

Inhalt

2	Vergütungssystem des Vorstands
2	Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder
2	Anwendung der Vorstandsvergütungssysteme in den Geschäftsjahren 2021 und 2022
3	Vergütungssystem 2021
11	Bericht über die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022
16	Aktienoptionsplan 2018
16	Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
19	Konkrete Angaben über Aktienoptionsprogramme
19	Aktienoptionsplan 2018

Vergütungsbericht

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Grundsätze zusammengefasst, die für die Festlegung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütungen der 3U HOLDING AG zur Anwendung kommen, sowie die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der 3U HOLDING AG im Geschäftsjahr 2022 dargestellt und erläutert.

Vergütungssystem des Vorstands

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das anzuwendende System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der 3U HOLDING AG wurde vom Aufsichtsrat – unter Zuhilfenahme fachlicher externer Unterstützung – in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG am 26. März 2021 beschlossen und von der Hauptversammlung am 20. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 77,93 % des vertretenen Kapitals gebilligt („Vergütungssystem 2021“).

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes, insbesondere den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Es trat an die Stelle des zuvor geltenden Vergütungssystems 2010.

Das Vergütungssystem für die Vorstände der 3U HOLDING AG wird durch den Aufsichtsrat laufend überprüft, insbesondere im Rahmen von Vertragsverhandlungen mit bestehenden oder zukünftigen Mitgliedern des Vorstands. Eine förmliche und kalendarisch regelmäßige Überprüfung findet jedoch nicht statt.

Anwendung der Vorstandsvergütungssysteme in den Geschäftsjahren 2021 und 2022

Die bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021 noch laufenden Vorstandsdienstverträge für die amtierenden Vorstandsmitglieder Michael Schmidt und Andreas Odenbreit sowie für das zum 31. Oktober 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Christoph Hellrung blieben auch nach Verabschiedung des Vergütungssystems 2021 unverändert in Kraft. Die darin enthaltenen Regelungen zur Vergütung orientierten sich folglich noch an dem Vergütungssystem 2010, das im Geschäftsbericht über das Geschäftsjahr 2021 sowie im Vergütungsbericht, der der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 vorgelegt wurde, noch einmal umfassend dargestellt wurden.

Der Vorstandsdienstvertrag mit dem seit dem 1. November 2021 bestellten Vorstandsmitglied Uwe Knoke wurde bereits entsprechend dem Vergütungssystem 2021 abgeschlossen und hat eine Laufzeit bis zum 31. Juli 2024. Auch die Vorstandsdienstverträge für die Vorstandsmitglieder Michael Schmidt und Andreas Odenbreit mit fünfjähriger Laufzeit ab dem 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2026 waren entsprechend dem Vergütungssystem 2021 abgeschlossen worden. Der Vorstandsdienstvertrag des Vorstandsmitglieds Christoph Hellrung mit der weclapp SE wurde zum 1. Juni 2022 beendet. Zu diesem Datum schloss die 3U HOLDING AG einen Vorstandsdienstvertrag mit Christoph Hellrung. Er entspricht dem Vergütungssystem 2021 und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2026. Bis zu seinem Ausscheiden aus dem Vorstand der weclapp SE hatte Christoph Hellrung eine Vergütung entsprechend dem Vorstandsvergütungssystem der weclapp SE erhalten.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden sämtliche Mitglieder des Vorstands für die Dauer ihrer Amtszeit im Vorstand der 3U HOLDING AG entsprechend dem Vergütungssystem 2021 vergütet.

Dabei ist zu beachten, dass die im Vergütungssystem beschriebenen Leistungen für den Sprecher des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 nur so lange gewährt und geschuldet waren, wie ein Sprecher des Vorstands amtierte. Diese Funktion ist seit dem Ausscheiden von Michael Schmidt (zum Ablauf des 25. Mai 2022) nicht mehr besetzt. Der Vorstand agiert seither als kollektives Gremium ohne Vorstandssprecher.

Vergütungssystem 2021

A. Einleitung und Grundlagen

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist ausgerichtet an der unternehmerischen Entwicklung der 3U HOLDING AG. Das Vergütungssystem für den Vorstand folgt dabei den Maßgaben des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung (DCGK), die in dessen am 28. April 2022 in Kraft getretene Neufassung unverändert übernommen worden sind, und hat zum Ziel, den Mitgliedern des Vorstands ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

Soweit das Vergütungssystem von den Empfehlungen des DCGK in einzelnen Punkten abweicht, wird dies in der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG dargestellt und begründet.

Die Vergütung des Vorstands wird dabei unter Berücksichtigung der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie der Entwicklungsmöglichkeit festgelegt. Sie soll in einem angemessenen Verhältnis zum Verantwortungsbereich und den Leistungen des Vorstands stehen. Die Vorstandsvergütung nach diesem System dient außerdem der Harmonisierung der Interessen des Vorstands, der Mitarbeiter und der Aktionäre und soll die dauerhafte Steigerung der Unternehmensleistung begünstigen.

Das Vergütungssystem beinhaltet zur Verwirklichung der genannten Grundsätze erfolgsunabhängige („feste“) und erfolgsabhängige („variable“) Komponenten.

Die feste Grundvergütung (nachfolgend auch „Jahresgrundgehalt“ oder „festes Jahresgehalt“) und Sachbezüge stellen die erfolgsunabhängigen Komponenten dar, wobei die Sachbezüge unter anderem in Form von Firmenfahrzeugen, Zuschüssen zu Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, D&O-Versicherungen und Unfallversicherungen gewährt werden.

Zu den erfolgsabhängigen Komponenten zählen eine einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive Plan – STI) und ein mehrjähriger Vergütungsbestandteil (Long Term Incentive Plan – LTI). Im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütung ist die Möglichkeit der Festlegung individueller finanzieller und nichtfinanzieller Zielkomponenten für Vorstandsmitglieder vorgesehen.

Das Vergütungssystem sieht im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben eine Maximalvergütung vor.

B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

I. Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung des Vorstands (Summe aller von der Gesellschaft für sämtliche amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr insgesamt aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich feste Grundvergütung, variablen Vergütungsbestandteilen und Nebenleistungen) ist – unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr ein Vergütungselement ausbezahlt wird – auf einen absoluten Maximalbetrag begrenzt („Maximalvergütung“).

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr beträgt für den Sprecher des Vorstands TEUR 650 und für das einzelne ordentliche Vorstandsmitglied TEUR 350.

Darüber hinaus sind Abreden über eine einmalige Bonuszahlung („Sonderbonus“) an die Vorstandsmitglieder für den Fall getroffen, dass ein Tochterunternehmen der 3U HOLDING AG an die Börse (organisierter Kapitalmarkt) geführt und zugelassen wird („erfolgreicher Börsengang“). Dies betrifft die Tochtergesellschaften weclapp SE, Frankfurt a. M., und Selfio GmbH, Bad Honnef. Nur für den Fall der Zahlung eines Sonderbonus in den vorgenannten Fällen erhöht sich die Maximalvergütung wie folgt:

- Der Sonderbonus beträgt im Fall des erfolgreichen Börsengangs der weclapp SE TEUR 250, sofern die Marktkapitalisierung der weclapp SE beim Börsengang (Schlusskurs am ersten Handelstag) EUR 150 bis 300 Mio. beträgt und TEUR 500, sofern die Marktkapitalisierung mehr als EUR 300 Mio. beträgt. Bei einer Marktkapitalisierung unter EUR 150 Mio. ist kein Sonderbonus geschuldet.
- In dem Fall des erfolgreichen Börsengangs der weclapp SE und des damit verbundenen Sonderbonus beträgt die Maximalvergütung des Sprechers des Vorstands TEUR 1.150 und der übrigen Vorstandsmitglieder TEUR 850.
- Der Sonderbonus beträgt im Fall des erfolgreichen Börsenganges der Selfio GmbH TEUR 250, sofern die Marktkapitalisierung der Tochtergesellschaft beim Börsengang (Schlusskurs am ersten Handelstag) EUR 100 bis 200 Mio. beträgt und TEUR 500, sofern die Marktkapitalisierung mehr als EUR 200 Mio. beträgt. Bei einer Marktkapitalisierung unter EUR 100 Mio. ist kein Sonderbonus geschuldet.
- In dem Fall des Börsengangs der Selfio GmbH und des damit verbundenen Sonderbonus beträgt die Maximalvergütung des Sprechers des Vorstands TEUR 1.150 und der übrigen Vorstandsmitglieder TEUR 850.

Der Sonderbonus wird entsprechend gewährt, wenn das jeweilige Tochterunternehmen mittelbar im Wege einer Unternehmenstransaktion an die Börse gebracht wird. Im Fall des Börsenganges im Wege einer Unternehmenstransaktion, bei der nicht alle daran beteiligten Unternehmen Tochterunternehmen der 3U HOLDING AG sind, ist die erzielte Marktkapitalisierung bei Erstnotierung (Schlusskurs am ersten Handelstag) quotaal auf den Anteil des/der jeweiligen Tochterunternehmen(s) zu ermitteln; dieser bildet die Bemessungsgrundlage für den zu zahlenden Sonderbonus.

Bei der Angabe der Maximalvergütung einschließlich der Zahlung eines etwaigen Sonderbonus für einen erfolgreichen Börsengang wird davon ausgegangen, dass beide Börsengänge nicht innerhalb eines Geschäftsjahres realisiert werden. Sofern beide Börsengänge in einem Geschäftsjahr erfolgen sollten, erhöht sich die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder im Falle des Vorliegens der sonstigen Zahlungsvoraussetzungen entsprechend (Sprecher des Vorstands TEUR 1.650, übrige Vorstandsmitglieder TEUR 1.350).

II. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG)

Das Vergütungssystem unterstützt die strategische Ausrichtung der 3U HOLDING AG und des von ihr geführten Konzerns (zusammen „3U Konzern“).

Zahlungen aus der kurzfristigen variablen Vergütung („STI“) setzen das Erreichen von quantitativen und qualitativen Zielvorgaben voraus. Dies ermöglicht eine Incentivierung hinsichtlich spezifischer Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und/oder strategische Unternehmensentwicklung.

Darüber hinaus werden als langfristig orientierte und aktienbasierte variable Vergütung („LTI“) virtuelle Aktien der Gesellschaft gewährt. Unter Berücksichtigung einer vierjährigen Performance-Periode fördert dieses Vergütungselement das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung auch im Interesse der Aktionäre der Gesellschaft.

Dabei erfolgt eine differenzierte Behandlung der Vorstandsmitglieder vor dem Hintergrund, dass der Sprecher des Vorstands gleichzeitig wesentlicher Aktionär der Gesellschaft ist und eine Unterscheidung in STI und LTI nicht zu einer verstärkten Incentivierung beitragen würde. Der Aufsichtsrat behält sich aber vor, diese Regelung bei sich ändernden Bedingungen (z. B. Verkauf größerer Aktienpakete) für die Zukunft anzupassen.

Das Vergütungssystem gibt insgesamt den Rahmen für eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder vor, die es ermöglicht, qualifizierte Führungskräfte zu gewinnen und langfristig an die 3U HOLDING AG zu binden.

III. Vergütungsbestandteile und Leistungskriterien für variable Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 und 4 AktG)

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relative Anteile an der Gesamtvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die festen Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder umfassen ein festes Jahresgehalt sowie verschiedene Nebenleistungen.

Als variable Vergütungsbestandteile sind grundsätzlich die an kurzfristigen Jahreszielen orientierte variable Vergütung („STI“) und die langfristig orientierte variable Vergütung („LTI“) vorgesehen. Bei dem Sprecher des Vorstands wird auf diese Unterscheidung zugunsten der STI verzichtet, da dieser bereits ein wesentliches Aktienpaket an der 3U HOLDING AG hält.

Die wesentlichen Elemente der Vergütung sind wie folgt vorgesehen:

Feste Vergütungsbestandteile

- Festes Jahresgehalt:
- TEUR 300 Sprecher des Vorstands,
- TEUR 200 übrige Vorstandsmitglieder / Grundgehalt (Zahlung jeweils in zwölf monatlichen Raten)
- Nebenleistungen (wie unter 2.2. aufgeführt)

Variable Vergütungsbestandteile

- STI:
 - TEUR 300 Sprecher des Vorstands,
 - TEUR 45 übrige Vorstandsmitglieder
- (bei 100 % Zielerreichung der individuell vereinbarten quantitativen und qualitativen Zielvorgaben)

- LTI:
- TEUR 0 Sprecher des Vorstands,
- TEUR 55 für die übrigen Vorstandsmitglieder in virtuellen Aktien

MAXIMALVERGÜTUNG

- TEUR 650 Sprecher des Vorstands
- TEUR 350 übrige Vorstandsmitglieder

Die MAXIMALVERGÜTUNG beträgt unter Berücksichtigung von Sonderbonuszahlungen im Falle der oben genannten Börsengänge TEUR 1.150 für den Sprecher des Vorstands und TEUR 850 für die übrigen Vorstandsmitglieder. Dabei wird davon ausgegangen, dass beide Börsengänge nicht innerhalb eines Geschäftsjahres realisiert werden. Sofern beide Börsengänge in einem Geschäftsjahr erfolgen sollten, erhöht sich die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder im Falle des Vorliegens der sonstigen Zahlungsvoraussetzungen entsprechend (Sprecher des Vorstands TEUR 1.650, übrige Vorstandsmitglieder TEUR 1.350).

Nachstehend sind die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der voraussichtlichen jährlichen Gesamtvergütung („Gesamtvergütung“) ausgehend von den jeweiligen voraussichtlichen jährlichen Aufwandsbeträgen dargestellt.

Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile (Jahresgehalt, Nebenleistungen) an der Gesamtvergütung liegt zwischen rund 54 % (Sprecher des Vorstands) und rund 71 % (übrige Vorstandsmitglieder). Dabei liegt der Anteil der Nebenleistungen (maximal) zwischen rund 8 % (Sprecher des Vorstands) und rund 14 % (übrige Vorstandsmitglieder) der Gesamtvergütung.

Der Anteil des STI an der Gesamtvergütung liegt zwischen 0 % bis rund 46 % (Sprecher des Vorstands) und zwischen 0 % bis rund 13 % (übrige Vorstandsmitglieder) und der Anteil des LTI bei 0 % (Sprecher des Vorstands) und zwischen 0 % bis rund 16 % (übrige Vorstandsmitglieder) der Gesamtvergütung.

Die bei den festen Vergütungsbestandteilen dargestellte Obergrenze von 100 % sowie die bei den variablen Vergütungsbestandteilen dargestellte Untergrenze von 0 % berücksichtigen, dass bei einem Verfehlen der Leistungskriterien für den STI bzw. in Abhängigkeit von der für den LTI maßgeblichen Börsenkursentwicklung der Aktie der Gesellschaft, sowie der Zielerreichung in den Kategorien „Nachhaltigkeit“ und „Planungstreue“ die variable Vergütung auch vollständig ausfallen kann.

2. Feste Vergütungsbestandteile

2.1. Feste Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten.

2.2. Nebenleistungen

Zusätzlich werden den Vorstandsmitgliedern vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt. Diese Nebenleistungen beinhalten insbesondere Sachbezüge, insbesondere Firmenfahrzeug oder Äquivalent, Zuschüsse zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, D&O-Versicherung, Unfallversicherung und Auslagenersatz.

Die von der Gesellschaft gestellten Dienstfahrzeuge sowie Mobiltelefone stehen den Vorstandsmitgliedern auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Der Sprecher des Vorstands erhält einen festen monatlichen Zuschuss zur Rentenversicherung in Höhe von EUR 448,87 und zur Krankenversicherung in Höhe von EUR 477,93. Die den übrigen Vorstandsmitgliedern gewährten Zuschüsse zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung werden in Höhe von 50 % der durch das Vorstandsmitglied geleisteten Beiträge erstattet, maximal in Höhe des Arbeitgeberanteils unter Berücksichtigung der entsprechenden Beitragsbemessungsgrenzen.

Die für die Vorstandsmitglieder abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O-Versicherung“) beinhaltet den gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt.

3. Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile einschließlich der jeweiligen Leistungskriterien benannt und deren Zusammenhang zur Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft erläutert.

Ergänzend wird auch auf die Methoden zur Beurteilung der Erreichung der Leistungskriterien eingegangen.

3.1. Short Term Incentive („STI“)

Den Vorstandsmitgliedern wird der STI gewährt, der wie folgt ausgestaltet ist:

Der STI setzt sich aus einem quantitativen und einem qualitativen Teilziel zusammen. Bei der quantitativen Teilerreichung wird die Planungstreue und das operative Ergebnis im Vergütungszeitraum bewertet.

Maßgeblich für die Erreichung des Teilziels „Planungstreue“ ist der testierte Wert der EBIT-Leistung des 3U Konzerns im Verhältnis zu dem budgetierten Wert, der durch den Aufsichtsrat im Rahmen der Budgetplanung für den Vergütungszeitraum gebilligt wurde. Entscheidend für die Erreichung des Teilziels „operatives Ergebnis“ ist der testierte Wert der EBT-Leistung des 3U Konzerns.

Im Rahmen der qualitativen Zielerreichung bewertet der Aufsichtsrat die Erfüllung prioritärer Aufgaben des Vorstands sowie die Erfüllung vom Aufsichtsrat gesetzter persönlicher Ziele des Vorstands

3.2. Long Term Incentive („LTI“)

Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern – mit Ausnahme des Sprechers des Vorstands (siehe oben) – virtuelle Aktien der Gesellschaft als aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung („LTI“) gewährt. Die den Vorstandsmitgliedern gewährten virtuellen Aktien sind auf Barausgleich gerichtet; es erfolgt keine Lieferung von Aktien.

Die Gewährung der virtuellen Aktien erfolgt jährlich für die jeweils vereinbarte Laufzeit des Vorstandsdienstvertrages und sieht eine Haltedauer von vier Jahren vor. Die Anzahl der jährlichen zuzuteilenden virtuellen Aktien bemisst sich nach dem LTI-Zielbetrag dividiert durch das arithmetische Mittel der XETRA-Schlusskurse der 3U-Aktie über die letzten 30 Börsen-Handelstage vor dem Beginn des Leistungszeitraums. Die finale Auszahlung des LTI ist geknüpft an 3 Leistungskriterien, die nach Ablauf der

Haltedauer vorliegen müssen:

- 40 % Durchschnitt der jährlichen Zielerreichung nach Plan-EBIT während der 4-jährigen Laufzeit,
- 30 % Kursentwicklung der 3U HOLDING AG im Vergleich zum SDAX als relevanter Peer Group sowie
- 30 % Erreichen der vereinbarten Nachhaltigkeitsziele.

Der Auszahlungsbetrag bestimmt sich, indem die bedingt gewährte Anzahl an virtuellen Aktien mit dem arithmetischen Mittel der XETRA-Schlusskurse der 3U-Aktie über die letzten 30 Börsen-Handelstage vor Ende des Leistungszeitraums und der Erfolgszielerreichung multipliziert wird.

Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder ein Dividendenäquivalent, das sich an der Summe der über den Zeitraum bezahlten Dividenden für jede bedingt gewährte virtuelle Aktie bemisst.

Der Auszahlungsbetrag ist je Vorstandsmitglied der Höhe nach begrenzt auf TEUR 55 jährlich, wobei in diesem Maximalbetrag etwaig zu zahlende Dividendenäquivalente enthalten sind.

Die Gewährung der virtuellen Aktien als aktienbasiertes Vergütungselement trägt zu einer verstärkten Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionären bei und fördert das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens. Eine entsprechende Interessenangleichung sowie ein Anreiz der langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens ist hinsichtlich des Sprechers des Vorstands über einen LTI nicht erforderlich, da dieser bereits ein wesentliches Aktienpaket an der 3U HOLDING AG hält. Die wesentlichen Bedingungen der gewährten virtuellen Aktien einschließlich Anzahl und Wert werden im jährlichen Vergütungsbericht dargestellt.

IV. Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 5 AktG)

Die Haltedauer der virtuellen Aktien beträgt vier Jahre.

V. Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG)

Bei Vorliegen einer groben Pflichtverletzung des Vorstandsmitgliedes und/oder seiner Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund kann die langjährige variable Vergütung (maximal vier Jahre vor Eintritt des Rückforderungsgrundes) zurückgefordert werden. Etwaige Rückforderungsansprüche gegen den Sprecher des Vorstands bemessen sich auf 50 % der (kurzfristigen) variablen Vergütung für einen maximalen Zeitraum von vier Jahren vor dem Eintritt des Rückforderungsgrundes.

VI. Aktienbasierte Vergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG)

Die als LTI gewährten virtuellen Aktien der Gesellschaft sind als aktienbasierte Vergütungskomponente im Sinne von § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG anzusehen. Wegen der insoweit vorgesehenen weiteren Angaben wird auf die Darstellung unter Ziff. III.3.2 verwiesen

VII. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 AktG)

1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 a) AktG)

Vorstandsdienstverträge sind für eine feste Laufzeit abgeschlossen und sehen dementsprechend keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor.

Die Vorstandsdienstverträge der Vorstandsmitglieder werden über eine Laufzeit von fünf Jahren abgeschlossen.

2. *Entlassungsentschädigungen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 b) AktG)*

Die Vorstandsdiensverträge sehen keine Abfindungsansprüche oder sonstige Entlassungsentschädigungen vor.

3. *Ruhegehaltsregelungen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 c) AktG)*

Ein Ruhegehalt wird nicht gewährt. Wie unter Ziff. III.2.2. erläutert, wird lediglich ein Zuschuss zur Rentenversicherung gewährt.

VIII. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder unter anderem anhand eines Vergleichs mit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur („Vertikalvergleich“). Bei der Beurteilung der Angemessenheit in vertikaler Hinsicht wird die Vergütung des Vorstands mit der Vergütung der im Inland beschäftigten Mitarbeiter in der Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie der im Inland beschäftigten Gesamtbelegschaft der 3U HOLDING AG und ihrer Konzerngesellschaften verglichen. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs wird insbesondere das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der genannten Mitarbeiter in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

IX. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 10 AktG)

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Eine Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig und, soweit erforderlich, auch anlassbezogen durch, mindestens aber alle vier Jahre. Hierzu erfolgt zum einen ein Vertikalvergleich der Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie der Gesamtbelegschaft. Darüber hinaus wird die Vergütungshöhe und -struktur auch an der Entwicklung des Börsenkurses der 3U HOLDING Aktie im Vergleich zu der Entwicklung des Preisindex des SDAX gemessen.

Die für die Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems beachtet.

Im Fall von wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem („Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur“) und dessen einzelnen Bestandteilen abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Unter den genannten Umständen hat der Aufsichtsrat auch das Recht, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis zu gewähren. Abweichungen können vorübergehend auch zu einer abweichenden Höhe der Maximalvergütung führen. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur aufgrund eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Im Falle einer Abweichung sind im Vergütungsbericht die konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu benennen und die Notwendigkeit der Abweichung zu erläutern (§ 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 AktG).

Bericht über die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile sowie deren jeweiliger relativer Anteil

Vergütung der Vorstandsmitglieder (in TEUR/in Prozent)	Michael Schmidt Sprecher des Vorstands (bis 25.5.2022)				Andreas Odenbreit Vorstand			
	2022 TEUR	2022 %	2021 TEUR	2021 %	2022 TEUR	2022 %	2021 TEUR	2021 %
Festvergütung	120	22,3	300	49,0	200	15,3	150	71,1
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	14	2,6	36	5,9	508*	38,8	15	7,1
Summe fixe Ver- gütung und Neben- leistungen	134	24,9	336	54,9	708	54,1	165	78,2
Einjährige variable Vergütung	125	23,2	276	45,1	45	3,4	46	21,8
Erfolgsvergütung weclapp	280	51,9	0	0,0	500	38,2	0	0,0
Mehrjährige variable Vergütung								
LTI 2022	0	0,0	0	0,0	55	4,2	0	0,0
LTI 2021	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Summe variable Vergütung	405	75,1	276	45,1	600	45,9	46	21,8
Versorgungs- aufwand	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gesamtvergütung	539	100,0	612	100,0	1.308	100,0	211	100,0

*Davon TEUR 493 geldwerter Vorteil aus der Ausübung von Aktienoptionen.

**In Höhe von TEUR 211 kurzfristig fällig.

***In Höhe von TEUR 75 bereits im Jahr 2021 gezahlt, ein Restbetrag in Höhe von TEUR 292 war zum 31. Dezember 2021 kurzfristig fällig.

****Die Erfolgsvergütung erfolgt entsprechend Abschnitt B. I. des Vergütungssystems. Sie wurde in Höhe von TEUR 800 bereits im Jahr 2022 gezahlt, ein Restbetrag in Höhe von TEUR 780 ist kurzfristig fällig.

	Christoph Hellrung Vorstand (bis 31.10.2021 und seit 1.6.2022)				Uwe Knoke Vorstand (seit 1.11.2021)				Vorstand gesamt	
	2022 TEUR	2022 %	2021 TEUR	2021 %	2022 TEUR	2022 %	2021 TEUR	2021 %	2022 TEUR	2021 TEUR
	117	13,1	125	47,7	179	45,0	25	56,8	616	600
	15	1,7	99	37,8	19	4,8	3	6,8	556	153
	132	14,8	224	85,5	198	49,7	28	63,6	1.172	753
	26	2,9	38	14,5	45	11,3	7	15,9	241**	367***
	700	78,7	0	0,0	100	25,1	0	0,0	1.580****	0
	32	3,6	0	0,0	55	13,8	0	0,0	142	0
	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	20,5	0	9
	758	85,2	38	14,5	200	50,3	16	36,4	1.963	376
	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0
	890	100,0	262	100,0	398	100,0	44	100,0	3.135	1.129

Die 2022 gewährten Gesamtbezüge des Vorstands betragen TEUR 3.135 (Vorjahr: TEUR 1.129).

Für die einjährige variable Vergütung gilt: Die Vorstandsmitglieder Christoph Hellrung und Michael Schmidt sind in dem Betrachtungszeitraum nur zeitanteilig bei der 3U HOLDING AG tätig gewesen, so dass die einjährige variable Vergütung dementsprechend anteilig („pro rata temporis“) gezahlt wird.

Für die mehrjährige variable Vergütung gilt: Unter Beachtung des erwarteten Zielerreichungsgrads wird zunächst die Anzahl der voraussichtlich zur Auszahlung kommenden virtuellen Aktien ermittelt. Im zweiten Schritt wird der aktuelle Wert je virtueller Aktie unter Beachtung des 30-Tage-Durchschnittskurses der Aktie am Bilanzstichtag und des kumulierten Dividendenäquivalents bis zum Bilanzstichtag ermittelt. Die erwartete Auszahlung am Ende der Laufzeit wird als Minimum aus dem ohne Deckelung geltenden Auszahlungsbetrag und dem maximalen Auszahlungsbetrag von TEUR 55 pro Jahr und Vorstandsmitglied bestimmt. Der ohne Deckelung geltende Auszahlungsbetrag entspricht dabei dem Produkt aus der voraussichtlichen Anzahl an virtuellen Aktien und dem aktuellen Wert je virtueller Aktie inklusive Dividendenäquivalent. Der in dem letztgenannten Schritt ermittelte Betrag wird sodann über die verbleibende Haltedauer mit einem laufzeitäquivalenten risikofreien Zinsfuß abgezinst. Von dem so ermittelten Betrag ist derjenige Anteil in die Rückstellung einzustellen, der auf den bereits abgelaufenen Teil des Leistungszeitraums (Haltedauer) entfällt. Daraus ergeben sich für das Geschäftsjahr 2022 Rückstellungen von TEUR 13 für die Mitglieder des Vorstands Uwe Knoke und Andreas Odenbreit sowie von TEUR 4 für das Mitglied des Vorstands Christoph Hellrung.

An Bonuszahlungen für die Veräußerung der Anteile an der weclapp SE entsprechend Abschnitt B. I. des Vergütungssystems entfallen TEUR 500 auf das Vorstandsmitglied Andreas Odenbreit, TEUR 100 auf das Vorstandsmitglied Uwe Knoke, TEUR 700 auf das Vorstandsmitglied Christoph Hellrung sowie TEUR 280 auf das Vorstandsmitglied Michael Schmidt.

Dabei hat der Aufsichtsrat die Bonuszahlung an die Regelungen zu dem ursprünglich beabsichtigten IPO angelehnt. Dabei wurde Folgendes berücksichtigt: Für den Fall eines Börsengangs der weclapp SE wären der Gesellschaft, das heißt der 3U HOLDING AG, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass ein Mehrheitsanteil an den Aktien der weclapp SE im Bestand gehalten werden sollte, liquide Mittel von circa EUR 100-120 Mio. zugeflossen. Durch die Veräußerung der von der 3U HOLDING AG an der weclapp SE gehaltenen Anteile ist der Zufluss liquider Mittel bei der 3U HOLDING AG deutlich höher gewesen. Ferner ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen eines IPO die Risikoposition hinsichtlich der verbliebenen Beteiligung deutlich höher gewesen wäre. Dies betrifft zum einen die Entwicklung der weclapp als solcher. Daneben hätte ein verbliebenes Aktienpaket voraussichtlich nur unter der Berücksichtigung von Abschlägen realisiert werden können.

Das Vorstandsmitglied Christoph Hellrung erhält einen um insgesamt TEUR 200 höheren Bonus. Ihm standen aus seiner Tätigkeit als Vorstand der weclapp SE Aktienoptionen zu. Der Erwerber hat darauf bestanden, dass das Vorstandsmitglied mit seiner Amtsniederlegung auf sämtliche Ansprüche auf etwaige Nebenleistungen, insbesondere auf Teilnahme an einem Aktienoptionsprogramm der weclapp SE, verzichtet. Dieser Verzicht war für die Erwerberseite zwingendes Erfordernis für die Übernahme der Geschäftsanteile und damit erforderlich für die Umsetzung der Transaktion. Wirtschaftlich betrachtet, sieht der Aufsichtsrat in der Erhöhung der Bonuszahlung eine Entschädigungsleistung für die Aufgabe der Rechtsposition, ohne die der Verkauf nicht hätte umgesetzt werden können.

Darüber hinaus soll der erhöhte Betrag die Mehrleistungen des Vorstandsmitgliedes im Zusammenhang mit seinem kurzfristigen Wechsel in den Vorstand der weclapp SE und der Überleitung seiner Tätigkeiten als Finanzvorstand der 3U HOLDING AG honorieren. Michael Schmidt ist aus persönlichen Gründen als Vorstandssprecher mit Ende des 25. Mai 2022 aus den Diensten der Gesellschaft ausgeschieden. Zugleich wurde er an diesem Tage durch die Hauptversammlung in den Aufsichtsrat der 3U HOLDING AG gewählt. Michael Schmidt hat sowohl als Vorstandssprecher als auch als Mitglied des Aufsichtsrates die weclapp SE Transaktion wesentlich betreut und vorangetrieben. Der Aufsichtsrat hält daher eine Bonuszahlung in Höhe von insgesamt TEUR 480 an Michael Schmidt

für angemessen. Diese ist anteilig für seine Vorstandstätigkeit und seine Aufsichtsratsstätigkeit zu gewähren.

Bei der Bemessung der Bonuszahlung als Vorstand hat der Aufsichtsrat berücksichtigt, dass die IPO-Maßnahme bezüglich der weclapp SE am 16. März 2022 ausgesetzt wurde. In der Folge hat der Vorstand ab dem 23. März 2022 Private-Equity-Investoren kontaktiert. Der Übergang der Anteile an der weclapp SE auf den Erwerber (Exact-Gruppe) erfolgte zum 30. September 2022. Dementsprechend berücksichtigt der Aufsichtsrat einen zeitanteiligen Bonusbetrag in Höhe von TEUR 280 für das Vorstandsmitglied Michael Schmidt.

Insgesamt ist im Zusammenhang mit den Bonuszahlungen anzumerken, dass auch im Rahmen eines Drittvergleichs die Bonuszahlungen aus Sicht des Aufsichtsrates angemessen sind. Die Bonuszahlungen an den Vorstand umfassen einen Betrag in Höhe von etwas weniger als 1% des realisierten Kaufpreises. Eine solche Größenordnung liegt im unteren Drittel üblicher Bonuszahlungen bei Private Equity Transaktionen.

Ein Teil der erfolgsabhängigen Vergütung eines Geschäftsjahres wird unter dem Vorbehalt gezahlt, dass der Vorstand die Geschäfte der Gesellschaft auch in den auf das betreffende Geschäftsjahr folgenden zwei Geschäftsjahren nachhaltig führt. Die mehrjährige variable Vergütung wird in Form von virtuellen Aktien mit einer Haltedauer von 4 Jahren gewährt.

Christoph Hellrung erhielt im Vorjahr für die vorzeitige Aufhebung des bestehenden Anstellungsvertrages mit der 3U HOLDING AG im Zusammenhang mit seinem Wechsel in die Position als Vorstand der Tochtergesellschaft weclapp SE eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von TEUR 75. Diese ist im Vorjahr in den oben dargestellten Nebenleistungen von TEUR 99 enthalten. Sämtliche Vergütungen für Vorstandstätigkeiten stammen, mit Ausnahme des Übergangszeitraums von Christoph Hellrung vom 26. bis 31. Mai 2022 aus der 3U HOLDING AG. Die Tochtergesellschaften haben während der Tätigkeit als Vorstand der 3U HOLDING AG mit obiger Ausnahme keine Bezüge gezahlt. Christoph Hellrung hat bis zum 31. Mai 2022 als Vorstand der weclapp SE eine Vergütung in Höhe von TEUR 104 erhalten. Uwe Knoke hat bis zum 31. Oktober 2021 als Geschäftsführer der 3U Telecom GmbH eine Vergütung in Höhe von TEUR 179 erhalten.

Die geleistete Vergütung entspricht voll umfänglich den Grundzügen der angewendeten Vergütungssysteme. Wie bereits oben dargelegt, fand der Beschluss der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 4 AktG im Geschäftsjahr 2021 Anwendung auf den neu geschlossenen Vorstandsdienstvertrag des Vorstandsmitglieds Uwe Knoke; für die übrigen Vorstandsmitglieder fanden – aufgrund der seinerzeit bestehenden Vorstandsverträge – noch die Vergütungsregelungen des Vergütungssystems 2010 Anwendung. Das Vergütungssystem 2021 wurde im Geschäftsjahr 2022 in allen Vorstandsdienstverträgen angewendet. Bis auf die oben erwähnte Sonderzahlung für Christoph Hellrung gab es keine Abweichungen von den jeweils angewendeten Vergütungssystemen.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten keine Vergütungen von anderen Gesellschaften des 3U Konzerns. Sie haben keine Leistungszusagen von Dritten erhalten, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglieder der 3U HOLDING AG stehen noch wurden ihnen derartige Leistungen gewährt.

Die Maximalvergütung wurde bei Christoph Hellrung aufgrund der Sondertantieme und aufgrund des Übergangszeitraums seiner Tätigkeiten im Vorstand der weclapp SE und dem der 3U HOLDING AG überschritten. Die Maximalvergütung wurde bei Andreas Odenbreit aufgrund des geldwerten Vorteils aus der Ausübung von Aktienoptionen überschritten. Bei den übrigen Mitgliedern des Vorstands wurde die Maximalvergütung nicht erreicht.

Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde kein Gebrauch gemacht.

Zusagen für den Fall einer vorzeitigen oder regulären Beendigung der Tätigkeit wurden weder amtierenden noch früheren Mitgliedern des Vorstands erteilt.

Anwendung der Leistungskriterien	Zielerreichung des Vorstands für die variable Vergütung (2022, in Prozent)	
Quantitative Ziele		
	Planungstreue	100
	Operatives Ergebnis	100
Qualitative Ziele		
Michael Schmidt	Erfüllung prioritärer Aufgaben	100
Michael Schmidt	Erfüllung persönlicher Ziele	100
Andreas Odenbreit	Erfüllung prioritärer Aufgaben	100
Andreas Odenbreit	Erfüllung persönlicher Ziele	100
Christoph Hellrung	Erfüllung prioritärer Aufgaben	100
Christoph Hellrung	Erfüllung persönlicher Ziele	100
Uwe Knoke	Erfüllung prioritärer Aufgaben	100
Uwe Knoke	Erfüllung persönlicher Ziele	100

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis:

Vertikalvergleich Vorstandsvergütung (jeweils Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent)	2019	2020	2021	2021 (fortgeführte Aktivitäten)	2022	2022 (fortgeführte Aktivitäten)
Entwicklung der Vorstandsvergütung	-0,95 %	2,47 %	49,14 %	9,38 %	144,29 %	-15,15 %
Ertragsentwicklung des Konzerns EBIT	103,25 %	8,06 %	13,80 %	-10,74 %	2.285,74 %	0,04 %
Ertragsentwicklung des Konzerns EBT	153,68 %	13,18 %	19,49 %	-7,07 %	2.462,98 %	9,57 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	4,84 %	3,23 %	1,28 %	-10,54 %	2,20 %	-0,58 %

Im Konzern der 3U HOLDING AG herrscht eine flache Führungsstruktur vor. In den Kreis der Arbeitnehmer, die der Ermittlung der Vollzeitäquivalente sowie deren durchschnittlicher Vergütung zugrunde liegen, sind daher einbezogen: die Geschäftsführer beziehungsweise Vorstände der Tochtergesellschaften, sämtliche leitenden und weiteren Angestellten einschließlich Aushilfen und Teilzeitkräfte. Dies korrespondiert mit der Darstellung im Abschnitt „Beschäftigte“ des zusammengefassten Lageberichts.

Aktienoptionsplan 2018

Mit Beschlüssen vom 25. Mai 2016 und 3. Mai 2018 hat die Hauptversammlung ein bedingtes Kapital in Höhe von bis zu EUR 3.531.401,00 zur Ausgabe von Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands, Führungskräfte und Mitarbeiter im Rahmen eines Aktienoptionsplans geschaffen und den Vorstand entsprechend ermächtigt. Von dieser Ermächtigung hat der Vorstand am 6. Dezember 2018 mit Zustimmung des Aufsichtsrats Gebrauch gemacht und einen Aktienoptionsplan 2018 aufgelegt.

Die Aktienoptionen können nach Ablauf der festgelegten Sperrfrist (Erdienungszeitraum) erstmals ab dem Dezember 2022 ausgeübt werden. Die 3U HOLDING AG ist berechtigt, die Ausübung von Optionsrechten in dem Umfang abzulehnen, wie deren Ausübung wegen außerordentlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen zu einer unverhältnismäßig hohen Vergütung des Bezugsberechtigten führen würde.

Angaben zu Aktienoptionen zum 31. Dezember 2022 in Stück:

Name	Funktion	Aktienoptionen
Andreas Odenbreit	Vorstand	166.666 Stück
Uwe Knoke	Vorstand (seit 1. 11. 2021)	100.000 Stück
Christoph Hellrung	Vorstand (bis 31.10. 2021 und seit 26. 5. 2022)	166.666 Stück

Andreas Odenbreit hat im Dezember 2022 seine ihm zugeteilten 166.666 Aktienoptionen vollständig ausgeübt. Nach Abschluss des Geschäftsjahrs, im Januar 2023, haben Christoph Hellrung die ihm zugeteilten 166.666 Aktienoptionen vollständig und Uwe Knoke die ihm zugeteilten 100.000 Aktienoptionen im Umfang von 60.000 ausgeübt. Ebenfalls im Januar 2023 hat Michael Schmidt (bei Zuteilung Sprecher des Vorstands, seit Mai 2022 Mitglied des Aufsichtsrats) die ihm zugeteilten 166.666 Aktienoptionen vollständig ausgeübt.

Für weitere Angaben zum Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat wird auf den Anhang zum Konzernabschluss unter Ziffer 8.3 verwiesen.

Sämtliche Vergütungen für Vorstandstätigkeiten wurden von der 3U HOLDING AG gezahlt. Die Tochtergesellschaften haben keine Bezüge gezahlt. Für Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung verweisen wir auf das Kapitel „Konkrete Angaben über Aktienoptionsprogramme“.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 9 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Es wurde auf Beschluss des Aufsichtsrats vom 26. März 2021 ergänzt und der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt, die das Vergütungssystem sowie die damit verbundene Änderung der Satzung jeweils mit Mehrheiten von mehr als 69 % der abgegebenen Stimmen verabschiedete.

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer wurden bei der Festsetzung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat nicht einbezogen.

Demzufolge beträgt die Maximalvergütung für den Vorsitzenden EUR 50.000,00 für seinen Stellvertreter EUR 37.500,00 und für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder EUR 25.000,00. Unter der Maßgabe, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Doppelte, der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache der Grundvergütung in Höhe von EUR 5.000 pro Jahr erhält, beträgt der Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Maximalvergütung für jedes Aufsichtsratsmitglied 20 %. Der Anteil der tatsächlich gezahlten variablen Vergütungsbestandteile hängt von der Erfüllung der gesetzten Leistungskriterien ab und kann daher von Jahr zu Jahr variieren, den Anteil von 80 % an der Maximalvergütung jedoch nicht übersteigen.

Als variable Vergütungsbestandteile sieht das Vergütungssystem Tantiemen vor, die sich unmittelbar auf den Unternehmenszweck der nachhaltigen Wertsteigerung beziehen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Tantieme in Höhe von EUR 1.000,00 je EUR 0,01 Dividende, die über EUR 0,05 je Stückaktie hinaus für das abgelaufene Geschäftsjahr an die Aktionäre ausgeschüttet wird sowie eine auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene jährliche Vergütung in Höhe von EUR 1.000,00 je EUR 100.000,00 Ergebnis vor Steuern im Konzernabschluss der Gesellschaft („EBT“), welches das durchschnittliche Ergebnis vor Steuern im Konzernabschluss („EBT“) für die jeweils drei vorangegangenen Geschäftsjahre übersteigt.

Die Ermittlung der Dividende erfolgt durch Beschluss der Hauptversammlung auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat. Die Ermittlung der Ertragsentwicklung basiert auf den Daten des festgestellten Konzernabschlusses.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält außerdem und unabhängig von der Maximalvergütung für jede Aufsichtsrats- oder Ausschusssitzung, an der es teilnimmt, ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 2.500,00. Sitzungsgelder werden nur gezahlt für die Sitzungen, an denen das Aufsichtsratsmitglied tatsächlich teilnimmt.

Honorieren diese Vergütungsbestandteile die laufende Überwachung des Vorstands und der Geschäftsentwicklung, so sind unter kritischer und konstruktiver Begleitung des Aufsichtsrats erwirtschaftete maßgebliche, außerordentliche Steigerungen des Unternehmenswerts in der durch die jeweilige Maximalvergütung begrenzten Vergütung der laufenden Tätigkeit nicht berücksichtigt. In diesem Bereich hat der Aufsichtsrat dem Vorstand ehrgeizige, langfristige Ziele für die mögliche Marktbewertung von Tochtergesellschaften gesteckt und im Vergütungssystem verankert, wie deren Erreichung auf dem Wege einer Sondertantieme zu honorieren ist.

Im Zuge der Umsetzung dieser Ziele übersteigt der Aufwand auch für den Aufsichtsrat das übliche Maß beträchtlich. Zur proportionalen Honorierung des Erfolgs dient die Auslobung einer Sondertantieme, die in § 9 der Satzung beschrieben wird.

Demzufolge erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine einmalige Sondertantieme („Sondertantieme“) für den Fall, dass die weclapp SE („weclapp“) und/oder mit der Gesellschaft konzernverbundene Gesellschaften des Onlinehandels, insbesondere die Selfio GmbH (Onlinehandelsgesellschaften gemeinsam „Selfio“), an die Börse (organisierter Kapitalmarkt) geführt und zugelassen wird/werden („erfolgreicher Börsengang“). Die Sondertantieme beträgt im Fall des erfolgreichen Börsengangs jeweils TEUR 100, sofern die Marktkapitalisierung der weclapp beim Börsengang (Schlusskurs am ersten Handelstag) EUR 150 bis 300 Mio. und/oder

die Marktkapitalisierung der Selfio beim Börsengang (Schlusskurs am ersten Handelstag) EUR 100 bis 200 Mio. beträgt und jeweils TEUR 200, sofern die Marktkapitalisierung der weclapp beim Börsengang mehr als EUR 300 Mio. und/oder die Marktkapitalisierung der Selfio mehr als EUR 200 Mio. beträgt. Bei einer Marktkapitalisierung unter EUR 150 Mio. (weclapp) sowie EUR 100 Mio. (Selfio) wird die jeweilige Sondertantieme nicht fällig.

Die jeweilige Sondertantieme wird entsprechend gewährt, wenn die jeweilige Konzerngesellschaft mittelbar im Wege einer Unternehmenstransaktion an die Börse gebracht wird. Im Fall des Börsenganges im Wege einer Unternehmenstransaktion, bei der nicht alle daran beteiligten Unternehmen mit der Gesellschaft konzernverbunden sind, ist die erzielte Marktkapitalisierung bei Erstnotierung (Schlusskurs am ersten Handelstag) quotaal auf den Anteil des/der jeweiligen konzernverbundenen Unternehmen(s) zu ermitteln; dieser Anteil bildet die Bemessungsgrundlage für die zu zahlende Sondertantieme.

Bezüglich der Sondertantiemen, die Veräußerung der Geschäftsanteile an der weclapp SE an einen internationalen Softwarekonzern betreffend, wurden die Regelungen für einen Börsengang, wie oben zur Vorstandsvergütung ausgeführt, analog angewendet. Dabei entfallen folgende Beträge auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder: Ralf Thoenes TEUR 400, Stefan Thies TEUR 300, Jürgen Beck-Bazlen TEUR 200. Michael Schmidt hat nach seinem Eintritt in den Aufsichtsrat als für die Anteilsveräußerung zuständiges Aufsichtsratsmitglied erhebliche Leistungen im Zusammenhang mit der Veräußerung der Anteile erbracht. Dementsprechend berücksichtigt der Aufsichtsrat einen zeitanteiligen Bonusbetrag in Höhe von TEUR 200 für das Aufsichtsratsmitglied Michael Schmidt.

Die Aufsichtsratsvergütungen für 2022 betragen insgesamt TEUR 1.279 (2021: TEUR 158). Für 2022 wurde eine erfolgsabhängige Vergütung von TEUR 1.200 (2021: TEUR 90) zurückgestellt. Die Zahlung der Sondertantiemen steht unter dem Vorbehalt eines entsprechenden Beschlusses durch die Hauptversammlung.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder* (in TEUR)	Ralf Thoenes		Stefan Thies		Jürgen Beck-Bazlen		Michael Schmidt (seit 1. 7. 2022)		Aufsichtsrat gesamt	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Fixe Vergütung	10	10	8	8	5	5	3	0	26	23
Sitzungsgelder	15	15	15	15	15	15	8	0	53	45
Zwischensumme	25	25	23	23	20	20	11	0	79	68
Erfolgsabhängige Vergütung	40	40	30	30	20	20	10	0	100	90
Sondertantieme Verkauf weclapp	400	0	300	0	200	0	200	0	1.100	0
Gesamtvergütung	465	65	353	53	240	40	221	0	1.279	158

*Rundungsbedingte Abweichungen in der Summenzeile und in der Angabe Vergütung gesamt

Außerdem erhalten die Aufsichtsräte eine Erstattung ihrer Reisekosten und der sonstigen Auslagen. Im Geschäftsjahr 2022 haben Ralf Thoenes eine Auslagenerstattung in Höhe von TEUR 3,8 (Vorjahr: TEUR 0,1), Stefan Thies eine Auslagenerstattung in Höhe von

TEUR 0,2 (Vorjahr: TEUR 0,0) und Jürgen Beck-Bazlen eine Auslagenerstattung in Höhe von TEUR 0,1 (Vorjahr: TEUR 0,0) erhalten. Ralf Thoenes hat für das Geschäftsjahr 2022 außerdem Sitzungsgelder und Auslagenersatz für seine Aufsichtsratsstätigkeit bei der 3U ENERGY AG in Höhe von TEUR 3 (Vorjahr: TEUR 0) erhalten.

Konkrete Angaben über Aktienoptionsprogramme

Mit Beschluss vom 25. Mai 2016 hat die Hauptversammlung ein bedingtes Kapital in Höhe von bis zu EUR 3.531.401,00 zur Ausgabe von Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands, Führungskräfte und Mitarbeiter im Rahmen eines Aktienoptionsplans geschaffen und den Vorstand entsprechend ermächtigt. Mit Beschluss vom 3. Mai 2018 hat die Hauptversammlung die Ermächtigung bis zum 24. Mai 2021 befristet und den Beschluss im Übrigen bestätigt. Von dieser Ermächtigung hat der Vorstand am 6. Dezember 2018 mit Zustimmung des Aufsichtsrats Gebrauch gemacht und einen Aktienoptionsplan 2018 aufgelegt.

Aktienoptionsplan 2018

Der Aktienoptionsplan 2018 hat folgende Eckpunkte:

Bezugsberechtigte sind:

Gruppe 1: Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft

Gruppe 2: Prokuristen der Gesellschaft und Mitglieder der Geschäftsführungen in- und ausländischer verbundener Unternehmen (§ 15 AktG)

Gruppe 3: Mitarbeiter der Gesellschaft in Schlüsselpositionen auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie sonstige Mitarbeiter der Gesellschaft

Gruppe 4: Mitarbeiter der in- und ausländischen verbundenen Unternehmen (§ 15 AktG) in Schlüsselpositionen auf der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung sowie sonstige Mitarbeiter der in- und ausländischen verbundenen Unternehmen (§ 15 AktG)

Im Rahmen des Aktienoptionsplans 2018 waren bis zum 31. Dezember 2022 insgesamt 2.771.998 Aktienoptionen ausgegeben worden. Die Verteilung auf die einzelnen Gruppen sieht wie folgt aus:

Gruppe	Ausgegebene Aktienoptionen	Maximal mögliche Anzahl auszugebender Aktienoptionen
Gruppe 1:	499.998	500.000
Gruppe 2:	1.400.000	1.900.000
Gruppe 3:	272.000	350.000
Gruppe 4:	600.000	781.401
Gesamt:	2.771.998	3.531.401

Die Ausübung der Optionsrechte gemäß dem Aktienoptionsplan 2018 ist nach Ablauf einer vierjährigen Sperrfrist innerhalb von acht Jahren, beginnend mit dem Tag der Ausgabe der Option, möglich.

Die Optionsrechte dürfen nicht in der Zeit zwischen dem zehnten Tag des letzten Monats eines Quartals und dem Tag der nachfolgenden Bekanntgabe der (vorläufigen) Quartalsergebnisse, dem 1. Januar eines jeden Jahres und dem Tag der nachfolgenden Bekanntgabe des (vorläufigen) Jahresergebnisses sowie dem zehnten Tag des Monats vor Bekanntmachung der Einladungsbe-
kanntmachung zur ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft und dem Tag der ordentlichen Hauptversammlung ausgeübt werden. Die Optionsrechte sind nicht übertragbar.

Jedes Optionsrecht berechtigt zum Erwerb einer Aktie der Gesellschaft zum Ausübungspreis. Der Ausübungspreis für die Optionsrechte entspricht dem Durchschnittskurs der Schlusskurse der Aktie an den 15 Handelstagen vor der Auflegung des Aktienoptionsprogramms am 6. Dezember 2018 in Höhe von EUR 1,03 zuzüglich eines Aufschlags von 20 % als Erfolgsziel. Der Ausübungspreis beträgt somit EUR 1,24 je Aktie.

Die durch die Ausübung der Aktienoptionen erhaltenen Aktien darf der Bezugsberechtigte nur unter Beachtung der gesetzlichen Beschränkungen veräußern.

Von den im Rahmen dieses Programms insgesamt ausgegebenen 2.771.998 Aktienoptionen waren zum Bilanzstichtag (31. Dezember 2022) 1.150.000 Aktienoptionen verfallen und 515.666 Aktienoptionen ausgeübt.

Im Einklang mit den Bedingungen des Aktienoptionsplans werden keine weiteren Optionen ausgegeben.