Konzern-EBT	50 %	53.000	47.700	58.300	0 %
			125,0	0	250	0
Ingo Chu CFO	Konzernumsatz	50 %	320.800	288.720	352.880	0 %
			87,5	0	175	0
	Konzern-EBT	50 %	53.000	47.700	58.300	0 %
			87,5	0	175	0
Frank Hassler CSO	Konzernumsatz	50 %	320.800	288.720	352.880	0 %
			16,7	0	33	0
	Konzern-EBT	50 %	53.000	47.700	58.300	0 %
			16,7	0	33	0
Jens Pape CTO	Konzernumsatz	50 %	320.800	288.720	352.880	0 %
			87,5	0	175	0
	Konzern-EBT	50 %	53.000	47.700	58.300	0 %
			87,5	0	175	0
Dr. Patrick Alberts CPO	Konzernumsatz	50 %	320.800	288.720	352.880	0 %
			81,3	0	163	0
	Konzern-EBT	50 %	53.000	47.700	58.300	0 %
			81,3	0	163	0
Dr. Thomas Vollmoeller	Konzernumsatz	50 %	320.800	288.720	352.880	0 %
			135,0	0	270	0
	Konzern-EBT	50 %	53.000	47.700	58.300	0 %
			135,0	0	270	0
Alastair Bruce	Konzernumsatz	50 %	320.800	288.720	352.880	0 %
			87,5	0	175	0
	Konzern-EBT	50 %	53.000	47.700	58.300	0 %
			87,5	0	175	0

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die relevanten Ziele und Zielerreichung hinsichtlich der in 2021 ausgezahlten LTI-Tranche 2017 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Als resultierende Vergütung ist die Anzahl der zugeteilten Shadow Shares angegeben. Petra von Strombeck, Frank Hassler und Dr. Patrick Alberts nahmen in 2017 nicht am LTI des Vorstands teil.

Zielerreichung 2017

T€	Ziel	Ist*	Zielerreichung	Korridor	Zuteilung
Konzernumsatz	180.400	182.346	101,1 %	80 % - 130 %	101,1 %
Konzern-EBITDA	57.700	58.435	101,3 %	80 % - 130 %	101,3 %

* bereinigte Werte

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

LTI-Tranche 2017, zugeteilt am 16.Mai 2018	
Referenzkurs bei Zuteilung* in €	263,29
Referenzkurs bei Ausübung** in €	244,25
Kursperformance	-7,2 %
Cap	789,87

* 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.

** 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.

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

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.
	Konzern-EBITDA	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Ingo Chu CFO	Konzernumsatz	50 %	180.400	144.320	234.520	101,1 %
	Konzern-EBITDA	50 %	86	69	112	329,5
Frank Hassler CSO	Konzernumsatz	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Konzern-EBITDA	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Jens Pape CTO	Konzernumsatz	50 %	180.400	144.320	234.520	101,1 %
	Konzern-EBITDA	50 %	88	70	114	336
Dr. Patrick Alberts CPO	Konzernumsatz	50 %	57.700	46.160	75.010	101,3 %
	Konzern-EBITDA	50 %	88	70	114	336
Dr. Thomas Vollmoeller	Konzernumsatz	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Konzern-EBITDA	50 %	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Alastair Bruce	Konzernumsatz	50 %	180.400	144.320	234.520	101,1 %
	Konzern-EBITDA	50 %	115	92	149	440,5
Timm Richter	Konzernumsatz	50 %	57.700	46.160	75.010	101,3 %
	Konzern-EBITDA	50 %	113	90	146	432,5

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 2017 teilnehmenden Vorstandsmitglieder sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Vorstandsmitglied	Shadow Shares 2017	Referenz- kurs €	kumulierte Dividende €	Auszahlung €	Cap €
Ingo Chu	659	244,25	9,79	167.527,69	525.000
Jens Pape	672	244,25	9,79	170.832,48	525.000
Dr. Thomas Vollmöller	1537	244,25	9,79	390.728,46	1.200.000
Alastair Bruce	881	244,25	9,79	223.963,42	750.000
Timm Richter	865	244,25	9,79	219.895,98	675.000

Vertraglich zugesagte Zuwendungen (freiwillige Angabe)

Als vertraglich zugesagte Zuwendungen im Geschäftsjahr 2021 weisen wir für die variablen Vergütungsbestandteile STI und LTI die auf der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 basierenden Zuteilungen sowie das jeweilige mögliche Minimum und Maximum aus.

Einen Überblick über die für die kurz- und langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 maßgeblichen Ziele gibt die nachfolgende Tabelle. Die Zielvorgaben sind für alle Vorstandsmitglieder gleich und werden daher nicht personalisiert ausgewiesen.

T€	STI 2021	Korridor %	LTI 2021	Korridor %	Ist 2021	STI %	LTI %
Konzernumsatz	282.200	90 - 110	282.200	80 - 130	292.475	103,64	103,64
Konzern-EBT	33.800	90 - 110	-	-	52.051	154,00	
Konzern-EBITDA	-	-	90.000	80 - 130	97.278		108,09

Vertraglich zugesagte Zuwendungen

Vorstandsmitglied, Position	Zeitraum	Erfolgsunabhängige Vergütung T€		Erfolgs- abhängige Vergütung T€		Sonder- vergütung T€	Gesamt- vergütung T€	Anteil an Gesamtvergütung %				
		Basisver- gütung	Neben- leistungen	STI	LTI			Basi- s	NL	STI	LTI	SV
Petra von Strombeck CEO seit 01.06.2020	2020	450	3	0	380	0	833	54	0	0	46	0
	2021	450	2	421	476	0	1.349	33	0	31	35	0
	2021 Min	450	2	0	0	0	452	100	0	0	0	0
	2021 Max	450	2	500	1.755	300	3.007	15	0	17	58	10
Ingo Chu, CFO seit 01.07.2009	2020	350	3	0	232	0	585	60	0	0	40	0
	2021	375	2	315	331	0	1.023	37	0	31	32	0
	2021 Min	375	2	0	0	0	377	100	0	0	0	0
	2021 Max	375	2	375	1.219	175	2.146	17	0	17	57	8
Frank Hassler, CSO seit 01.11.2020	2020	63	2	0	42	0	107	59	2	0	39	0
	2021	375	2	336	318	35	1.066	35	0	32	30	3
	2021 Min	375	2	0	0	0	377	100	0	0	0	0
	2021 Max	375	2	400	1.170	180	2.127	18	0	19	55	8
Jens Pape, CTO seit 01.03.2011	2020	350	3	0	232	0	585	60	0	0	40	0
	2021	375	2	336	318	0	1.031	36	0	33	31	0
	2021 Min	375	2	0	0	0	377	100	0	0	0	0
	2021 Max	375	2	400	1.170	180	2.127	18	0	19	55	8
Dr. Patrick Alberts, CPO bis 31.05.2021	2020	300	2	0	179	0	481	63	0	0	37	0
	2021	300	0	225	265	0	790	38	0	28	34	0
	2021 Min	300	2	0	0	0	302	100	0	0	0	0
	2021 Max	300	2	350	975	170	1.797	17	0	20	54	9

2. Beitrag der Vergütung zu den strategischen Zielen

Es ist das Ziel der Gesellschaft, in den kommenden Jahren durch weiteres Mitgliederwachstum im deutschsprachigen Raum (D-A-CH-Region), 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.

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 wesentliche finanzielle 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

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 2021 noch ausstehenden LTI-Tranchen. Die LTI-Tranche 2021 wird am 1. Juni 2022 zugeteilt.

Vorstandsmitglied, Position	LTI- Tranche	Leistungs- zeitraum	Zuteilung	Zuteilungs- kurs €	Ausübung	max. Ausübungs- kurs €	Bestand Shadow Shares	Wert zum 31.12.2021* €
Petra von Strombeck CEO seit 01.06.2020	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	1.559	339.082,50
Ingo Chu, CFO seit 01.07.2009	2018	2018	06.06.2019	307,82	07.06.2022	923,46	813	176.827,50
	2019	2019	29.05.2020	244,24	30.05.2023	732,72	878	190.965,00
	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	953	207.277,50
Frank Hassler, CSO seit 01.11.2020	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	173	37.627,50
Jens Pape, CTO seit 01.03.2011	2018	2018	06.06.2019	307,82	07.06.2022	923,46	813	176.827,50
	2019	2019	29.05.2020	244,24	30.05.2023	732,72	1.064	231.420,00
	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	953	207.277,50
Dr. Patrick Alberts, CPO bis 31.05.2021	2018	2018	06.06.2019	307,82	07.06.2022	923,46	285	61.987,50
	2019	2019	29.05.2020	244,24	30.05.2023	732,72	709	154.207,50
	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	736	160.080,00
Dr. Thomas Vollmoeller, CEO bis 31.05.2020	2018	2018	06.06.2019	307,82	07.06.2022	923,46	1.301	282.967,50
	2019	2019	29.05.2020	244,24	30.05.2023	732,72	1.621	352.567,50
	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	578	125.715,00
Alastair Bruce, CSO bis 09.04.2020	2018	2018	06.06.2019	307,82	07.06.2022	923,46	813	176.827,50
	2019	2019	29.05.2020	244,24	30.05.2023	732,72	1.098	238.815,00
	2020	2020	19.05.2021	243,53	20.05.2024	730,59	344	74.820,00
Timm Richter, CPO bis 30.06.2018	2018	2018	06.06.2019	307,82	07.06.2022	923,46	406	88.305,00

* berechnet mit dem Aktienkurs 217,50 Euro

4. Clawback/Malus Anwendung

Eine Clawback-Regelung besteht nicht und wurde daher auch im Geschäftsjahr 2021 nicht angewendet.

Im Bereich des STI hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2020 und 2021 keinen Gebrauch von der Ermessenskomponente gemacht. Aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Zielerreichung wurde der STI für alle Vorstandsmitglieder auf null festgesetzt.

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 390 Prozent des individuellen Zielbetrags) sieht das beschlossene 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. Diese war jedoch in den im Geschäftsjahr 2021 gültigen Vorstandsverträgen noch nicht verankert. Unabhängig davon erfolgen die Festlegung und Auszahlung des STI erst im Geschäftsjahr 2022 sowie die Ausübung der im Jahr 2022 zuzuteilenden LTI-Tranche 2021 erst im Jahr 2025. Somit kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 abschließend berichtet werden.

Nachrichtlich weist die folgende Tabelle das Verhältnis der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung zur definierten Maximalvergütung aus:

Vorstandsmitglied, Position	Zeitraum	Gesamtvergütung T€	Maximalvergütung T€*	Anteil an Maximalvergütung %
Petra von Strombeck	2020	453	3.005	15
CEO seit 01.06.2020	2021	452	3.005	15
Ingo Chu,	2020	619	1.943	32
CFO seit 01.07.2009	2021	545	2.144	25
Frank Hassler,	2020	65	354	18
CSO seit 01.11.2020	2021	377	2.125	18
Jens Pape,	2020	645	1.943	33
CTO seit 01.03.2011	2021	548	2.125	26
Dr. Patrick Alberts,	2020	536	1.619	33
CPO bis 31.05.2021	2021	300	1.795	17
Dr. Thomas Vollmoeller,	2020	950	2.590	37
CEO bis 31.05.2020	2021	548	2.590	21
Alastair Bruce,	2020	531	1.280	41
CSO bis 09.04.2020	2021	224	1.280	18
Timm Richter,	2020	136	825	16
CPO bis 30.06.2018	2021	220	825	27

* Regelung vor Festlegung des neuen Vergütungssystems

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.

%	2017 vs. 2016	2018 vs. 2017	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	Ist 2021 T€
Vorstandsvergütung²						
Petra von Strombeck, CEO	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	-0,2	452
Ingo Chu, CFO	13,9	43,7	-23,1	-25,0	-12,0	545
Frank Hassler, CSO*	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	480,0	377
Jens Pape, CTO	8,1	84,1	-15,2	-29,0	-15,	548
Dr. Patrick Alberts**, CPO vor 2021 ausgeschieden	n. a.	n. a.	91,4	-40,9	-44,0	300
Dr. Thomas Vollmoeller***, CEO	55,7	1,2	-11,5	-43,4	-42,3	548
Alastair Bruce****, CSO	n. a.	29,3	-19,2	-79,8	-57,8	224
Timm Richter*****, CPO	68,8	-21,8	-63,3	-29,2	61,8	220
Wirtschaftliche Entwicklung Konzern und SE¹						
Konzernumsatz	26,4	24,7	17,8	1,1	5,0	292.475
Konzern-EBITDA	21,9	22,7	13,8	0,2	11,0	97.278
Konzern-EBT	13,5	16,5	16,0	-31,1	27,5	52.051
SE-Umsatz	25,9	24,5	14,5	2,0	3,7	276.384
SE-Jahresergebnis	-6,2	79,0	8,6	-33,6	8,3	21.604
Mitarbeitervergütung						
Leadership Team	11,5	8,9	-4,2	1,3	1,5	247
Mitarbeiter SE	4,4	4,0	9,7	4,7	-3,4	74
Mitarbeiter Deutschland	4,2	3,2	3,5	4,4	4,0	74

1 nur fortzuführendes Geschäft

2 Zuflussbetrachtung

* Frank Hassler ist Vorstandsmitglied seit November 2020, d. h. die Vergütung des Jahres 2020 bezieht sich nur auf zwei Monate.

** Dr. Patrick Alberts war Vorstandsmitglied seit 1. Juli 2018 und hat den Vorstand zum 31. Mai 2021 verlassen.

*** Dr. Thomas Vollmoeller war Vorstandsmitglied seit 15. August 2012, seit 15. August 2012 als CEO und schied zum 31. Mai 2020 aus dem Vorstand aus.

**** Alastair Bruce war Vorstandsmitglied seit 1. Februar 2017, seit 1. Februar 2017 als CSO und schied zum 9. April 2020 aus dem Vorstand aus.

***** Timm Richter war Vorstandsmitglied seit 1. März 2013, seit 1. März 2013 als CPO und schied zum 30. Juni 2018 aus dem Vorstand aus.

Ausblick auf das Vergütungsjahr 2022

Im Nachgang der Hauptversammlung der New Work SE am 19. Mai 2021, die das vorgelegte Vergütungssystem für den Vorstand gebilligt hat, haben Vorstand und Aufsichtsrat die künftige Ausgestaltung des Vergütungssystems weiter diskutiert. Der Aufsichtsrat wird im Ergebnis das Vergütungssystem weiter anpassen und der kommenden Hauptversammlung am 1. Juni 2022 ein überarbeitetes Vergütungssystem vorlegen.

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 2021 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. Der Abschluss der D&O-Versicherung ohne Selbstbehalt stellt eine Abweichung von Ziffer G.14 des Deutschen Corporate Governance Kodex dar und wurde in der Entsprechenserklärung, zuletzt im März 2022, von Vorstand und Aufsichtsrat erklärt und auf der Internetseite www.new-work.se/de/investor-relations/corporate-governance veröffentlicht.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

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 2021 gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung auf das Geschäftsjahr 2020. Dies reflektiert auch die Darstellung in der folgenden Tabelle.

Unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt steht die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für Geschäftsjahr 2021 zum 31. Dezember 2021 bereits fest. Die nachfolgende Tabelle zeigt daher die Vergütung, die den Mitgliedern des Aufsichtsrats der New Work SE für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 und dem Vergleichszeitraum 2020 zusteht.

	für Geschäftsjahr 2019, gezahlt in 2020					für Geschäftsjahr 2020, gezahlt in 2021				
	Aufsichtsrats- mitgliedschaft		Ausschusstätigkeit		Gesamt	Aufsichtsrats- mitgliedschaft		Ausschusstätigkeit		Gesamt
	in €	in %	in €	in %		in €	in %	in €	in %	
Martin Weiss, Vorsitzender seit 29. Mai 2020, Mitglied des Produkt- und Technikausschus- ses	-		-		-	47.213	94	2.951	6	50.164
Dr. Johannes Meier, stellvertretender Vorsitzender, Mitglied des Produkt- und Technikausschus- ses	40.000	89	5.000	11	45.000	40.000	89	5.000	11	45.000
Anette Weber Vorsitzende des Prüfungsausschu- sses	40.000	80	10.000	20	50.000	40.000	80	10.000	20	50.000
Dr. Jörg Lübcke, Mitglied des Prüfungsausschu- sses	40.000	89	5.000	11	45.000	40.000	89	5.000	11	45.000
Dr. Andreas Rittstieg, Mitglied des Prüfungsausschu- sses	40.000	89	5.000	11	45.000	40.000	89	5.000	11	45.000
Jean-Paul Schmetz, Vorsitzender des Produkt- und Technikausschus- ses	40.000	80	10.000	20	50.000	40.000	80	10.000	20	50.000
Stefan Winners, Vorsitzender bis 29. Mai 2020, Mitglied des Produkt- und Technikausschus- ses	80.000	94	5.000	6	85.000	32.787	94	2.049	6	34.836

Im Interesse der Transparenz und einer umfassenden Information unserer Aktionäre stellen wir in der nachfolgenden Tabelle auch die für das Geschäftsjahr 2021 anfallende Aufsichtsratsvergütung dar, unabhängig davon, dass diese erst nach der Hauptversammlung am 1. Juni 2022 fällig wird.

für Geschäftsjahr 2021, zahlbar in 2022					
	Festvergütung		Ausschusstätigkeit		Gesamt
	in €	in %	in €	in %	in €
Martin Weiss, Vorsitzender, Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	80.000		5.000		85.000
Dr. Johannes Meier, stellvertretender Vorsitzender, Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	40.000		5.000		45.000
Anette Weber Vorsitzende des Prüfungsausschusses	40.000		10.000		50.000
Dr. Jörg Lübcke, Mitglied des Prüfungsausschusses	40.000		5.000		45.000
Dr. Andreas Rittstieg, Mitglied des Prüfungsausschusses	40.000		5.000		45.000
Jean-Paul Schmetz, Vorsitzender des Produkt- und Technikausschusses	40.000		10.000		50.000

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Einen Vergleich der Aufsichtsratsvergütung (Zufluss) mit der Vergütung der Mitarbeiter und der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft zeigt die folgende Tabelle:

%	2017 vs. 2016	2018 vs. 2017	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	Ist 2021 T€
Aufsichtsratsvergütung						
Martin Weiss, Vorsitzender seit 29. Mai 2020, Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	85
Dr. Johannes Meier stellvertretender Vorsitzender, Mitglied des Produkt- und Technikausschusses	15,0	-2,2	0	0	0	45
Anette Weber Vorsitzende des Prüfungsausschusses	6,7	4,2	0	0	0	50
Dr. Jörg Lübcke, Mitglied des Prüfungsausschusses	7,5	4,7	0	0	0	45
Dr. Andreas Rittstieg, Mitglied des Prüfungsausschusses	n.a.	0	0	0	0	45
Jean-Paul Schmetz, Vorsitzender des Produkt- und Technikausschusses vor 2021 ausgeschieden	20,0	4,2	0	0	0	50
Stefan Winners, Vorsitzender bis 29. Mai 2020	0,0	6,3	0	0	-59,0	n. a.
Sabine Bendiek bis 6. Dezember 2016	-2,5	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Wirtschaftliche Entwicklung Konzern und SE						
Konzernumsatz	26,4	24,7	17,8	1,1	5,0	292.475
Konzern-EBITDA	21,9	22,7	13,8	0,2	11,0	97.278
Konzern-EBT	13,5	16,5	16,0	-31,1	27,5	52.051
SE Umsatz	25,9	24,5	14,5	2,0	3,7	276.384
SE Jahresergebnis	-6,2	79,0	8,6	-33,6	8,3	21.604
Mitarbeitervergütung						
Leadership Team	11,5	8,9	-4,2	1,3	1,5	247
Mitarbeiter SE (VÄ)	4,4	4,0	9,7	4,7	-3,4	74
Mitarbeiter Deutschland (VÄ)	4,2	3,2	3,5	4,4	4,0	74

Hamburg, den 24. März 2022

Petra von Strombeck

Ingo Chu

Frank Hassler

Dr. Peter Opdemom

Jens Pape

Für den Aufsichtsrat:

Martin Weiss



20000005073670