

**Entsprechenserklärung
des Vorstands und des Aufsichtsrats der Mister Spex SE
gemäß § 161 des Aktiengesetzes (AktG)**

Gemäß § 161 Abs. 1 S. 1 des Aktiengesetzes (AktG) haben der Vorstand und Aufsichtsrat der Mister Spex SE („**Gesellschaft**“) jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht (sog. Entsprechenserklärung). Am 28. April 2022 wurde durch die „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ eine neue Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vorgelegt, die am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht worden ist („**DCGK**“).

Die letzte Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft erfolgte im Dezember 2021. Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft erklären, dass die Gesellschaft den Empfehlungen des DCGK seit diesem Zeitpunkt mit Ausnahme der nachstehend aufgeführten Abweichungen entsprochen hat und auch künftig entsprechen wird:

- **F.2 DCGK** empfiehlt, dass der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sind.

Trotz der weiterhin laufenden Anpassungen der internen Rechnungslegungs- und Konsolidierungsprozesse infolge des Börsengangs der Gesellschaft konnten der Geschäftsbericht 2021 und die Quartalsmitteilungen Q1 und Q3 2022 bereits innerhalb der in Empfehlung F.2 DCGK vorgesehenen Fristen veröffentlicht werden. Der Halbjahresfinanzbericht 2022 konnte hingegen noch nicht innerhalb der in Empfehlung F.2 DCGK vorgesehenen Frist veröffentlicht werden, sondern lediglich innerhalb der gesetzlichen bzw. börsenrechtlichen Fristen. Die Gesellschaft ist aber der Auffassung, dass die Veröffentlichung innerhalb der gesetzlichen bzw. börsenrechtlichen Fristen für die Informationsinteressen der Anleger, Gläubiger, anderer Stakeholder sowie der Öffentlichkeit ausreichend war. Der Empfehlung F.2 DCGK wurde daher seit dem 1. Januar 2022 überwiegend entsprochen.

Die Gesellschaft beabsichtigt, den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht künftig weiterhin binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende öffentlich zugänglich zu machen. Ferner ist beabsichtigt, auch die Quartalsmitteilungen künftig weiterhin innerhalb von 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums zu veröffentlichen. Lediglich der Halbjahresfinanzbericht der Gesellschaft wird auch im Jahr 2023 voraussichtlich nach den gesetzlichen bzw. börsenrechtlichen Fristen veröffentlicht. Dies ist auf die innerhalb des Konzerns noch andauernde Aufstellung der internen Rechnungslegungs- und Konsolidierungsprozesse zurückzuführen. Sobald diese Prozesse implementiert sind, beabsichtigt die Gesellschaft, auch die Halbjahresfinanzberichte entsprechend der Empfehlung des DCGK zu veröffentlichen. Damit wird der Empfehlung F.2 DCGK zunächst auch in Zukunft, bis zur Implementierung der Rechnungslegungs- und Konsolidierungsprozesse, nicht voll entsprochen.

- **G.3 DCGK** empfiehlt, dass der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranzieht, deren Zusammensetzung er offenlegt.

Bis zum 30. März 2022 hat der Aufsichtsrat die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder nicht offengelegt. Dies beruht darauf, dass der erste Vergütungsbericht der Gesellschaft als börsennotiertes Unternehmen, in dem die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe offengelegt wurde, am 30. März 2022 veröffentlicht wurde. Der Empfehlung G.3 DCGK wurde daher seit dem 30. März 2022 entsprochen und wird auch künftig weiterhin entsprochen.

- **G.6 DCGK** empfiehlt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt.

Seit dem 1. Januar 2022 sieht das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder eine langfristige variable Vergütungskomponente mit langfristig orientierten Zielen auf Basis eines Virtual Stock Option Plans („**VSOP**“) vor, die in ihrem Zuteilungsbetrag den Zieljahresbonus als kurzfristig variable Komponente übersteigt. Aus Bestandsschutzgründen hat der Aufsichtsrat jedoch entschieden, dass die Vorstandsmitglieder weiterhin für eine individuell festgelegte Übergangszeit an einem Employee Stock Option Programm („**ESOP**“) teilnehmen können. Das ESOP setzt ein Optionsprogramm fort, das noch aus der Zeit der Gesellschaft in der Rechtsform der GmbH stammt. Die an die Vorstandsmitglieder zugeteilten Aktienoptionen unter dem ESOP („**ESOP-Optionen**“) werden anteilig monatlich über vier Jahre ausübbar („**Vesting**“) und sind nur insoweit langfristig orientiert, als sie rückblickend insgesamt betrachtet seit der ursprünglichen Gewährung über einen mehrjährigen Bemessungszeitraum anteilig ausübbar werden und sich in ihrem Wert verändern. Abgesehen von der Bindung an die Aktienkursentwicklung sind sie jedoch nicht an langfristig orientierte Ziele geknüpft und es beruhen mit Blick auf das zeitanteilige Vesting nicht alle ausübbaaren ESOP-Optionen auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage.

Zwar werden den teilnehmenden Vorstandsmitgliedern keine neuen Optionen unter dem ESOP zugeteilt. Allerdings werden die ESOP-Optionen nach Maßgabe der geltenden ESOP-Bedingungen über den 31. Dezember 2022 hinaus ausübbar und können von den teilnehmenden Vorstandsmitgliedern ausgeübt werden. Für jedes der am ESOP teilnehmenden Vorstandsmitglieder wurde vorgesehen, dass sie während ihrer individuell festgelegten und von der verbleibenden Vesting-Dauer unter dem ESOP abhängigen Übergangsphase („**Übergangsphase**“) noch nicht oder nur mit einem geringeren Anteil an dem neuen langfristig orientierten VSOP teilnehmen. Für zwei Vorstandsmitglieder endet die Übergangsphase am 31. Dezember 2022 mit der Konsequenz, dass der jährliche Zuteilungswert aus dem VSOP für das Geschäftsjahr 2022 auf 50 % reduziert ist. Bei einem anderen Vorstandsmitglied endet die Übergangsphase am 31. Dezember 2023 (wobei ein geringer Anteil der endenden ESOP-Optionen erst in dem Zeitraum bis 31. Dezember 2024 ausübbar wird) mit der Konsequenz, dass für das Geschäftsjahr 2022 noch keine Teilnahmeberechtigung am VSOP bestand und für das Geschäftsjahr 2023 eine Teilnahmeberechtigung nur mit einem auf 50 % reduzierten jährlichen Zuteilungswert bestehen soll. Dementsprechend wird der Anteil der variablen Vergütung, die sich aus

dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil der variablen Vergütung aus kurzfristig orientierten Zielen während dieser Übergangsphase nicht gesichert übersteigen. Es wird daher vorsorglich erklärt, dass der Empfehlung G.6 DCGK insoweit in der Vergangenheit nicht entsprochen wurde und auch künftig (bis einschließlich des Geschäftsjahres 2023) nicht entsprochen wird, als die Summe der Ansprüche aus den ESOP-Optionen und dem Jahreszielbonus die Ansprüche aus dem Zuteilungswert des VSOP übersteigen können.

- **G.7 Satz 1 DCGK** empfiehlt, dass der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegt, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren.

Der Empfehlung G.7 Satz 1 DCGK wurde insoweit nicht voll entsprochen und wird künftig (bis einschließlich des Geschäftsjahres 2023) nicht voll entsprochen, als keine Leistungskriterien für das ESOP (hierzu ausführlich unter Empfehlung G.6 DCGK) als variable Vergütung festgelegt wurden und werden.

- **G.7 Satz 2 DCGK** empfiehlt, dass der Aufsichtsrat festlegt, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind.

Der Empfehlung G.7 Satz 2 DCGK wurde insoweit nicht voll entsprochen und wird künftig (bis einschließlich des Geschäftsjahres 2023) nicht voll entsprochen, als für Ansprüche aus dem ESOP (hierzu ausführlich unter Empfehlung G.6 DCGK) keine Festlegung erfolgt ist und erfolgen wird, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder gemeinsame Ziele aller Vorstandsmitglieder maßgebend sind.

- **G.9 Satz 1 DCGK** empfiehlt, dass der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für dieses Jahr zu gewährenden Vergütungsbestandteile festlegt.

Der Empfehlung G.9 Satz 1 DCGK wurde insoweit nicht voll entsprochen und wird künftig (bis einschließlich des Geschäftsjahres 2023) nicht voll entsprochen, als Ansprüche aus dem ESOP (hierzu ausführlich unter Empfehlung G.6 DCGK) nicht in Abhängigkeit von einer Zielerreichung festgelegt wurden und werden.

- **G.10 Satz 1 DCGK** empfiehlt, dass die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden.

Auf Grundlage der Vorstandsdiensverträge vor dem 1. Januar 2022 erwarben Vorstandsmitglieder Ansprüche auf eine variable Vergütung in Form eines Jahresbonus sowie Ansprüche aus dem ESOP. Bei den Ansprüchen aus dem ESOP handelt es sich um eine aktienbasierte Vergütung, während der Jahresbonus weder für die Vergangenheit noch künftig aktienbasiert war bzw. sein wird. Mit dem neuen VSOP wurde zwar grundsätzlich ein aktienbasiertes langfristig orientiertes variables Vergütungselement eingeführt. Aufgrund der individuellen Übergangsphasen von ESOP auf VSOP (hierzu ausführlich unter Empfehlung G.6 DCGK) fand das VSOP jedoch mit Wirkung zum 1. Januar 2022 noch nicht für alle Vorstandsmitglieder bzw. noch nicht mit dem vollen Zuteilungswert

Anwendung, damit in Zusammenschau mit den möglichen Ansprüchen aus dem ESOP keine überhöhte Vergütung entsteht. Für die Übergangsphasen kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass die variablen Komponenten nicht überwiegend aktienbasiert sind. Es wird daher vorsorglich erklärt, dass der Empfehlung G.10 Satz 1 DCGK insoweit nicht voll entsprochen wurde und künftig (bis einschließlich des Geschäftsjahres 2023) nicht voll entsprochen wird, als in einzelnen Jahren bzw. für einzelne Vorstandsmitglieder die variable Vergütung nicht überwiegend aktienbasiert war oder ist.

- **G.10 Satz 2 DCGK** empfiehlt, dass das Vorstandsmitglied über die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen kann.

Der Empfehlung G.10 Satz 2 DCGK wurde insoweit in der Vergangenheit nicht voll entsprochen und wird künftig (bis einschließlich des Geschäftsjahres 2023) nicht voll entsprochen, als die ESOP-Optionen (hierzu ausführlich unter Empfehlung G.6 DCGK) keiner vierjährigen Verfügungssperre unterlagen bzw. unterliegen.

- **G.11 Satz 2 DCGK** empfiehlt, dass in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden kann.

Der Empfehlung G.11 Satz 2 DCGK wurde insoweit in der Vergangenheit nicht voll entsprochen und wird künftig (bis einschließlich des Geschäftsjahres 2023) nicht voll entsprochen, als Ansprüche aus ESOP-Optionen, die während der individuellen Übergangsphase ausübbar werden (hierzu ausführlich unter Empfehlung G.6 DCGK), aus Bestandschutzgründen keiner Einbehaltungs- oder Rückforderungsmöglichkeit unterliegen.

- **G.18 Satz 2 DCGK** empfiehlt, dass im Falle der Zusage einer erfolgsorientierten Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder, diese auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

Einem Mitglied des Aufsichtsrats wurden für seine Tätigkeit im Jahre 2019 als Mitglied des Beirats der Mister Spex GmbH Optionen gewährt, die noch im Zeitraum bis Ende 2022 anteilig monatlich ausübbar werden und teilweise nicht auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage beruhen. Die Gewährung erfolgte zu einer Zeit, als das heutige Aufsichtsratsmitglied noch nicht diese Position innehatte. Daher wird vorsorglich erklärt, dass der Empfehlung G.18 Satz 2 DCGK bis Ende 2022 nicht entsprochen wurde. Für die Zukunft wird die Gesellschaft der Empfehlung G.18 Satz 2 DCGK entsprechen.

Berlin, im Dezember 2022

Mister Spex SE

Vorstand

Aufsichtsrat