

# 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 2021 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 77,91 % 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 tritt an die Stelle des bislang geltenden Vergütungssystems 2010.

### Anwendung der Vorstandsvergütungssysteme im Geschäftsjahr 2021

Seit der Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat wird das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand von der Gesellschaft beim Neuabschluss und bei Verlängerungen von Vorstandsdienstverträgen, welche mit der Gesellschaft abgeschlossen werden, berücksichtigt. 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 bis zum Ende der Laufzeit zum 31. Dezember 2021 unverändert in Kraft. Die darin enthaltenen Regelungen zur Vergütung orientieren sich folglich noch an dem Vergütungssystem 2010, das im Folgenden ebenfalls noch einmal dargestellt wird. Der Vorstandsdienstvertrag mit dem ab dem 1. November 2021 bestellten Vorstandsmitglied Uwe Knoke ist bereits entsprechend dem Vergütungssystem 2021 abgeschlossen worden. Auch die neuen Vorstandsdienstverträge für die Vorstandsmitglieder Michael Schmidt und Andreas Odenbreit mit fünfjähriger Laufzeit ab dem 1. Januar 2022 sind entsprechend dem Vergütungssystem 2021 abgeschlossen worden.

Das Vergütungssystem für 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.

### Grundzüge des Vergütungssystems 2010

Die Struktur und die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Das Vergütungssystem 2010 orientiert sich an dem am 5. August 2009 in Kraft getretenen Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG).

Im Rahmen des Vergütungssystems 2010 und der darauf beruhenden Regelungen der im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vorstandsverträge erhalten alle Vorstandsmitglieder der 3U HOLDING AG ein jährliches festes Grundgehalt (Fixum), welches in monatlichen Raten ausgezahlt wird. Daneben erhalten alle Vorstandsmitglieder eine variable erfolgsabhängige Vergütung (erfolgsbezogene Komponente). Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus einem quantitativen Teilziel und einem qualitativen Teilziel zusammen. Bei der quantitativen Teilzielerreichung wird durch den Aufsichtsrat im Berichtsjahr vorrangig der testierte Wert der EBIT-beziehungsweise EBT-Leistung des Konzerns im Verhältnis zu dem budgetierten Wert bewertet; außerordentliche Entwicklungen können dabei berücksichtigt werden. Im Rahmen der qualitativen Zielerreichung bewertet der Aufsichtsrat die Abarbeitung prioritärer Aufgaben des Vorstands sowie die Erfüllung vom Aufsichtsrat gesetzter persönlicher Ziele des Vorstands. Der Aufsichtsrat legt jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres Zielvorgaben unter Berücksichtigung der Lage des Konzerns fest.

Darüber hinaus können den Vorstandsmitgliedern Aktienoptionen im Rahmen von Aktienoptionsplänen gewährt werden. Die Gewährung von Aktienoptionen verfolgt das Ziel, den Beitrag des Vorstands (und auch der übrigen Mitarbeiter des 3U Konzerns) zur Steigerung des Unternehmenswerts zu honorieren und den langfristigen Unternehmenserfolg zu fördern.

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. Bei der Nachhaltigkeit werden insbesondere die Stabilität der Entwicklung des Konzerns und der Beteiligungsstruktur berücksichtigt. Der Aufsichtsrat bewertet die Nachhaltigkeit in den beiden auf das Geschäftsjahr folgenden Jahren und wird die unter Vorbehalt gezahlten Teilbeträge der erfolgsabhängigen Vergütung zurückfordern, wenn die Nachhaltigkeit der Unternehmensführung nicht gewährleistet ist.

Der Aufsichtsrat ist im Sinne des § 87 Abs. 2 Satz 1 AktG berechtigt, die Bezüge des Vorstands auf die angemessene Höhe herabzusetzen, sofern sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung der Bezüge verschlechtert und die Weitergewährung der vereinbarten Bezüge unbillig für die Gesellschaft wäre. Dies gilt auch für die Gewährung etwaiger Aktienoptionen.

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied im Laufe eines Geschäftsjahres gemäß § 84 Abs. 3 AktG aus wichtigem Grund widerrufen, besteht für dieses Geschäftsjahr sowie für etwaig weitere Geschäftsjahre bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags des Vorstands kein Anspruch auf eine erfolgsabhängige Vergütung.

Den Vorstandsmitgliedern wurden keine Pensionszusagen gegeben.

## **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) 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 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 am Main, 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 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 Teilzielerreichung 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 Vorstandsienstvertrages 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 drei Leistungskriterien, die nach Ablauf der Halte-  
dauer vorliegen müssen:

- 40 % Durchschnitt der jährlichen Zielerreichung nach Plan-EBIT während der 4-jährigen Laufzeit,
- 30 % Kursentwicklung der 3U HOLDING AG im Vergleich zur 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 Erfolgsziel-  
erreichung 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 Vergütungs-  
bericht 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 wich-  
tigem Grund kann die langjährige variable Vergütung (maximal vier Jahre vor Eintritt des Rückforderungsgrundes) zurückgefor-  
dert 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.2 verwiesen.

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

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

Vorstandsdienstverträge sind für eine feste Laufzeit abgeschlossen und sehen dementsprechend keine ordentliche Kündigungs-

möglichkeit 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 Vorstandsdienstverträge 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 mit einer vom Aufsichtsrat definierten Peer-Group aus in der Regel börsennotierten Unternehmen (Holding-/Beteiligungsgesellschaften) verglichen, die u. a. eine vergleichbare Marktstellung aufweisen („horizontaler Vergleich“). 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 2021

Angabe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie deren jeweiliger relativer Anteil

Vergütung der Vorstandsmitglieder (in TEUR)	Michael Schmidt Sprecher des Vorstands		Andreas Odenbreit Vorstand		Christoph Hellrung Vorstand (bis 31.10.2021)		Uwe Knoke Vorstand (seit 1.11.2021)	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
<b>Maximalvergütung</b>	–	–	–	–	–	–	<b>350</b>	–
Festvergütung	300	300	150	150	125	150	25	–
Nebenleistungen	36	36	15	18	99	28	3	–
<b>Zwischensumme</b>	<b>336</b>	<b>336</b>	<b>165</b>	<b>168</b>	<b>224</b>	<b>178</b>	<b>28</b>	<b>–</b>
Einjährige variable Vergütung	276	284	46	47	38	47	7	–
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	9	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>612</b>	<b>620</b>	<b>211</b>	<b>215</b>	<b>262</b>	<b>225</b>	<b>44</b>	<b>–</b>
Anteil der festen Vergütung	54,9 %	54,2 %	78,2 %	78,1 %	85,5 %	79,1 %	63,6 %	–
Anteil der variablen Vergütung	45,1 %	45,8 %	21,8 %	21,9 %	14,5 %	20,9 %	36,4 %	–

Außerdem haben für das Vorjahr (2020) Herr Andreas Odenbreit TEUR 47 und Herr Christoph Hellrung TEUR 47 im Berichtsjahr (2021) und im Vorjahr (2020) für das Jahr 2019 jeweils TEUR 50 als einjährige variable Vergütung erhalten. Herr Michael Schmidt hat im Berichtsjahr (2021) TEUR 209 für das Vorjahr (2020) als einjährige variable Vergütung; und im Vorjahr (2020) für das Jahr 2019 TEUR 25 erhalten.

Herr Christoph Hellrung erhielt im Berichtsjahr (2021) für die Bereitschaft zum Wechsel in die Position als Vorstand bei der Tochtergesellschaft weclapp SE eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von TEUR 75. Diese ist in den oben dargestellten Nebenleistungen von TEUR 99 enthalten.

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.

Sämtliche Vergütungen für Vorstandstätigkeiten stammen aus der 3U HOLDING AG. Die Tochtergesellschaften haben den Mitgliedern des Vorstands keine Bezüge gezahlt. Herr Uwe Knoke hat bis zum 31. Oktober 2021 als Geschäftsführer der 3U TELECOM GmbH eine Vergütung in Höhe von TEUR 215 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 Anwendung auf den neu geschlossenen Vorstandsdienstvertrag des Vorstandsmitglieds Uwe Knoke; für die übrigen Vorstandsmitglieder fanden – aufgrund der aktuell bestehenden Vorstandsverträge – noch die Vergütungsregelungen des Vergütungssystems 2010 Anwendung. Es gab 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 keinem der Mitglieder des Vorstands erreicht.

Der Aufsichtsrat sah keinen Anlass, von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, Gebrauch zu machen.

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

Die Leistungskriterien wurden wie folgt angewandt:

Anwendung der Leistungskriterien	Zielerreichung des Vorstands für die variable Vergütung	Anteil in % 2021
<b>Quantitative Ziele (in %)</b>		
	Planungstreue	77,6
	Operatives Ergebnis	100
<b>Qualitative Ziele (in %)</b>		
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:

<b>Vertikalvergleich Vorstandsvergütung (jeweils Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent)</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Entwicklung der Vorstandsvergütung	2,93 %	-0,95 %	2,47 %	9,38 %
Ertragsentwicklung des Konzerns EBIT	-9,50 %	103,25 %	8,06 %	13,80 %
Ertragsentwicklung des Konzerns EBT	-3,63 %	153,68 %	13,18 %	19,49 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	-2,77 %	4,85 %	3,23 %	3,48 %

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.

Angaben zu Aktienoptionen zum 31. Dezember 2021 in Stück:

<b>Name</b>	<b>Funktion</b>	<b>Aktienoptionen</b>
Michael Schmidt	Sprecher des Vorstands	166.666 Stück
Uwe Knoke	Vorstand	100.000 Stück
Andreas Odenbreit	Vorstand	166.666 Stück

Bis zum 31. Oktober 2021 war Christoph Hellrung als Mitglied des Vorstands der 3U HOLDING AG bestellt. Er behält auch nach seinem Wechsel in die Position des Finanzvorstands bei der Tochtergesellschaft weclapp SE weiterhin die 166.666 Stück Aktienoptionen, die ihm aus dem Aktienoptionsplan 2018 zugeteilt worden waren. Diese Optionen sind nicht verfallen.

Dem seit 1. November 2021 amtierenden Vorstandsmitglied Uwe Knoke wurden mit Amtsantritt keine Aktienoptionen zugeteilt. Die 100.000 Stück Aktienoptionen in seinem Bestand rühren aus seiner Tätigkeit als Geschäftsführer mehrerer Tochtergesellschaften der 3U HOLDING AG her.

Die Aktienoptionen können erst nach Ablauf festgelegter Sperrfristen (Erdienungszeitraum) 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.

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 Euro 50.000,00 für seinen Stellvertreter Euro 37.500,00 und für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder Euro 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 Euro 1.000,00 je Euro 0,01 Dividende, die über Euro 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 Euro 1.000,00 je Euro 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.

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 unter 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.

Sondertantiemen wurden im Geschäftsjahr 2021 nicht geschuldet.

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

Die Aufsichtsratsvergütungen für 2021 betragen TEUR 158 (Vorjahr: TEUR 165). Für 2021 wurde eine erfolgsabhängige Vergütung in Höhe von TEUR 90 (Vorjahr: TEUR 90) zurückgestellt.

Name	Fixe Vergütung in TEUR		Erfolgsabhängige Vergütung in TEUR		Sitzungsgelder in TEUR		Vergütung gesamt in TEUR	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Ralf Thoenes (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	10	10	40	40	15	18	65	68
Stefan Thies (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)	8	8	30	30	15	18	53	55
Jürgen Beck-Bazlen	5	5	20	20	15	18	40	43
<b>Summe*</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>45</b>	<b>53</b>	<b>158</b>	<b>165</b>

\*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 2021 hat Herr Thoenes in Höhe von TEUR 0,1 (Vorjahr: TEUR 1,2) Erstattungen für seine Auslagen erhalten. Herr Thies (Vorjahr: TEUR 0,1) und Herr Beck-Bazlen (Vorjahr: TEUR 0,1) erhielten im Geschäftsjahr keine Auslagenerstattung. Herr Thoenes hat für das Geschäfts-

jahr 2021 außerdem Sitzungsgelder und Auslagenersatz für seine Aufsichtsratsstätigkeit bei der weclapp SE in Höhe von TEUR 20 (Vorjahr: TEUR 0) 3U ENERGY AG in Höhe von TEUR 0 (Vorjahr: TEUR 6) erhalten. Herr Thies hat für das Geschäftsjahr 2021 außerdem Sitzungsgelder und Auslagenersatz für seine Aufsichtsratsstätigkeit bei der weclapp SE in Höhe von TEUR 13 (Vorjahr: TEUR 0) erhalten.

Es bestehen keine aktienbasierten Vergütungskomponenten für die Mitglieder des Aufsichtsrates.

Die Rechtsanwaltssozietät Altenburger Rechtsanwälte, deren Partner der Aufsichtsratsvorsitzende Herr Ralf Thoenes ist, hat im abgelaufenen Geschäftsjahr für ihre Beratungsleistungen und Auslagererstattungen für den 3U Konzern keine Zahlungen (Vorjahr: TEUR 11,6 zzgl. Umsatzsteuer) erhalten. Im Vorjahr wurden Leistungen gegenüber der 3U HOLDING AG erbracht.

## **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 am 31. Dezember 2021 insgesamt 2.771.998 Aktienoptionen ausgegeben. Die Verteilung auf die einzelnen Gruppen sieht wie folgt aus:

<b>Gruppe</b>	<b>Ausgegebene Aktienoptionen</b>	<b>Maximal mögliche Anzahl auszugebender Aktienoptionen</b>
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
<b>Gesamt:</b>	<b>2.771.998</b>	<b>3.531.401</b>

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 Einladungsbekanntmachung 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 bis zum 31. Dezember 2020 ausgegebenen 2.771.998 Aktienoptionen waren zum Bilanzstichtag (31. Dezember 2021) 606.000 Aktienoptionen verfallen.

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