

3U HOLDING AG

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Entwurf

*in der Fassung, die der Hauptversammlung vom 20. Mai 2021
zur Billigung vorgelegt wird,
einschließlich der einleitenden Erörterung durch den Aufsichtsrat*

A. Erläuterung zu den Vorstandsverträgen

Sämtliche Mitglieder des Vorstands sind derzeit mit Verträgen vom 30. Dezember 2016 für die Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2021 angestellt. Diese Verträge (und die darin vereinbarte Vergütung) gelten unberührt durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 und das am 26. März 2021 auf dessen Grundlage beschlossene Vergütungssystem der Gesellschaft einstweilen fort. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, die Anstellungen der Vorstandsmitglieder über die derzeitige Laufzeit hinaus fortzuführen und in diesem Zuge diejenigen Vereinbarungen, die die Vergütung betreffen, entsprechend dem neuen Vergütungssystem neu zu fassen.

B. Erläuterung zu Sondertantiemen

Im Rahmen der langfristigen Strategie der Gesellschaft, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern, sind künftige Börsengänge von erfolgreichen Tochtergesellschaften insofern entscheidende Ereignisse, als sie in erheblichem Umfang zusätzliche Wachstums- und Ertragspotenziale aufdecken. Diese Wertsteigerung kommt allen Anteilseignern unmittelbar zugute. Sie ist Ergebnis der Identifizierung der vielversprechendsten Geschäftsmodelle des Konzerns und von deren konsequenter und erfolgreicher Entwicklung zu herausragenden Positionen in deren jeweiligen Marktsektoren.

Neben der Vergütung für die tägliche Führung der Geschäfte der Gesellschaft und des Konzerns sowie der laufenden strategischen und operativen Weiterentwicklung der Unternehmensgruppe durch den Vorstand soll nach Auffassung des Aufsichtsrats auch die Incentivierung einer langfristigen und nachhaltigen, außerordentlichen Wertsteigerung besondere Berücksichtigung finden.

Daher hat der Aufsichtsrat ehrgeizige, langfristige Ziele für die mögliche Marktbewertung von Tochtergesellschaften formuliert und ihre Erreichung durch Auslobung einer Sondertantieme incentiviert. Von der frühzeitigen Implementierung dieses insgesamt langfristig ausgerichteten Vergütungsinstruments verspricht sich der Aufsichtsrat eine erhöhte und nachhaltige Anreizwirkung. Um den Vorstand anzuhalten, im Interesse der Anteilseigner die Erreichung der optimalen Bewertung höher zu priorisieren als den kurzfristigen Vollzug, sind die Tantiemen gestaffelt und die Erreichung der maximalen Tantiemenhöhe an ambitionierte Zielstellungen geknüpft.

C. Wortlaut des Vergütungssystems

Das der Hauptversammlung am 20. Mai 2021 zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem für den Vorstand der 3U HODLING AG hat den folgenden Wortlaut:

**System zur Vergütung
der Mitglieder des Vorstands der 3U HOLDING AG, Marburg**

A. Einleitung und Grundlagen des Vergütungssystems

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 werden 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 mehrjährigen 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 12 monatlichen Raten)
- Nebenleistungen:
Firmenwagen etc. (siehe dazu B III. 2.2)

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 rd. 54 % (Sprecher des Vorstands) und rd. 71 % (übrige Vorstandsmitglieder). Dabei liegt der Anteil der Nebenleistungen (maximal) zwischen rd. 8 % (Sprecher des Vorstands) und rd. 14 % (übrige Vorstandsmitglieder) der Gesamtvergütung.

Der Anteil des STI an der Gesamtvergütung liegt zwischen 0 % bis rd. 46 % (Sprecher des Vorstands) und zwischen 0 % bis rd. 13 % (übrige Vorstandsmitglieder) und der Anteil des LTI bei 0 % (Sprecher des Vorstands) und zwischen 0 % bis rd. 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 Vorstandsdienstvertrages und sieht eine Haltedauer von 4 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 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 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 4 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 4 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 4 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 5 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).