

Vergütungsbericht der Westwing Group SE gemäß § 162 AktG

Inhalt

I.	Rückblick auf das Geschäftsjahr aus Vergütungssicht	2
II.	Vergütung der Mitglieder des Vorstands	2
A.	Vergütungssystematik im Geschäftsjahr 2022	2
1.	Feste Vergütungsbestandteile	2
a.	Grundvergütung	3
b.	Nebenleistungen	3
2.	Variable Vergütungsbestandteile	3
a.	Kurzfristige variable Vergütung	3
	Finanzielle Leistungskriterien – Umsatz, bereinigtes EBITDA und Free Cashflow	3
b.	Langfristige variable Vergütung	4
3.	Sonstiges	4
a.	Einhaltung der Maximalvergütung	4
b.	Malus und Clawback	5
c.	Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen	6
d.	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Karenzentschädigung und Abfindungszahlung	6
B.	Vergütungshöhe im Geschäftsjahr 2022	6
1.	Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands	6
a.	Zugesagte Vergütung sowie gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022	6
b.	Überprüfung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung	9
2.	Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands	9
3.	Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft	9
III.	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	10
A.	Vergütungssystematik im Geschäftsjahr 2022	10
B.	Vergütungshöhe im Geschäftsjahr 2022	11
1.	Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022	11
2.	Angaben zur relativen Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft	11
IV.	Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht	12
V.	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	12

Präambel

Der Vergütungsbericht erläutert detailliert die **gewährte und geschuldete Vergütung** der ehemaligen und aktiven Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Westwing Group SE im Geschäftsjahr 2022. Er entspricht den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) und - soweit keine Abweichungen erklärt sind - auch dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, die durch Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 in Kraft trat („DCGK 2022“).

I. Rückblick auf das Geschäftsjahr aus Vergütungssicht

Im Zuge des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) hat der Aufsichtsrat der Westwing Group SE das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands überarbeitet. Dieses überarbeitete Vorstandsvergütungssystem berücksichtigt die gesetzlichen Vorgaben sowie die Empfehlungen des DCGK betreffend das Vergütungssystem und unterstützt die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Westwing Group SE.

In Einklang mit § 120a (1) AktG wurde den Aktionären der Westwing Group SE das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zuletzt auf der ordentlichen Hauptversammlung am 05. August 2021 zur Billigung vorgelegt und mit 95,98% der Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem unterstützt durch die Leistungskriterien der variablen Vergütung das angestrebte profitable Wachstum, incentiviert ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und strebt zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre von Westwing sowie die Umwelt im Ganzen an. Durch die Teilhabe der Vorstandsmitglieder am kurzfristigen sowie am deutlich höher gewichteten, langfristigen Unternehmenserfolg werden Anreize zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von Westwing geschaffen. Um das Handeln der Mitglieder des Vorstands zudem auf die Interessen der Aktionäre von Westwing auszurichten, werden die variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile überwiegend aktienbasiert gewährt.

Für eine detaillierte Beschreibung der Ausgestaltung des Systems sei auf das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Westwing Group SE verwiesen, das auf der Internetseite der Westwing Group SE zugänglich ist.

Im Geschäftsjahr fand das von der Hauptversammlung am 05. August 2021 gebilligte Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands nur zum Teil Anwendung, da dies erst auf ab dem 1. September 2021 geschlossene Verträge Anwendung findet. Entsprechend kam dieses erstmals für den Vorstandsdienstvertrag von Dr. Andreas Hoerning, welcher seit 01. Juli 2022 Vorstandsvorsitzender der Westwing Group SE ist, zur Anwendung. Dr. Andreas Hoerning trat damit die Nachfolge von Stefan Smalla an, welcher mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2022 aus dem Vorstand ausschied.

Der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2021 wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt, durch den Abschlussprüfer geprüft und der Hauptversammlung am 18. Mai 2022 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht mit 95,27% der Stimmen gebilligt. Aus Erörterung und dem Beschluss selbst ergab sich keine Notwendigkeit die Art und Weise der Vergütungsberichterstattung anzupassen.

II. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

A. Vergütungssystematik im Geschäftsjahr 2022

Im Folgenden werden die bestehenden Systematiken der Vergütungskomponenten beschrieben, die für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 maßgeblich waren. Dafür wird auf die gewährte und geschuldete Vergütung (gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG) abgestellt. Die **gewährte und geschuldete Vergütung** stellt die Vergütung dar, die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 zugeflossen ist, sowie die Vergütung, die im Geschäftsjahr 2022 fällig geworden ist, allerdings (noch) nicht zugeflossen ist. Zudem werden freiwillige Angaben zu der im Geschäftsjahr 2022 zugesagten variablen Vergütung gemacht. Die **zugesagte Vergütung** ist die Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2022 unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung in Aussicht gestellt wird.

1. Feste Vergütungsbestandteile

Die Festvergütung setzt sich aus der Grundvergütung und Nebenleistungen zusammen. Beide Vergütungsbestandteile bilden die Grundlage für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitglieder des Vorstands, die die Strategie von Westwing entwickeln und umsetzen.

a. Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands von Westwing erhalten ein festes Jahresgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten in bar ausgezahlt wird. Beginnt oder endet der Anstellungsvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird das feste Jahresgehalt für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt.

b. Nebenleistungen

Die Mitglieder des Vorstands erhalten zudem Sach- und sonstige Bezüge (Nebenleistungen). Die beiden Alt-Vorstandsdienstverträge gewähren einen Anspruch auf einen Zuschuss zur Krankenversicherung und zur Altersvorsorge: Westwing zahlt(e) diesen beiden Mitgliedern des Vorstands monatlich die Hälfte des jeweiligen höchsten Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie die Hälfte ihrer privaten Kranken- und Pflegeversicherungsprämien, jedoch nicht höher als den Arbeitgeber-Höchstsatz bei Bestehen gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. Für den in 2022 neu geschlossenen Vorstandsdienstvertrag gilt dies entsprechend betreffend Beiträge zur gesetzlichen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherungsversicherung.

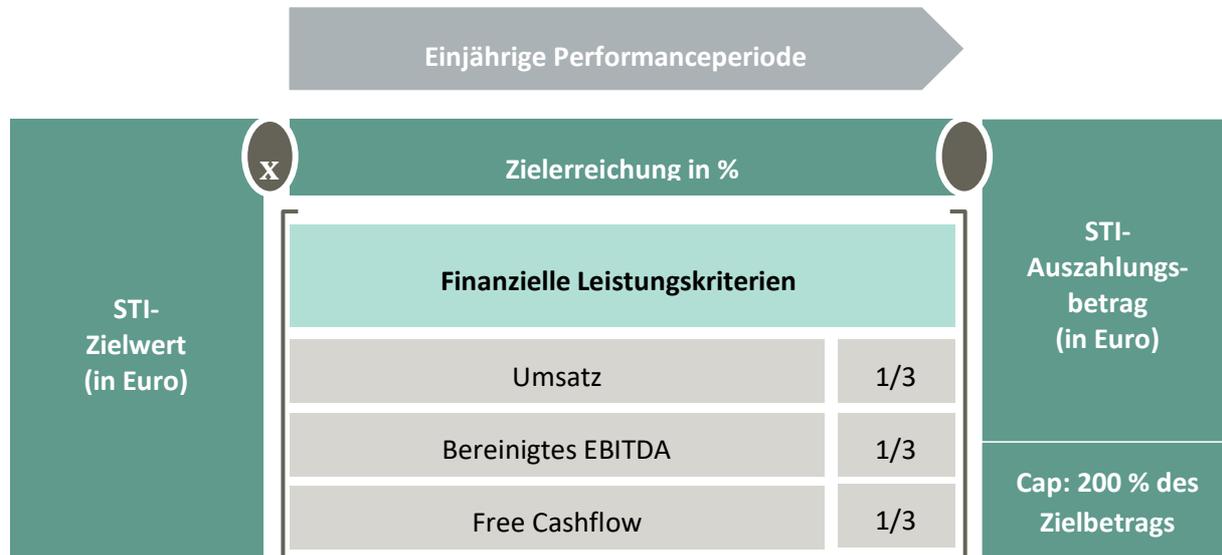
Über die vergütungsbezogenen Nebenleistungen hinaus wird für alle Mitglieder des Vorstands eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (D&O-Versicherung) mit marktüblicher Deckungssumme und Selbstbehalt gemäß den entsprechenden Regelungen des Aktiengesetzes sowie eine Top-Manager-Rechtsschutzversicherung abgeschlossen.

2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung setzt sich aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, sogenannter "STI") und der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, sogenannter "LTI") zusammen. Die Höhe der variablen Vergütung wird in Abhängigkeit der Leistung der Mitglieder des Vorstands ermittelt.

a. Kurzfristige variable Vergütung

Der STI für das Geschäftsjahr 2021 (der im Berichtsjahr 2022 zur Auszahlung kam) ist ein leistungsorientierter variabler Vergütungsbestandteil mit einjährigem Bemessungszeitraum, der den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie incentiviert. Die kurzfristige variable Vergütung beinhaltet drei finanzielle Leistungskriterien, die jeweils mit 1/3 zur Zielerreichung des STI beitragen.



Finanzielle Leistungskriterien – Umsatz, bereinigtes EBITDA und Free Cashflow

Der STI für das Geschäftsjahr 2021 hat sich an der Erreichung der drei finanziellen Leistungskriterien Umsatz, bereinigtes EBITDA und Free Cashflow bemessen. Der Umsatz und das bereinigte EBITDA stellen neben der bereinigten EBITDA-Marge die wichtigsten finanziellen Leistungsindikatoren für das operative Geschäft von Westwing dar.

- **Umsatz:** Beim Umsatz handelt es sich um den im Konzernabschluss ausgewiesenen, gebilligten und geprüften Umsatz. Er ist der zentrale Indikator für die Nachfrage nach den Produkten von Westwing und damit ein wichtiger Faktor für die Umsetzung der ambitionierten Wachstumsstrategie von Westwing. Die Ausrichtung der Vergütung am Umsatz der Gesellschaft trägt somit zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

- **Bereinigtes EBITDA:** Westwing definiert das EBITDA als die Summe des Ergebnisses vor Zinsen und Steuern (EBIT) sowie Abschreibungen und Wertminderungen. Das bereinigte EBITDA wird durch Anpassungen des EBITDA um Erträge/Aufwendungen für anteilsbasierte Vergütung sowie einmalige Sondereffekte (wie Restrukturierungsaufwendungen) berechnet. Das bereinigte EBITDA spiegelt die operative Ertragskraft von Westwing wider und trägt so zur Förderung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft bei.
- **Free Cashflow:** Der Free Cashflow ist definiert als die Summe von operativem und Investitions-Cashflow. Er drückt die Liquiditätsertragskraft des operativen Geschäfts unter Berücksichtigung von Investitionstätigkeiten aus und leistet damit die Grundlage zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Die Leistungskriterien wurden im Geschäftsjahr 2021 wie folgt angewendet:

Schwellen	Umsatz	Bereinigtes EBITDA	Free Cashflow
Cap (Obere Schwelle)	550 Mio. €	55 Mio. €	40 Mio. €
Zielwert	530 Mio. €	48,5 Mio. €	33,5 Mio. €
Untere Schwelle	510 Mio. €	42 Mio. €	27 Mio. €

Bei einer Performance unterhalb der unteren Schwelle beträgt die Zielerreichung des Erfolgsziels 0 %, bei einer Performance am oder oberhalb des Caps 200%.

Leistungskriterium	Umsatz	Bereinigtes EBITDA	Free Cashflow
Ist-Wert 2021	523 Mio. €	40 Mio. €	3 Mio. €
Zielerreichung	81 %	0 %	0 %
Gesamtzielerreichung		27 %	
Auszahlungsbetrag Stefan Smalla		13,5 Tsd. €	
Auszahlungsbetrag Sebastian Säuberlich		13,5 Tsd. €	

b. Langfristige variable Vergütung

Im Geschäftsjahr 2022 zugesagte Aktienoptionen

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Aktienoptionen an Vorstandsmitglieder zugesagt.

Nach dem Vorstandsdienstvertrag von Dr. Andreas Hoerning erhält dieser ab dem 1. Januar 2023 eine langfristige variable Vergütung („LTI“). Der LTI wird mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 im Wege einer einmaligen Zuteilung für die gesamte weitere Laufzeit des Dienstvertrags, mithin für eine Gesamtlaufzeit von drei Jahren, zugeteilt. Der LTI des CEO erfolgt nach Maßgabe des von der Hauptversammlung am 5. August 2021 gebilligten Vergütungssystems und setzt sich aus einem Performance Share Plan („LTI-Komponente 1“) sowie aus einem Aktienoptionsplan („LTI-Komponente 2“) zusammen. Die LTI-Komponente 1 ist als Performance Share Plan ausgestaltet, bei dem virtuelle Aktien der Gesellschaft („Virtuelle Performance Shares“) bedingt zugeteilt werden. Die LTI-Komponente 2 ist als Aktienoptionsplan ausgestaltet, bei dem virtuelle Performance Stock Options der Gesellschaft („VPSO“) bedingt zugeteilt werden.

Im Geschäftsjahr 2022 ausgeübte Aktienoptionen

Es wurden im Geschäftsjahr 2022 keine Aktienoptionen von Vorstandsmitgliedern ausgeübt.

3. Sonstiges

a. Einhaltung der Maximalvergütung

Im von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat für neu bestellte Mitglieder des Vorstands oder zukünftige Wiederbestellungen bestehender Mitglieder des Vorstands gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt. Die verabschiedete Maximalvergütung findet für den bestehenden Vorstandsdienstvertrag zwischen der Westwing Group SE und CEO Dr. Andreas Hoerning

Anwendung. Die Maximalvergütung berücksichtigt die Grundvergütung, Nebenleistungen sowie die variable Vergütung. Die variable Vergütung umfasst dabei STI und LTI. Sie beträgt gemäß dem Beschluss der Hauptversammlung vom 05. August 2021 über das Vergütungssystem für den Vorstandsvorsitzenden 15 Mio. Euro, für ordentliche Vorstandsmitglieder 10 Mio. Euro.

Die Parameter zur finalen Ermittlung der Maximalvergütung stehen zum 31. Dezember 2022 noch nicht vollständig fest. Wie die Maximalvergütung für das Berichtsjahr 2022 eingehalten wurde, kann erst nach der finalen Feststellung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 endgültig erläutert werden. Hierfür ist dann der Wert im Zeitpunkt des Zuflusses zu berücksichtigen.

Die nachfolgende Tabelle enthält daher nur die Vergütung, die dem Berichtsjahr 2022 zum 31. Dezember 2022 für den CEO Dr. Andreas Hoerning zuzurechnen ist, und wird sukzessive aufgebaut:

Zurechnung für Geschäftsjahr 2022¹

	In Tsd. €
Grundvergütung	175
+ Nebenleistungen	3
= Summe erfolgsunabhängige Vergütung	178
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	
STI für GJ 2022	Zufluss 2023
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe) ²	-
= Gesamtvergütung per 31.12.2022	178
Maximalvergütung	15.000

¹Die dargestellte Grundvergütung, die Nebenleistungen und der STI im Geschäftsjahr 2022 stellen die anteilige Vergütung für die Vorstandstätigkeit von Dr. Andreas Hoerning ab dem 1.07.2022 dar. Die D&O- und die Rechtsschutzversicherung sind nicht vergütungsrelevant, da es sich in beiden Fällen um Gruppenversicherungen handelt, in die die Vorstandsmitglieder einbezogen sind.

²In dem Geschäftsjahr 2022 wurden Dr. Andreas Hoerning keine neuen Optionen zugesagt, da sich bestehende Programme aus vorangegangenen Geschäftsjahren noch im Vesting befanden.

Auf die Vorstandsdiensverträge mit dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Stefan Smalla sowie mit dem Finanzvorstand Sebastian Säuberlich findet die Maximalvergütung keine Anwendung, da diese Verträge noch vor der Festlegung der Maximalvergütung durch die Hauptversammlung vom 05. August 2021 geschlossen wurden.

b. Malus und Clawback

In dem im Juni 2022 geschlossenen Vorstandsdiensvertrag zwischen der Westwing Group SE und dem CEO Dr. Andreas Hoerning sind Malus- und Clawback-Regelungen vereinbart. Demnach ist der Aufsichtsrat befugt, außergewöhnlichen Entwicklungen bei der Gewährung und Feststellung der Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile (STI/LTI) in angemessenem Umfang Rechnung zu tragen. Das kann zu einer Erhöhung wie auch zu einer Verminderung der variablen Vergütung führen. Derartige Anpassungen können mithin sowohl positive als auch negative außergewöhnliche Entwicklungen berücksichtigen, die bei der Festlegung der Zielwerte noch nicht bekannt oder absehbar waren und sich erheblich auf die Gesamtvergütung des Vorstandsmitglieds auswirken. In Betracht kommen insbesondere nicht im Budget berücksichtigte M&A-Aktivitäten, nicht vorhersehbare Änderungen in den Rechnungslegungsstandards oder Steuervorschriften, Naturkatastrophen oder Pandemien.

Ferner ist der Aufsichtsrat nach vorgenanntem Vorstandsdiensvertrag berechtigt, im Falle eines etwaigen grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Pflichtverstoßes oder bei einem schwerwiegendem Compliance- oder Verhaltensrichtlinien-Verstoß nach billigem Ermessen die jeweiligen variablen Vergütungsbestandteile vor ihrer Auszahlung einzubehalten („Malus“) oder nach der entsprechenden Auszahlung zurückzufordern („Compliance-Clawback“). Ferner hat die Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Rückzahlung der ausbezahlten variablen Vergütung, soweit die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile an das Vorstandsmitglied auf der Grundlage falscher und gemäß der geltenden Prüfungsstandards nachträglich zu berichtiger Daten, insbesondere im Geschäftsbericht oder im Nachhaltigkeitsbericht, erfolgte.

In Bezug auf die am 31. März 2021 an Sebastian Säuberlich zugesagten 45.000 Aktienoptionen mit Barausgleich (virtuelle Aktienoptionen) gilt folgende Clawback-Regelung: Bei schwerwiegender Pflichtverletzung oder schwerwiegender Verletzung der Westwing-internen Compliance Richtlinien durch Sebastian Säuberlich ist Westwing berechtigt, bereits gewährte Vergütung aus der Ausübung virtueller Aktienoptionen anteilig oder vollständig zurückzufordern (Clawback). Der Aufsichtsrat entscheidet dies in seinem pflichtgemäßen Ermessen.

Aus Sicht des Aufsichtsrates gab es im Geschäftsjahr 2022 keinen Anlass variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

c. Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Bei Westwing bestehen keine Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen.

d. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Karenzentschädigung und Abfindungszahlung

Westwing hatte sich gegenüber zum Ablauf des 30.06.2022 aus der Organstellung ausgeschiedenen Vorstandsvorsitzenden Stefan Smalla vertraglich verpflichtet, für die Dauer eines einjährigen nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung zu zahlen. Im Rahmen des zwischen der Gesellschaft und Stefan Smalla im Juni 2022 geschlossenen Aufhebungsvertrag wurde das nachvertragliche Wettbewerbsverbot sowie eine etwaige Karenzentschädigung aufgehoben. Im Zuge der Beendigung des Anstellungsverhältnisses und des Verlustes des damit einhergehenden Besitzstandes zahlte die Gesellschaft Stefan Smalla eine einmalige Abfindung in Höhe von EUR 90.000,00 brutto. Ferner lief das Anstellungsverhältnis von Stefan Smalla bis zum Ablauf des 31.12.2022 weiter, einschließlich seines Anspruchs auf Grundvergütung, Nebenleistungen sowie variable Vergütung.

Die Vorstandsdiensverträge im Übrigen (also der mit dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Andreas Hoerning sowie der mit dem Finanzvorstand Sebastian Säuberlich) enthalten keine Regelung über ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot sowie keine Zusage einer Karenzentschädigung.

In dem im Juni 2022 geschlossenen Vorstandsdiensvertrag zwischen der Westwing Group SE und dem CEO Dr. Andreas Hoerning ist Folgendes geregelt:

Im Fall einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund ist eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung auf maximal zwei feste Jahresgehälter, höchstens jedoch auf die Vergütung der Restlaufzeit begrenzt (sogenanntes „Abfindungs-Cap“). Die Abfindung wird auf eine etwaige Karenzentschädigung aufgrund eines (etwaigen) nachvertraglichen Wettbewerbsverbots angerechnet.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Zahlungen für Karenzentschädigungen geleistet.

Für den Fall, dass es zu keiner Verlängerung der Bestellung von Sebastian Säuberlich über den 31. März 2023 hinaus kommt, hat sich Westwing in dem Vorstandsdiensvertrag verpflichtet, eine Abfindungszahlung in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern an Herrn Säuberlich zu leisten.

B. Vergütungshöhe im Geschäftsjahr 2022

1. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands

a. Zugesagte Vergütung sowie gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Vergütung dar, die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 zugesagt wurde. Die **zugesagte Vergütung** ist die Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2022 unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung in Aussicht gestellt wird. Zudem wird die gewährte und geschuldete Vergütung (gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG) angegeben. Die **gewährte und geschuldete Vergütung** stellt die Vergütung dar, die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 zugeflossen ist sowie die Vergütung, die im Geschäftsjahr 2022 fällig geworden ist, allerdings (noch) nicht zugeflossen ist.

Die **zugesagte Vergütung** setzt sich für das Geschäftsjahr 2022 aus folgenden Komponenten zusammen:

- **Grundvergütung:** Zugesagt für das Geschäftsjahr 2022
- **Nebenleistungen:** Zugesagt für das Geschäftsjahr 2022
- **STI:** Zugesagter Betrag für das Geschäftsjahr 2022 (Performanceperiode 2022) bei 100% Zielerreichung
- **LTI:** Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung (at Grant) der im Geschäftsjahr 2022 zugesagten virtuellen Aktienoptionen

Die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 **zugesagte Vergütung** ergibt sich wie folgt:

Zugesagte Vergütung

Dr. Andreas Hoerning, Chief Executive Officer ab 01.07.2022

	2022 ¹		2021 ²	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	175	69,2	-	-
+ Nebenleistungen ³	3	1,1	-	-
= Summe erfolgsunabhängige Vergütung	178	70,3	-	-
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	75	29,7	-	-
STI für GJ 2021	-	-	-	-
STI für GJ 2022	75	29,7	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe) ⁴	-	-	-	-
= Gesamtvergütung	253	100,0	-	-

¹Die dargestellte Grundvergütung, die Nebenleistungen und der STI im Geschäftsjahr 2022 stellen die anteilig gewährte Vergütung für die Vorstandstätigkeit von Dr. Andreas Hoerning ab dem 01.07.2022 dar.

²Da Dr. Andreas Hoerning im Geschäftsjahr 2021 kein Vorstandsmitglied war, entfällt der Vergleich zum Vorjahr.

³Die D&O- und die Rechtsschutzversicherung sind nicht vergütungsrelevant, da es sich in beiden Fällen um Gruppenversicherungen handelt, in die die Vorstandsmitglieder einbezogen sind.

⁴In dem Geschäftsjahr 2022 wurden Dr. Andreas Hoerning keine neuen Optionen zugesagt, da sich bestehende Programme aus vorangegangenen Geschäftsjahren noch im Vesting befanden.

Zugesagte Vergütung

Stefan Smalla, Chief Executive Officer bis 30.06.2022

	2022		2021	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	300	83,0	300	83,0
+ Nebenleistungen ¹	12	3,2	12	3,2
= Summe erfolgsunabhängige Vergütung	312	86,2	312	86,2
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	50	13,8	50	13,8
STI für GJ 2021	-	-	50	13,8
STI für GJ 2022	50	13,8	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe) ²	-	-	-	-
= Gesamtvergütung	362	100,0	362	100,0

¹Die D&O- und die Rechtsschutzversicherung sind nicht vergütungsrelevant, da es sich in beiden Fällen um Gruppenversicherungen handelt, in die die Vorstandsmitglieder einbezogen sind.

²In den Geschäftsjahren 2021 und 2022 wurden Stefan Smalla keine neuen Optionen zugesagt, da sich bestehende Programme aus vorangegangenen Geschäftsjahren noch im Vesting befanden.

Zugesagte Vergütung

Sebastian Säuberlich, Chief Financial Officer

	2022		2021	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	250	79,9	250	31,9
+ Nebenleistungen ¹	13	4,1	13	1,6
= Summe erfolgsunabhängige Vergütung	263	84,1²	263	33,6²
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	50	16,0	50	6,4
STI für GJ 2021	-	-	50	6,4
STI für GJ 2022	50	16,0	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe) ³	-	-	470	60,0
= Gesamtvergütung	313	100,0²	783	100,0

¹Die D&O- und die Rechtsschutzversicherung sind nicht vergütungsrelevant, da es sich in beiden Fällen um Gruppenversicherungen handelt, in die die Vorstandsmitglieder einbezogen sind.

²Die angegebene Summe weicht aufgrund von Rundungsdifferenzen von der Summe der einzelnen Vergütungskomponenten ab.

³Zusätzlich zu den in dem Geschäftsjahr 2021 zugesagten Optionen sind bestehende Programme aus vorangegangenen Geschäftsjahren zum Ablauf des 31.12.2022 vollständig erdient. In dem Geschäftsjahr 2022 wurden Herr Säuberlich keine neuen Optionen zugesagt, da sich bestehende Programme aus vorangegangenen Geschäftsjahren noch im Vesting befanden.

Die **gewährte und geschuldete Vergütung** gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG setzt sich für das Geschäftsjahr 2022 aus folgenden Komponenten zusammen:

- **Grundvergütung:** Zugeflossen im Geschäftsjahr 2022
- **Nebenleistungen:** Zugeflossen im Geschäftsjahr 2022
- **STI:** Erdienter Betrag für das Geschäftsjahr 2021 (Performanceperiode 2021) gemäß Zielerreichung; zugeflossen in Geschäftsjahr 2022
- **LTI:** Im Geschäftsjahr 2022 zugeflossene Vergütung, die aus der Ausübung bereits zugesagter Aktienoptionen mit Bedienungswahlrecht durch Westwing resultiert

Die **gewährte und geschuldete Vergütung** gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG lautet für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 wie folgt:

Gewährte und geschuldete Vergütung

Dr. Andreas Hoerning, Chief Executive Officer seit 01.07.2022

	2022 ¹		2021 ²	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	175	98,5	-	-
+ Nebenleistungen ³	3	1,5	-	-
= Summe erfolgsunabhängige Vergütung	178	100,0	-	-
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	-	-	-	-
STI für GJ 2020	-	-	-	-
STI für GJ 2021	-	-	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	-	-	-	-
+ Sonstiges	-	-	-	-
= Gesamtvergütung	178	100,0	-	-

¹Die dargestellte Grundvergütung und die Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2022 stellen die anteilig gewährte Vergütung für die Vorstandstätigkeit von Dr. Andreas Hoerning ab dem 01.07.2022 dar.

²Da Dr. Andreas Hoerning im Geschäftsjahr 2021 kein Vorstandsmitglied war, entfällt der Vergleich zum Vorjahr.

³Die D&O- und die Rechtsschutzversicherung sind nicht vergütungsrelevant, da es sich in beiden Fällen um Gruppenversicherungen handelt, in die die Vorstandsmitglieder einbezogen sind.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Stefan Smalla, Chief Executive Officer bis 30.06.2022

	2022 ¹		2021	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	150	36,1	300	77,6
+ Nebenleistungen ²	6	1,4	12	3,0
= Summe erfolgsunabhängige Vergütung	156	37,5	312	80,6
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	14	3,3	75	19,4
STI für GJ 2020	-	-	75	19,4
STI für GJ 2021	14	3,3	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	-	-	-	-
+ Sonstiges	-	-	-	-
Grundvergütung für 01.07. – 31.12.2022	150	36,1	-	-
Nebenleistungen ¹ für 01.07. – 31.12.2022	6	1,4	-	-
Abfindung	90	21,7	-	-
= Gesamtvergütung	416	100,0	387	100,0

¹Die dargestellte Grundvergütung und die Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2022 berücksichtigen, dass das Amt als Vorstandsmitglied mit Wirkung zum Ablauf des 30.06.2022 endete, während sein Anstellungsverhältnis bis zum 31.12.2022 fort dauerte.

²Die D&O- und die Rechtsschutzversicherung sind nicht vergütungsrelevant, da es sich in beiden Fällen um Gruppenversicherungen handelt, in die die Vorstandsmitglieder einbezogen sind.

Sebastian Säuberlich, Chief Financial Officer

Gewährte und geschuldete Vergütung

	2022		2021	
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %
Grundvergütung	250	90,3	250	40,5
+ Nebenleistungen ¹	13	4,7	13	2,1
= Summe erfolgsunabhängige Vergütung	263	94,9²	263	42,5²
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	14	5,1	56	9,1
STI für GJ 2020	-	-	56	9,1
STI für GJ 2021	14	5,1	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	-	-	299 ³	48,3
+ Sonstiges	-	-	-	-
= Gesamtvergütung	277	100,0	618	100,0²

¹Die D&O- und die Rechtsschutzversicherung sind nicht vergütungsrelevant, da es sich in beiden Fällen um Gruppenversicherungen handelt, in die die Vorstandsmitglieder einbezogen sind.

²Die angegebene Summe weicht aufgrund von Rundungsdifferenzen von der Summe der einzelnen Vergütungskomponenten ab.

³Die dargestellte Vergütung resultiert aus im Geschäftsjahr 2021 ausgeübten Aktienoptionen mit Bedienungswahlrecht durch Westwing, die bereits in vergangenen Geschäftsjahren (vor Aufnahme der Vorstandstätigkeit) zugesagt wurden. Es sind nur die Programme angegeben, die auf die Vorstandstätigkeit entfallen. Vor Aufnahme der Vorstandstätigkeit vollständig gevestete (d. h. unverfallbar gewordene) Programme sind nicht angegeben.

b. Überprüfung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem und die Höhen der individuellen Vergütungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands regelmäßig auf ihre Angemessenheit. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütungshöhe finden das Vergleichsumfeld von Westwing (Horizontalvergleich) sowie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (Vertikalvergleich) Berücksichtigung.

Die Üblichkeit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands wurde im Geschäftsjahr 2022 in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen Vergütungsexperten aus Anlass des Wechsels des Vorstandsvorsitzenden überprüft. Zur Bewertung der horizontalen Üblichkeit wurde eine individuelle Vergleichsgruppe gebildet. Der Vergleichsgruppe gehören primär deutsche, börsennotierte Unternehmen an, die in der E-Commerce-, Technologie- oder IT-Branche tätig sind und hinsichtlich der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung vergleichbar sind. Zudem gehören weitere europäische, börsennotierte Unternehmen der Peergroup an, die hinsichtlich der zuvor genannten Kriterien mit Westwing vergleichbar sind.

2. Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands

Die Vergütung des zum Ablauf des 30. Juni 2022 aus dem Vorstand ausgeschiedenen Stefan Smalla ist unter B.1. dargestellt, da Stefan Stefan Smalla im Geschäftsjahr 2022 im Vorstand aktiv war. Im Übrigen wurden ehemaligen Mitgliedern des Vorstands keine Vergütung aus (ehemaliger) Vorstandstätigkeit gewährt noch war diese geschuldet.

3. Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands, der Ertragsentwicklung von Westwing und der Vergütung der Belegschaft im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr dar. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands basiert auf der **gewährten und geschuldeten Vergütung**. Die Ertragsentwicklung von Westwing wird anhand der zentralen finanziellen Kennzahl „Umsatz“ der Westwing Group SE dargestellt. Ein Vergleich mit der Ertragsentwicklung der Westwing Group SE ist jedoch nicht aussagekräftig, da sie eine Holding-Gesellschaft darstellt. Aus diesem Grund wird zusätzlich die „Bereinigte EBITDA-Marge“ des Westwing Konzerns dargestellt. Für die Vergütung der Belegschaft wird auf die durchschnittliche Vergütung der Angestellten und Arbeiter in Deutschland (exklusive Auszubildende und Praktikanten) im Westwing Konzern abgestellt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Jährliche Veränderung	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018	2018 vs. 2017
Vorstandsvergütung¹					
Dr. Andreas Hoerning (seit 01.07. 2022)²	- ²	-	-	-	-
Stefan Smalla (bis zum Ablauf des 30.06.2022)	7,5 %	-72,1 %	40,9 %	17,5 %	334,2 %
Sebastian Säuberlich (seit 01.04.2020) ³	-55,2 %	207,7 %	-	-	-
Ertragsentwicklung					
Bereinigte EBITDA-Marge Westwing Konzern	-8,7 %-Pkt.	-7,0 %-Pkt.	15,3 %-Pkt.	-5,0 %-Pkt.	3,1 %-Pkt.
Umsatz Westwing Group SE (vormals Westwing Group AG)	-28,6 %	65,8 %	47,1 %	63,0 %	22,5 %
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft					
Belegschaft	5,0 %	-3,7 %	18,8 %	9,1 %	3,1 %

¹Die den Veränderungsdaten zugrundeliegende gewährte und geschuldete Vergütung der Geschäftsjahre beinhaltet nur die gewährten Optionsprogramme, die auf die Vorstandstätigkeit entfallen. Vor Aufnahme der Vorstandstätigkeit vollständig gevestete (d. h. unverfallbar gewordene) Programme, die in einem der Geschäftsjahre gewährt wurden, sind nicht in der Vergütung beinhaltet.

²Da Dr. Andreas Hoerning dem Vorstandsgremium erst seit dem Geschäftsjahr 2022 angehört, ist ein Vergleich der Vergütung zum Geschäftsjahr 2021 nicht möglich.

³Die Veränderungsrate zwischen den Geschäftsjahren 2020 und 2021 ist auf die anteilige Vergütung von Herrn Säuberlich im Geschäftsjahr 2020 zurückzuführen.

III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

A. Vergütungssystematik im Geschäftsjahr 2022

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht im Wesentlichen aus einer festen Grundvergütung und einer Vergütung für das Mitwirken in einem oder mehreren Ausschüssen des Aufsichtsrats. Zudem erstattet die Gesellschaft den Mitgliedern des Aufsichtsrats die ihnen bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandats vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie die ihnen etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer (soweit einschlägig). Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder einbezogen. Die Ausgestaltung der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats soll dazu beitragen, entsprechend qualifizierte Mitglieder für den Aufsichtsrat zu gewinnen und zu binden. Auf Basis der Ausgestaltung der Vergütung kann der Aufsichtsrat den Vorstand bei der Entwicklung der Strategie beraten und die Arbeit des Vorstands kontrollieren.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Grundvergütung in Höhe von EUR 25.000,00, die nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres zahlbar ist. Der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen wird angemessen berücksichtigt, sodass auch der Empfehlung G.17 DCGK entsprochen wird. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält für das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft eine feste Grundvergütung in Höhe von EUR 40.000,00 und sein Stellvertreter eine feste Grundvergütung von EUR 30.000,00. Für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats erhalten der Vorsitzende des Prüfungsausschusses zusätzlich EUR 20.000,00 und jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses jeweils zusätzlich EUR 10.000,00 für das jeweilige Geschäftsjahr. Für die erstmals im Berichtsjahr 2022 tätigen Ausschüsse (Vergütungsausschuss sowie Nominierungsausschuss) wurde ebenfalls in 2022 eine Vergütung eingeführt: für die Tätigkeit im Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats erhalten die Vorsitzende des Vergütungsausschusses EUR 15.000,00 und jedes andere Mitglied des Vergütungsausschusses jeweils zusätzlich EUR 7.500,00. Für die Tätigkeit im Nominierungsausschuss erhalten der Vorsitzende des Nominierungsausschusses EUR 5.000,00 und jedes andere Mitglied jeweils zusätzlich EUR 3.000,00.

B. Vergütungshöhe im Geschäftsjahr 2022

1. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Die nachfolgenden Vergütungen stellen die gewährte und geschuldete Vergütung (gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG) dar. Die **gewährte und geschuldete Vergütung** ist die Vergütung, die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 zugeflossen ist, sowie die Vergütung, die im Geschäftsjahr 2022 fällig geworden ist, allerdings (noch) nicht zugeflossen ist. Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 **gewährte und geschuldete Vergütung** für das Geschäftsjahr 2021 wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

	Feste Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2021		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung
	In Tsd. €	In %	In Tsd. €	In %	In Tsd. €
Christoph Barchewitz ¹	40	86,4	6,3	13,6	46,3
Dr. Antonella Mei-Pochtler	30	100,0	0	0,0	30
Michael Hoffmann	25	55,6	20	44,4	45
Mareike Wächter²	9,3	71,4	3,7	28,6	13
Thomas Harding	25	71,4	10	28,6	35
Gesamtvergütung³	129,3		40		169,3

¹Da Christoph Barchewitz dem Prüfungsausschuss bis zum 18.08.2021 angehörte, handelt es sich betreffend seiner Ausschusstätigkeitsvergütung um eine pro rata Vergütung.

²Da Mareike Wächter dem Aufsichtsrat und dem Prüfungsausschuss seit dem 18.08.2021 angehört, handelt es sich hier um eine pro rata Vergütung.

³Da Susanne Samwer dem Aufsichtsrat erst seit dem 18.05.2022 angehört, wird ihre Vergütung für ihre Aufsichtsrats- und Ausschusstätigkeit erstmals im Geschäftsjahr 2023 gewährt und geschuldet.

Die angegebenen Vergütungshöhen lassen etwaige zusätzliche Umsatzsteuer außer Betracht; ebenso wird etwaig einzubehaltende Quellensteuer nicht gesondert ausgewiesen.

2. Angaben zur relativen Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung von Westwing und der Vergütung der Belegschaft im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr dar. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats basiert auf der **gewährten und geschuldeten Vergütung**. Die Ertragsentwicklung von Westwing wird anhand der zentralen finanziellen Kennzahl „Umsatz“ der Westwing Group SE dargestellt. Ein Vergleich mit der Ertragsentwicklung der Westwing Group SE ist jedoch nicht aussagekräftig, da sie eine reine Holding-Gesellschaft darstellt. Aus diesem Grund wird zusätzlich die „Bereinigte EBITDA-Marge“ des Westwing Konzerns dargestellt. Für die Vergütung der Belegschaft wird auf die durchschnittliche Vergütung der Angestellten und Arbeiter in Deutschland (exklusive Auszubildende und Praktikanten) im Westwing-Konzern abgestellt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Jährliche Veränderung	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018	2018 vs. 2017
Aufsichtsratsvergütung¹					
Christoph Barchewitz ³	-7,4 %	0,0 %	140,0 %	- ⁴	-
Dr. Antonella Mei-Pochtler	0,0 %	0,0 %	140,0 %	- ⁴	-
Michael Hoffmann	0,0 %	0,0 %	140,0 %	- ⁴	-
Thomas Harding	0,0 %	0,0 %	140,0 %	- ⁴	-
Mareike Wächter²	-	-	-	-	-
Ertragsentwicklung					
Bereinigte EBITDA-Marge Westwing Konzern	-8,7 %-Pkt.	-7,0 %-Pkt.	15,3 %-Pkt.	-5,0 %-Pkt.	3,1 %-Pkt.
Umsatz Westwing Group SE	-28,6 %	65,8 %	47,1 %	63,0 %	22,5 %

Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft					
Belegschaft	5,0 %	-3,7 %	18,8 %	9,1 %	3,1 %

¹Die den Veränderungsdaten zugrundeliegende gewährte und geschuldete Vergütung der Geschäftsjahre lässt etwaige zusätzliche Umsatzsteuer außer Betracht; ebenso wird etwaig einzubehaltende Quellensteuer nicht gesondert ausgewiesen.

²Da Mareike Wächter dem Aufsichtsrat seit dem 18.08.2021 angehört, wird ihre Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit erstmals im Geschäftsjahr 2022 gewährt und geschuldet und ein Vergleich zu den Vorjahren ist nicht möglich.

³Christoph Barchewitz gehörte dem Prüfungsausschuss bis zum 18.08.2021 an.

⁴Die Aufsichtsratsmitglieder wurden erstmalig im Geschäftsjahr 2018 gewählt, sodass ihre Vergütung erstmals 2019 gewährt wurde. Ein Vergleich der Vergütung zu früheren Geschäftsjahren ist daher nicht möglich.

IV. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht

Der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2022 wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat im ersten Quartal 2023 erstellt und durch den Abschlussprüfer geprüft (s.u.). Der Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung über das Geschäftsjahr 2022, welche am 16. Mai 2023 geplant ist, zur Billigung vorgelegt werden.

Der Aufsichtsrat hat sich mit der Fortentwicklung des Vergütungssystem des Vorstands befasst und im März 2023 beschlossen, ein geändertes Vergütungssystem der ordentlichen Hauptversammlung über das Geschäftsjahr 2022 zur Billigung vorzulegen. Die maßgeblichen Änderungen betreffen:

- Rollierender (d.h. jährlich startender) LTI-Zyklus (statt sog. sequentiellen System)
- Anpassung der Gewichtung der Vergütungsparameter
- Konkretisierung der Leistungskriterien (u.a. klare Ausrichtung der ESG-Ziele an die Nachhaltigkeitsstrategie von Westwing)
- Aufnahme von Möglichkeiten für den Aufsichtsrat bei der jährlichen Zuteilung von LTI-Tranchen Anpassungsmechanismen vorzusehen (Cap / Floor)
- Reduktion der Höhe der Maximalvergütung

Die detaillierte Beschreibung der Ausgestaltung des Vergütungssystem wie es der Hauptversammlung über das Geschäftsjahr 2022 zur Billigung vorgelegt wird, wird im Rahmen der Hauptversammlungsunterlagen auch auf der Internetseite der Westwing Group SE zugänglich gemacht.

Dieses durch die Hauptversammlung zu beschließende Vergütungssystem soll - vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung - ab Mitte 2023 auch auf den neuen Finanzvorstand Sebastian Westrich Anwendung finden, der spätestens zum 01. August 2023 auf Sebastian Säuberlich folgt, welcher nach Ablauf seiner aktuellen Amtsperiode das Unternehmen im besten gegenseitigen Einvernehmen zum 31. März 2023 verlässt.

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

An die Westwing Group SE, Berlin

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Westwing Group SE, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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.

München, den 29. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dietmar Eglauer
Wirtschaftsprüfer

Michael Popp
Wirtschaftsprüfer