





Inhalt

1

- 2 Vergütungsbericht
- 17 Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

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. Des Weiteren werden darin die Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der 3U HOLDING AG im Geschäftsjahr 2025 ausführlich 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 11. April 2025 beschlossen und von der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 97,52 % des vertretenen Kapitals gebilligt („Vergütungssystem 2025“).

Das Vergütungssystem 2025 enthält Klarstellungen und sprachliche Anpassungen im Vergleich zum zuvor gültigen „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 (DCGK) in der Fassung vom 20. März 2020.

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.

Laufzeit der Vorstandsdiensverträge und Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2025

Mit dem Vorstandsmitglied Uwe Knoke wurde im Geschäftsjahr 2024 ein neuer Vorstandsdiensvertrag mit einer planmäßigen Laufzeit bis zum 31. Juli 2027 geschlossen. Die Vorstandsdiensverträge für die Vorstandsmitglieder Andreas Odenbreit und Christoph Hellrung enden planmäßig am 31. Dezember 2026. Im Geschäftsjahr 2025 wurden sämtliche Mitglieder des Vorstands für die Dauer ihrer Amtszeit im Vorstand der 3U HOLDING AG entsprechend dem Vergütungssystem 2025 vergütet.

Der Vorstand agiert als kollektives Gremium ohne Vorsitzenden oder Vorstandssprecher.

Vergütungssystem 2025

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 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlichten 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 das einzelne 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“) oder eine vergleichbare wertrealisierende Transaktion („erfolgreiche Transaktion“) stattfindet. Dies betrifft beispielhaft die Tochtergesellschaft Selfio SE, Koblenz. 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 Börsenganges oder einer erfolgreichen Transaktion der Selfio SE TEUR 250, sofern die Marktkapitalisierung der Tochtergesellschaft beim Börsengang (Schlusskurs am ersten Handelstag) bzw. der erzielte Veräußerungserlös im Fall einer erfolgreichen Transaktion EUR 100 Mio. bis EUR 200 Mio. beträgt und TEUR 500, sofern die

Marktkapitalisierung bzw. der erzielte Veräußerungserlös mehr als EUR 200 Mio. beträgt. Bei einer Marktkapitalisierung oder einem Veräußerungserlös unter EUR 100 Mio. ist kein Sonderbonus geschuldet.

In dem Fall des Börsengangs oder der Transaktion der Selfio SE und des damit verbundenen Sonderbonus beträgt die Maximalvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder TEUR 850.

Der Sonderbonus wird entsprechend gewährt, wenn Selfio SE 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.

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.

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.

Die wesentlichen Elemente der Vergütung sind wie folgt vorgesehen:

Feste Vergütungsbestandteile

- Festes Jahresgehalt: TEUR 200 je Vorstandsmitglied / Grundgehalt (Zahlung jeweils in 12 monatlichen Raten)
- Nebenleistungen: Firmenwagen etc. (siehe dazu B III.2.2)

Variable Vergütungsbestandteile

- STI: TEUR 45 je Vorstandsmitglied
(bei 100 % Zielerreichung der vereinbarten quantitativen und individuellen qualitativen Zielvorgaben)
- LTI: TEUR 55 je Vorstandsmitglied in virtuellen Aktien

MAXIMALVERGÜTUNG

- TEUR 350 je Vorstandsmitglied

Die MAXIMALVERGÜTUNG beträgt unter Berücksichtigung von Sonderbonuszahlungen im Falle der oben genannten Börsengänge TEUR 850 für die einzelnen Vorstandsmitglieder.

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. 71 % und 100 %. Dabei liegt der Anteil der Nebenleistungen (maximal) bei 20 % der Gesamtvergütung.

Der Anteil des STI an der Gesamtvergütung liegt zwischen 0 % bis rd. 13 % und der Anteil des LTI zwischen 0 % bis rd. 16 % 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. Die den 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.

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 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 drei 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.

Die wesentlichen Bedingungen der gewährten virtuellen Aktien einschließlich Anzahl und Wert werden im jährlichen Vergütungsbericht dargestellt.

IV. Aufschiebzeiten 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.

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 drei bis 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 überprüfbares 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 2025

Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile

Vergütung der Vorstandsmitglieder (TEUR)	Andreas Odenbreit		Christoph Hellrung		Uwe Knoke		Vorstand gesamt*	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Festvergütung	200	200	200	200	200	200	600	600
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	25	27	32	38	19	19	76	84
Summe fixe Vergütung und Nebenleistungen*	225	227	232	238	219	219	676	684
Einjährige variable Vergütung	14	19	14	19	14	12	41	50
Mehrjährige variable Vergütung								
LTI 2025	55		55		55		165	
LTI 2024	0	55	0	55	0	55	0	165
Summe variable Vergütung*	69	74	69	74	69	67	206	215
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung*	294	301	301	312	288	286	882	899

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

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährten Gesamtbezüge des Vorstands betragen TEUR 882 (Vorjahr: TEUR 899).

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. Für die im Geschäftsjahr 2025 gewährten virtuellen Aktien wurden Rückstellungen in Höhe von TEUR 26 (Vorjahr: TEUR 39) gebildet. Die Rückstellungssumme für alle virtuellen Aktien beträgt zum 31. Dezember 2025 insgesamt TEUR 337 (Vorjahr: TEUR 226).

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 vier Jahren gewährt.

Die geleistete Vergütung entspricht vollumfänglich den Grundzügen des angewendeten Vergütungssystems. Das Vergütungssystem 2025 wurde im Geschäftsjahr 2025 für alle Vorstandsdienstverträge angewendet. Es gab keine Sonderzahlungen oder sonstige Abweichungen von dem angewendeten Vergütungssystem.

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 2025 – wie auch im Vorjahr – bei keinem Vorstandsmitglied erreicht beziehungsweise überschritten. 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 (2025, in %)

Quantitative Ziele		
	Planungstreue	0
	Operatives Ergebnis	0
Qualitative Ziele		
Andreas Odenbreit	Erfüllung prioritärer Aufgaben	100
	Erfüllung persönlicher Ziele	100
Christoph Hellrung	Erfüllung prioritärer Aufgaben	100
	Erfüllung persönlicher Ziele	100
Uwe Knoke	Erfüllung prioritärer Aufgaben	100
	Erfüllung persönlicher Ziele	100

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

Vertikalvergleich Vorstandsvergütung (TEUR)	2025	2024	Veränderung 2025/2024	2023	2022
Ergebnisentwicklung					
EBITDA	-3.682	3.770	-	5.233	8.486
EBIT	-7.959	135	-	1.639	5.091
EBT	-8.611	660	-	3.688	5.145
Arbeitnehmervergütung					
Durchschnittliche Vergütung der 3U-Mitarbeiter	57,9	55,1	5,2 %	54,8	55,7
Vorstandsvergütung					
Andreas Odenbreit	294	301	-2,3 %	301	1.308
Christoph Hellrung	301	312	-3,5 %	763	890
Uwe Knoke	288	286	0,7 %	586	398

Im Konzern der 3U HOLDING AG herrscht eine flache Führungsstruktur vor. In den Kreis der Arbeitnehmer, die der Ermittlung der Durchschnittswerte 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 konnten nach Ablauf der festgelegten Sperrfrist (Erdienungszeitraum) erstmals ab 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.

Nach der Ausübung in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 verfügen die Vorstandsmitglieder der 3U HOLDING AG zum 31. Dezember 2024 über keine ihnen zugeteilten Aktienoptionen mehr.

Für weitere Angaben zum Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat wird auf den Anhang zum Konzernabschluss unter Ziffer 8.3 verwiesen. 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. Das bestehende Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde der Hauptversammlung vom 28. Mai 2025 zur Beschlussfassung vorgelegt, die die Vergütung des Aufsichtsrats mit einer Mehrheit von 97,20 % der abgegebenen Stimmen bestätigte. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer wurden bei der Festsetzung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat nicht einbezogen.

Demzufolge beträgt die Maximalvergütung für den Vorsitzenden TEUR 50,0 für seinen Stellvertreter TEUR 37,5 und für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder TEUR 25,0. Unter der Maßgabe, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Doppelte, der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache der Grundvergütung in Höhe von TEUR 5,0 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 TEUR 1,0 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 TEUR 1,0 je TEUR 100,0 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 TEUR 2,5. 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. Die Regelung zur Maximalvergütung gemäß Satzung findet auf die Zahlung einer Sondertantieme keine Anwendung. Demzufolge erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine einmalige Sondertantieme („Sondertantieme“) für den Fall, dass mit der Gesellschaft konzernverbundene Gesellschaften des Onlinehandels, insbesondere die Selfio SE (Onlinehandelsgesellschaften gemeinsam „Selfio“), an die Börse (organisierter Kapitalmarkt) geführt und zugelassen wird („erfolgreicher Börsengang“). Die Sondertantieme beträgt im Fall des erfolgreichen Börsengangs TEUR 100, sofern die Marktkapitalisierung der Selfio beim Börsengang (Schlusskurs am ersten Handelstag) EUR 100 Mio. bis EUR 200 Mio. beträgt, und TEUR 200, sofern die Marktkapitalisierung der Selfio mehr als EUR 200 Mio. beträgt. Bei einer Marktkapitalisierung unter EUR 100 Mio. wird die jeweilige Sondertantieme nicht fällig. Die Sondertantieme wird entsprechend gewährt, wenn Selfio mittelbar im Wege einer Unternehmenstransaktion an die Börse gebracht wird. Im Fall des Börsengangs 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) quotale auf den Anteil des/der jeweiligen konzernverbundenen Unternehmen(s) zu ermitteln; dieser Anteil bildet die Bemessungsgrundlage für die zu zahlende Sondertantieme.

Die Aufsichtsratsvergütungen für 2025 betragen insgesamt TEUR 68,1 (Vorjahr: TEUR 79,8). Für 2025 wurde keine erfolgsabhängige Vergütung zurückgestellt (Vorjahr: TEUR 0).

Aufsichtsrats- vergütung (TEUR)	Fixe Vergütung		Erfolgsabhängige Vergütung		Sitzungsgelder und Auslagen		Vergütung gesamt*	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Ralf Thoenes (Vorsitz)	10,0	10,0	0	0	10,1	14,5	20,1	24,5
Stefan Thies (stellv. Vorsitz)	7,5	7,5	0	0	10,2	12,7	17,7	20,2
Michael Schmidt	5,0	5,0	0	0	10,0	12,5	15,0	17,5
Lenard Lange	5,0	5,0	0	0	10,3	12,6	15,3	17,6
Summe*	27,5	27,5	0	0	40,6	52,3	68,1	79,8

*Rundungsbedingte Abweichungen in der Summenzeile und in den Angaben Vergütung gesamt

Außerdem hat Ralf Thoenes für das Geschäftsjahr 2025 Sitzungsgelder und Auslagenersatz für seine Aufsichtsratsaktivitäten bei der 3U ENERGY AG sowie Selfio SE in Höhe von TEUR 0 (Vorjahr: TEUR 3,0) erhalten. Michael Schmidt hat für das Geschäftsjahr 2025 Sitzungsgelder und Auslagenersatz für seine Aufsichtsratsaktivitäten bei der Selfio SE in Höhe von TEUR 0,0 (Vorjahr: TEUR 0,0) 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.

Aktioptionsplan 2018

Der Aktioptionsplan 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)

Die Ausübung der Optionsrechte gemäß dem Aktioptionsplan 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) Quartalergebnisse, 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 Aktioptionsprogramms 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 Aktioptionen erhaltenen Aktien darf der Bezugsberechtigte nur unter Beachtung der gesetzlichen Beschränkungen veräußern.

Von den im Rahmen dieses Programms insgesamt ausgegebenen 2.771.998 Aktioptionen waren zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2025 1.178.000 Aktioptionen verfallen und 1.501.998 Aktioptionen ausgeübt. Die Anzahl der zugeteilten, noch nicht ausgeübten Aktioptionen aus dem Aktioptionsprogramm 2018 beläuft sich zum 31. Dezember 2025 auf 92.000 Stück.

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



Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

An die 3U Holding AG, Marburg

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

Prüfungsurteile

Wir haben den Vergütungsbericht der 3U Holding AG, Marburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines

Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Bonn, 30. März 2026

RSM Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Tobias Schmelter
Wirtschaftsprüfer

Uwe Harr
Wirtschaftsprüfer



3U HOLDING AG
Zu den Sandbeeten 1 b
35043 Marburg
Deutschland

Tel.: +49 (0) 6421 999-0

www.uuu.de