

# VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN VORSTAND DER ABOUT YOU HOLDING SE

Veröffentlichung nach § 120a Abs. 2 AktG:

Der Aufsichtsrat hat – auf Empfehlung des Präsidial- und Nominierungsausschusses – das nachfolgend erläuterte Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen, welches von der ersten ordentlichen Hauptversammlung der ABOUT YOU Holding SE nach ihrem Börsengang am 23. August 2022 mit einer Mehrheit von 97,09% der abgegebenen Stimmen durch die Aktionäre gebilligt wurde:

## I. Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der ABOUT YOU Holding SE

Die im Vergütungssystem niedergelegte Vergütungsstruktur für die Vorstandsmitglieder der ABOUT YOU Holding SE („ABOUT YOU“) ist auf eine langfristige Entwicklung der ABOUT YOU Gruppe ausgerichtet, denn ein Großteil der Vergütung besteht aus variablen Vergütungsbestandteilen. Dabei kommt der langfristigen Vergütungskomponente (Long Term Incentive, „LTI“) besonderes Gewicht zu. Die Ausgestaltung des LTI fördert die strategischen Zielsetzungen von ABOUT YOU sowie ein nachhaltiges und profitables Wachstum von ABOUT YOU und der ABOUT YOU Gruppe. Durch die primäre Anknüpfung an finanzielle und operative Ziele sowie die Einbeziehung von ESG-Parametern in Relation zur Entwicklung des Aktienkurses stellt das LTI sicher, dass die variable Vorstandsvergütung auf Grundlage einer umfassenden Beurteilung der Gesamtentwicklung der ABOUT YOU Gruppe unter Einbeziehung der Interessen der Aktionäre und sonstigen Stakeholdern von ABOUT YOU bemessen wird.

Das Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022) (DCGK). Der Aufsichtsrat möchte mit dem Vergütungssystem eine marktgerechte und angemessene Vergütung bieten, um für ABOUT YOU auch künftig die besten nationalen und internationalen Kandidaten für eine Vorstandstätigkeit gewinnen zu können. Gleichzeitig stellt er mit dem Vergütungssystem sicher, auf organisatorische Änderungen angemessen reagieren und gewandelte Marktbedingungen flexibel berücksichtigen zu können.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem insbesondere entlang der folgenden Leitlinien ausgestaltet, die damit auch bei der Festlegung der konkreten Vorstandsvergütung gelten:

<b>Förderung der Geschäftsstrategie</b>	Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur Förderung und Umsetzung einer langfristigen Entwicklung und eines nachhaltigen und profitablen Wachstums von ABOUT YOU. Dies wird durch die Festlegung von Leistungskriterien sichergestellt, die sich auf anspruchsvolle jährliche und mehrjährige Ziele beziehen.
<b>Achtung von ESG-Kriterien</b>	Das Vergütungssystem beachtet nichtfinanzielle Ziele aus dem Bereich Environmental-Social-Governance (ESG) und fördert deren Verwirklichung. Diese sind sowohl in der kurz-(STI) als auch langfristig (LTI) variablen Vergütung berücksichtigt, um ein nachhaltiges Handeln von ABOUT YOU zu fördern.
<b>Pay for Performance</b>	Ausrichtung des Vergütungsmodells auf Basis eines erfolgsabhängigen Chancen-Risiko-Profiles durch Festlegung von incentivierenden Leistungszielen.
<b>Definition ambitionierter Leistungsindikatoren</b>	Das Vergütungssystem verknüpft die variable Vergütung mit Umsatzwachstum und unterstreicht die Wachstumsziele der ABOUT YOU und der ABOUT YOU Gruppe als die am schnellsten wachsenden digitalen Modeplattformen Europas.
<b>Honorierung individueller Leistungen</b>	Die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds soll angemessen berücksichtigt werden: Erfolge sollen honoriert und Zielverfehlungen zu einer angemessenen Reduzierung der variablen Vergütung führen. Dies wird durch die vorstandsindividuelle Vergütungsstruktur und Zieldefinition sichergestellt.
<b>Angemessene marktgerechte Vergütung</b>	Das Vergütungsmodell gewährleistet eine insgesamt angemessene und marktübliche Vergütung; es trägt der Größe, Komplexität und der wirtschaftlichen Lage von ABOUT YOU Rechnung.
<b>Vergleichbarkeit der Vergütung</b>	Das Vergütungsmodell gewährleistet im Verhältnis zur mit Bedacht gewählten Vergleichsgruppe (horizontaler Vergleich) und zu den Mitarbeitern von ABOUT YOU (vertikaler Vergleich) eine übliche Vergütung.
<b>Interessenwahrung der Stakeholder und Kapitalmarktorientierung</b>	Das Vergütungsmodell verknüpft durch die aktienbasierte, kapitalmarktorientierte Gestaltung der langfristigen Vergütungsbestandteile in Form von virtuellen Aktien die Interessen der Aktionär*innen und der Vorstandsmitglieder. Es wird insgesamt der Anreiz gesetzt, den Wert von ABOUT YOU langfristig und nachhaltig zu steigern. Dadurch leistet es auch einen wichtigen Beitrag, um die Interessen weiterer Stakeholder wie Gläubiger, Kunden und Lieferanten an einer nachhaltig erfolgreichen Entwicklung zu verwirklichen.

## **II. Beteiligung der Hauptversammlung, Verfahren zur Festsetzung, Anwendung und Überprüfung des Vergütungssystems, Anwendungsbereich**

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Auf Grundlage einer Empfehlung des Präsidial- und Nominierungsausschusses verabschiedete der Aufsichtsrat das Vergütungssystem in seiner Sitzung vom 5. Juli 2022. Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt werden.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat einen externen Vergütungsexperten zur (Fort-)Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung hinzuziehen. Dabei achtet der Aufsichtsrat entsprechend Empfehlung G.5 DCGK darauf, dass der externe Vergütungsexperte unabhängig vom Vorstand und von ABOUT YOU ist.

Der Aufsichtsrat überprüft die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile regelmäßig. Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung nimmt er entsprechend Empfehlungen G.3 und G.4 DCGK einen horizontalen und vertikalen Vergleich der Vergütung vor. Beim horizontalen Vergleich beurteilt der Aufsichtsrat die Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Verhältnis zu vergleichbaren Gesellschaften. Dazu nimmt der Aufsichtsrat einen Vergleich mit der Vorstandsvergütung einer vom Aufsichtsrat festzulegenden Gruppe vergleichbarer Unternehmen vor und berücksichtigt hierbei insbesondere die Marktstellung (insbesondere Branche, Größe und Land) sowie die wirtschaftliche Lage von ABOUT YOU. Bei den Unternehmen der Vergleichsgruppe handelt es sich um vergleichbare börsennotierte Unternehmen vornehmlich des SDAX aus dem Fashion- und/oder E-Commerce-Sektor und aus Branchen mit vergleichbaren Geschäftsmodellen wie z.B. SDAX-Unternehmen mit Schwerpunkt Digitalisierung, E-Commerce oder Fashion. Die ausgewählten Vergleichsunternehmen werden im jährlichen Vergütungsbericht offengelegt. Bei der Betrachtung werden sowohl die Positionierung von ABOUT YOU in der Vergleichsgruppe als auch die jeweiligen Vergütungsbestandteile berücksichtigt. Beim vertikalen Vergleich beurteilt der Aufsichtsrat die Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Verhältnis zum oberen Führungskreis und der Belegschaft insgesamt. Als oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat all diejenigen Mitarbeiter der ABOUT YOU Gruppe definiert, die direkt an den jeweiligen Vorstand berichten.

Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Zur Vermeidung und Behandlung von (potentiellen) Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat und vorbereitend den Präsidial- und Nominierungsausschuss sowohl die Regelungen des Aktiengesetzes als auch die Empfehlungen des DCGK (Grundsatz 19 DCGK und die darauf aufbauenden Empfehlungen E.1 und E.2 DCGK) berücksichtigt. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat potentielle Interessenkonflikte unverzüglich dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Im Falle eines Interessenkonflikts nimmt das betroffene Aufsichtsratsmitglied nicht an der davon betroffenen Beratung und Beschlussfassung teil. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Mandatsbeendigung führen.

Das am 5. Juli 2022 verabschiedete Vergütungssystem gilt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge. Nach Maßgabe des § 26j Abs. 1 EGAktG und im Einklang mit der Begründung des DCGK bleiben die bereits abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge mit den derzeitigen Vorstandsmitgliedern, Sebastian Betz, Tarek Müller und Hannes Wiese („Altverträge“) unberührt. Auf diese findet die bisherige Vergütungspraxis bis spätestens zum Ende der jeweiligen Vertragslaufzeit weiterhin Anwendung, d.h. bis zum Ablauf des 15. April 2025.

Bei dem Abschluss der Altverträge hat der Aufsichtsrat bereits wesentliche Eckpunkte des späteren und nunmehr der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystems aufgegriffen. In einigen Punkten bestehen allerdings Abweichungen; so enthält etwa die Vorstandsvergütung auf Basis der laufenden Verträge, wie dem Vergütungsbericht entnommen werden kann, keine dezidierte kurzfristige variable Vergütungskomponente.

### **III. Vergütungsbestandteile**

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds unter dem neuen Vergütungssystem besteht aus erfolgsunabhängigen, d.h. festen, und aus erfolgsabhängigen, d.h. variablen, Bestandteilen. Die variablen Bestandteile umfassen eine kurzfristig orientierte variable Vergütung (Short Term Incentive, „STI“) und das LTI.

Die sogleich näher dargestellten Vergütungsbestandteile sind die Bezugsgrößen für die Ziel-Gesamtvergütung und die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder, welche entsprechend Empfehlung G.1 DCGK im Vergütungssystem festgelegt werden sollen.

#### **Festvergütung**

Die Festvergütung umfasst eine feste, erfolgsunabhängige Grundvergütung, die monatlich (12-mal pro Jahr) als Gehalt ausbezahlt wird.

Zur Festvergütung zählen darüber hinaus Nebenleistungen wie Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Bereitstellung eines Dienstwagens bzw. im Falle eines Verzichts auf einen solchen eine entsprechende Ausgleichszahlung. Darüber hinaus schließt ABOUT YOU eine angemessene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung) für die Vorstandsmitglieder zur Absicherung gegen Risiken aus deren beruflicher Tätigkeit für ABOUT YOU ab, wobei die Versicherungsbedingungen einen Selbstbehalt entsprechend den gesetzlichen Vorgaben vorsehen. Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen, wie z.B. die Übernahme von Umzugskosten oder Kosten für die doppelte Haushaltsführung, gewähren. Zur Gewinnung qualifizierter Kandidat\*innen für den Vorstand kann der Aufsichtsrat überdies die Vergütung erstmalig bestellter Mitglieder des Vorstands in angemessener und marktgerechter Weise um eine Antrittsprämie (sog. Signing Bonus) – beispielsweise zur Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen – ergänzen. Der Aufwand von ABOUT YOU für die Summe der Nebenleistungen (exkl. D&O-Versicherung) ist pro Jahr je Vorstandsmitglied grundsätzlich auf einen Betrag in Höhe von rund 30% der jährlich geschuldeten Grundvergütung begrenzt. Allerdings kann die Art, Höhe und Dauer der Sachbezüge von Nebenleistungen nach der persönlichen Situation der Vorstandsmitglieder variieren und dadurch gegebenenfalls zu einer geringfügigen Abweichung bei den Anteilen der Nebenleistung an der Festvergütung und der Ziel-Gesamtvergütung (siehe Ziffer IV.3) führen. Auch Nebenleistungen können nur insoweit gewährt werden, als die festgelegte Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied eingehalten wird.

#### **Variable Vergütungsbestandteile**

Die variablen Vergütungsbestandteile orientieren sich an dem Erfolg der ABOUT YOU Gruppe. Sie setzen sich entsprechend Empfehlung G.6 DCGK aus dem STI und dem LTI zusammen. Die Höhe der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile hängt vom Erreichen der vom Aufsichtsrat festgesetzten Erfolgsziele ab. Diese legt der Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Bemessungszeitraums fest.

Die relativen Anteile von Erfolgszielen vereinbart der Aufsichtsrat im Vorstandsdienstvertrag mit jedem Vorstandsmitglied individuell, um insgesamt eine langfristige und leistungsorientierte Anreizstruktur zu schaffen, die stark an den Interessen der Aktionäre und sonstigen Stakeholdern an einer nachhaltig erfolgreichen Entwicklung der ABOUT YOU Gruppe ausgerichtet ist (vgl. Empfehlung G.7 DCGK).

a. Short Term Incentive – STI

Das STI ist eine kurzfristige, einjährige erfolgsabhängige Vergütungskomponente, die jährlich in bar gewährt wird. Das STI incentiviert die Vorstandsmitglieder zur Erreichung für ABOUT YOU wichtiger finanzieller und operativer Ziele sowie Ziele aus dem Bereich ESG (finanzielle, operative und ESG-Ziele, gemeinsam „Performance Goals“), die aus der strategischen Planung abgeleitet werden.

Die Verknüpfung der variablen Vorstandsvergütung mit operativen Zielen unterstreicht die langfristigen Wachstumsziele von ABOUT YOU und der ABOUT YOU Gruppe als die am schnellsten wachsenden digitalen Modeplattformen Europas. Durch die zusätzliche Anknüpfung an finanzielle Kennzahlen wird zudem ein Anreiz für ein langfristig profitables Wachstum geschaffen. Darüber hinaus wird durch die Maßgeblichkeit von ESG-Zielen das für die ABOUT YOU Gruppe wesentliche strategische Ziel in die Vorstandsvergütung integriert, ein umweltfreundliches, integratives und nachhaltiges Geschäftsmodell voranzubringen.

Vor dem Hintergrund einer auf eine nachhaltige, erfolgreiche und an den Interessen der Stakeholder ausgerichteten Entwicklung von ABOUT YOU vereinbart der Aufsichtsrat im Vorstandsdienstvertrag mit jedem Vorstandsmitglied einen bestimmten Zielbetrag, der zur Auszahlung gelangt, wenn die Summe der Zielerreichung für die STI-Ziele 100% beträgt („Ziel-STI“). Die Zielerreichung ist auf maximal 200% begrenzt. Betragen in einem Geschäftsjahr die tatsächlich erreichten STI-Ziele weniger als 80%, entfällt der STI für das Geschäftsjahr. Zwischen diesen Werten wird linear interpoliert.

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied bezogen auf das jeweilige Geschäftsjahr die für die Bestimmung des STI relevanten Performance Goals fest („STI-Ziele“). Dabei beträgt die relative Gewichtung 40% finanzielle Ziele, 40% operative Ziele und 20% ESG-Ziele. In der ersten Aufsichtsratssitzung nach Ablauf des Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat entsprechend Empfehlung G.9 DCGK für das jeweilige Vorstandsmitglied die tatsächliche Zielerreichung.

Zu den Performance Goals, aus denen der Aufsichtsrat zur Definition der STI-Ziele vor Beginn eines Geschäftsjahres auswählen kann, gehören u.a. die folgenden Zielgrößen:

<p><b>Finanziell</b></p>	<p>Adjusted EBITDA</p> <p>Total Shareholder Return (TSR)</p> <p>Earnings per Share (EPS)</p>
<p><b>Operativ</b></p>	<p>Umsatzwachstum (Compound Annual Growth Rate – CAGR)</p> <p>Free Cash Flow</p> <p>Innovation</p> <p>Erschließung von Geschäftsfeldern und Märkten</p> <p>Umsetzung operativer Maßnahmen wie etwa Effizienzsteigerungen und Kostensenkungen</p>
<p><b>ESG</b></p>	<p>Reduzierung der jährlichen direkten und indirekten Treibhausgasemissionen der ABOUT YOU Gruppe innerhalb der Organisation und/oder aus Eigenmarkenprodukten</p> <p>Erhöhung des Sustainable Fashion Anteils</p> <p>Diversität in den Führungsebenen der ABOUT YOU Gruppe</p> <p>Datensicherheit</p> <p>Transparenz in der Lieferkette</p> <p>Mitarbeiterzufriedenheit</p> <p>Warenkreislauf</p>

Der Aufsichtsrat kann weitere Zielgrößen definieren und als Performance-Goal für das jeweilige Geschäftsjahr festlegen.

Die im Juni 2021 und damit vor Verabschiedung des neuen Vergütungssystems abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge mit den derzeitigen Vorstandsmitgliedern, Sebastian Betz, Tarek Müller und Hannes Wiese, enthalten kein dezidiertes STI.

**b. Long Term Incentive – LTI**

Das LTI ist ein auf vier Jahre angelegtes virtuelles Aktienoptionsprogramm. Es bildet die sich im Aktienkurs von ABOUT YOU widerspiegelnde langfristige und nachhaltige Entwicklung der ABOUT YOU Gruppe über einen Zeitraum von vier Jahren ab und wird - im Sinne von Empfehlung G.10 DCGK - nach der vierjährigen Laufzeit in bar gewährt. Dadurch besteht für die Vorstandsmitglieder eine langfristige und leistungsorientierte Anreizstruktur, die stark an den Interessen der Aktionäre und sonstigen Stakeholdern an einer nachhaltig erfolgreichen Entwicklung der ABOUT YOU Gruppe ausgerichtet ist.

**(i.) Gewährung und Zielfestlegung**

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied bezogen auf die kommende 4-Jahres-Periode vor Beginn eines Geschäftsjahres die für die Bestimmung des LTI relevanten Performance Goals fest („LTI-Ziele“). Dabei beträgt die relative Gewichtung 40% finanzielle Ziele, 40% operative Ziele und 20% ESG-Ziele. Die 4-Jahres-Periode beginnt mit dem auf die Zielfestlegung folgenden Geschäftsjahr von ABOUT YOU und umfasst die drei darauffolgenden Geschäftsjahre („Referenzperiode“).

Zu den Performance-Goals, aus denen der Aufsichtsrat zur Definition der LTI-Ziele vor Beginn eines Geschäftsjahres auswählen kann, gehören u.a. die folgenden Zielgrößen:

<b>Finanziell</b>	Adjusted EBITDA Total Shareholder Return (TSR) Earnings per Share (EPS)
<b>Operativ</b>	Umsatzwachstum (Compound Annual Growth Rate – CAGR) Free Cash Flow Innovation Erschließung von Geschäftsfeldern und Märkten Umsetzung operativer Maßnahmen wie etwa Effizienzsteigerungen und Kostensenkungen
<b>ESG</b>	Reduzierung der jährlichen direkten und indirekten Treibhausgasemissionen der ABOUT YOU Gruppe innerhalb der Organisation und/oder aus Eigenmarkenprodukten Erhöhung des Sustainable Fashion Anteils Diversität in den Führungsebenen der ABOUT YOU Gruppe Datensicherheit Transparenz in der Lieferkette Mitarbeiterzufriedenheit Warenkreislauf

Der Aufsichtsrat kann weitere Zielgrößen definieren und als Performance-Goal für das jeweilige Geschäftsjahr festlegen.

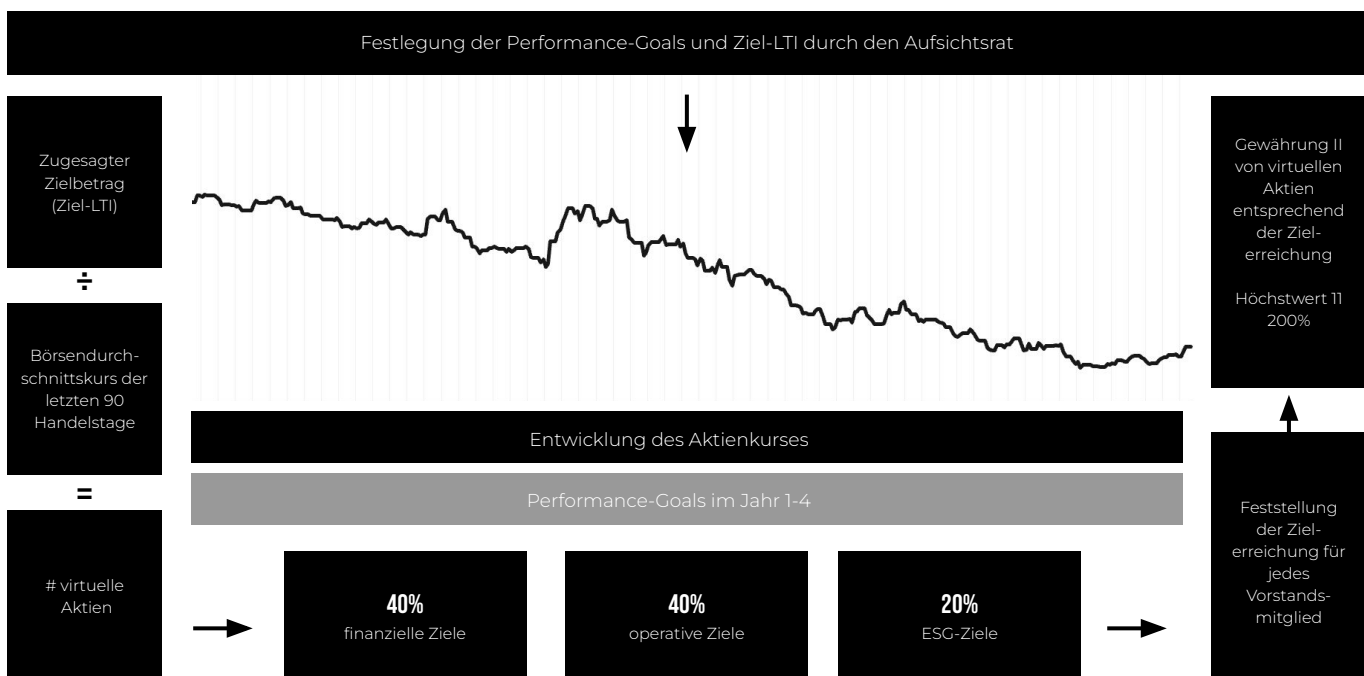
Zu Beginn der Referenzperiode erhält jedes Vorstandsmitglied eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien in Höhe des ihm vertraglich zugesagten Zielbetrags („Ziel-LTI“). Die Umrechnung in virtuelle Aktien erfolgt unter Division des zugesagten Zielbetrags durch den volumengewichteten Börsendurchschnittskurs der ABOUT YOU Aktie (XETRA oder Nachfolgesystem) an den letzten 90 Börsen-Handelstagen vor Planbeginn. In Abhängigkeit von der Erreichung der LTI-Ziele kann sich die Anzahl virtueller Aktien erhöhen oder verringern.

(ii.) Zielerreichung und Auszahlung

In der ersten Aufsichtsratssitzung nach Ablauf der Referenzperiode wird entsprechend G.9 DCGK für jedes Vorstandsmitglied die gewichtete Zielerreichung des LTI für die Referenzperiode vom Aufsichtsrat festgestellt. Die gewichtete Zielerreichung ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung der einzelnen LTI-Ziele und kann höchstens 200% betragen. Die Zielerreichung für ein LTI-Ziel ist auf 200% begrenzt.

Die finale Anzahl virtueller Aktien wird mit dem volumengewichteten Börsendurchschnittskurs der ABOUT YOU Aktie (XETRA oder Nachfolgesystem) an den letzten 90 Börsen-Handelstagen zuzüglich der kumulierten Dividendenzahlungen während der Referenzperiode multipliziert. Der Betrag des LTI wird im Jahr nach der Referenzperiode nach der Hauptversammlung ausgezahlt. Die Auszahlung ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt (Cap).

Der Aufsichtsrat kann vorsehen, dass statt einer Auszahlung in bar eine entsprechende Anzahl von ABOUT YOU Aktien übertragen wird. Der Aufsichtsrat kann ferner vorsehen, dass das Vorstandsmitglied verpflichtet ist, einen bestimmten Anteil des zur Auszahlung gelangenden LTI in ABOUT YOU Aktien anzulegen.



Die im Juni 2021 und damit vor Verabschiedung des neuen Vergütungssystems abgeschlossenen Vorstandsdiensverträge mit den derzeitigen Vorstandsmitgliedern, Sebastian Betz, Tarek Müller und Hannes Wiese, enthalten ebenfalls ein langfristig angelegtes Aktienoptionsprogramm; dieses ist jedoch nicht rein virtuell ausgestaltet, sondern in erster Linie auf die Gewährung in Aktien der Gesellschaft bei Erreichung der festgelegten Ziele ausgerichtet. Für weitere Einzelheiten wird insoweit auf den Vergütungsbericht vom 24. März 2022 auf Seite 4 ff. verwiesen, in dem die für die derzeitigen Vorstandsmitglieder geltende langfristige Vergütungskomponente im Einzelnen beschrieben wird.

#### **IV. Ziel-Gesamtvergütung, Vergütungsgrenzen, relativer Anteil der Vergütungsbestandteile (Vergütungsstruktur)**

Die Vergütung des Vorstands soll in einem angemessenen Verhältnis zu dessen Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der ABOUT YOU Gruppe stehen. Der Aufsichtsrat möchte mit dem Vergütungssystem eine marktgerechte und angemessene Vergütung bieten, um einen Anreiz für ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder zu setzen. Dies berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung einer Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied (siehe Ziffer 10.).

Zugleich will der Aufsichtsrat erfolgreiche Vorstandsarbeit angemessen honorieren. Der Vorstand soll grundsätzlich ebenso wie ein Anteilseigner von ABOUT YOU an einer positiven Entwicklung von ABOUT YOU partizipieren, ohne unangemessene Risiken einzugehen. Um dies sicherzustellen, legt der Aufsichtsrat eine Maximalvergütung fest (siehe Ziffer 20.).

ABOUT YOU ist ein agiles, innovatives Wachstumsunternehmen in einem dynamischen Markt- und Wettbewerbsumfeld. Daher schafft der Aufsichtsrat mit der vorgeschlagenen Vergütungsstruktur (siehe Ziffer 30.) die erforderliche Flexibilität bei der strukturellen Ausrichtung der Vorstandsvergütung entsprechend den jeweiligen Gegebenheiten und Opportunitäten, wobei er auf die Homogenität der Vergütungsstruktur innerhalb des Vorstands achtet.

#### **Ziel-Gesamtvergütung**

Jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied eine Ziel-Gesamtvergütung fest. Die Ziel-Gesamtvergütung entspricht der Summe aus Festvergütung, Ziel-STI und Ziel-LTI. Maßgeblich ist eine aufwandsbezogene Betrachtung.

#### **Maximalvergütung**

Die auf ein Geschäftsjahr entfallende Gesamtvergütung für die jeweilige Vorstandsposition ist auf einen maximalen Betrag begrenzt (sog. Maximalvergütung im Sinne des § 87 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG bzw. Empfehlung G.1 DCGK). Neben den Begrenzungen (Caps) auf Ebene der einzelnen Leistungskriterien sowie der variablen Vergütungsbestandteile hat der Aufsichtsrat eine Maximalvergütung festgelegt, die die jeweils zugewendete Gesamtvergütung, also die Summe aller für das jeweilige Vorstandsmitglied nach IFRS aufgewendeten Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr, umfasst (Aufwands-Cap). Dazu gehören die für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendete Festvergütung (Grundvergütung inkl. Nebenleistungen) und die auf die variable kurz- und langfristige Vergütung (STI und LTI) entfallenden Beträge. Die betragsmäßige Höchstgrenze (Gesamt-Cap) beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 3,00 Mio., für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden EUR 2,00 Mio. und für ein Vorstandsmitglied EUR 1,6 Mio.

Die Summe der einzelvertraglich zugesagten Vergütungsbestandteile kann im Einzelfall deutlich unterhalb der gemäß § 87 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegten Maximalvergütung liegen. Sollte die Vergütung für ein Geschäftsjahr diese Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung der variablen Vergütungsbestandteile.

### Relative Anteile der Vergütungsbestandteile

Da der Aufsichtsrat die einzelnen Vergütungsbestandteile vorstandsindividuell festlegt, können die voraussichtlichen relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile im Sinne von Empfehlung G.1 DCGK nur als etwaige prozentuale Bandbreiten angegeben werden.

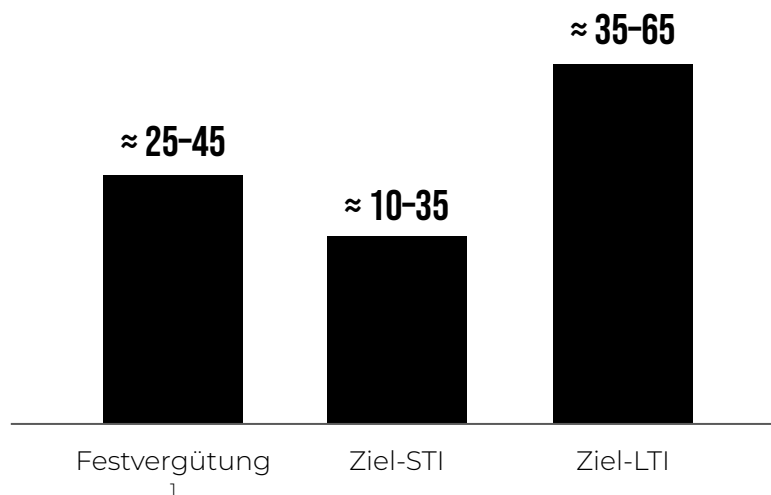
Der Aufsichtsrat wird die Anknüpfungspunkte für die variablen Vergütungsbestandteile in neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträgen so wählen, dass während der Laufzeit der jeweiligen Verträge in der Regel ein relativer Anteil

- der Festvergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen) von ~ 25%-45%,
- des Ziel-STI von ~ 10%-35% und
- des Ziel-LTI von ~ 35%-65%

an der Ziel-Gesamtvergütung zu erwarten ist.

Bei der Ausgestaltung der Ziel-Gesamtvergütung wird der Aufsichtsrat darauf achten, dass die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung entsprechend Empfehlung G.6 DCGK übersteigt. Die Vergütungsstruktur wird damit auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung ausgerichtet.

### RELATIVE ANTEILE DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE (%)



<sup>1</sup>Grundvergütung und Nebenleistungen



## **V. Rückforderung (Clawback) und Einbehalt bzw. Reduzierung (Malus) von Vergütungsbestandteilen**

Der Aufsichtsrat kann bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen die variablen Vergütungsbestandteile entsprechend Empfehlung G.11 DCGK einbehalten oder zurückfordern.

Hierzu kann er einerseits die variablen Vergütungsbestandteile reduzieren oder vollständig einbehalten (Malus). Betroffen sind das STI und LTI, jeweils soweit sie noch nicht ausgezahlt wurden.

Andererseits kann er variable Vergütungsbestandteile zurückfordern (Clawback bestehend aus Compliance-Clawback und Performance-Clawback):

- In Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung der Sorgfaltspflicht eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters nach § 93 Abs. 1 AktG durch ein Vorstandsmitglied ist der Aufsichtsrat berechtigt, nach pflichtgemäßem Ermessen vom Vorstandsmitglied die für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem die Pflichtverletzung stattgefunden hat, ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern bzw. virtuelle Aktien (LTI) verfallen zu lassen (Compliance-Clawback). Eine Geltendmachung des Rückforderungsrechts ist ausgeschlossen, wenn der Verstoß mehr als zehn Jahre zurückliegt.
- Wurden variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt, ist der Aufsichtsrat berechtigt, nach pflichtgemäßem Ermessen den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag ganz oder teilweise zurückzufordern (Performance-Clawback).

Von diesen Möglichkeiten kann auch dann Gebrauch gemacht werden, wenn das Vorstandsamt oder das Dienstverhältnis mit dem Vorstandsmitglied im Zeitpunkt der Geltendmachung des Rückforderungsrechts und/oder des Einbehaltungsrechts bereits beendet ist. Das Vorstandsmitglied kann sich nicht darauf berufen, dass die zurückgeforderte variable Vergütung nicht mehr in seinem Vermögen vorhanden ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied, das Recht von ABOUT YOU zum Widerruf der Bestellung sowie das Recht von ABOUT YOU zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdiensvertrags bleiben unberührt.

## **VI. Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit**

Im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags werden noch offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, entsprechend Empfehlung G.12 DCGK nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten gewährt. Endet ein Vorstandsvertrag unterjährig in einem Geschäftsjahr, so werden das STI und das LTI pro rata anteilig der geleisteten Dienstzeit in diesem Geschäftsjahr gewährt.

Dies gilt nicht für die Fälle, in denen der Vorstandsdiensvertrag aus einem in der Person des Vorstandsmitglieds liegenden und von ihm zu vertretenden wichtigen Grund fristlos gekündigt wird oder in Zusammenhang mit einer Amtsniederlegung des Vorstandsmitglieds ohne Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat endet bzw. aufgelöst wird; in diesen Fällen wird eine variable Vergütung für das Jahr des Wirksamwerdens der Beendigung des Vorstandsdiensvertrags nicht gewährt.

Das Vorstandsmitglied erhält im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandates aufgrund des Widerrufs der Bestellung eine Abfindung in Höhe der für die Restlaufzeit des Vorstandsdiensvertrags von ABOUT YOU voraussichtlich geschuldeten Vergütung, maximal jedoch in Höhe von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap im Sinne von Empfehlung G.13 Satz 1 DCGK).

Über diese Abfindung hinausgehende Leistungen sind ausgeschlossen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandates aufgrund einer einvernehmlichen Aufhebung des Vorstandsdienstvertrags (mit Ausnahme einer Beendigung im Zusammenhang mit einer Amtsniederlegung des Vorstandsmitglieds ohne Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat) soll der Gesamtwert der von ABOUT YOU im Rahmen einer solchen Vereinbarung gegenüber dem Vorstandsmitglied zugesagten Leistungen die Höhe der für die ursprüngliche Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags von ABOUT YOU voraussichtlich geschuldeten Vergütung, entsprechend Empfehlung G.13 Satz 1 DCGK maximal jedoch den Wert von zwei Jahresvergütungen, nicht überschreiten.

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aus Anlass eines Kontrollwechsels (sog. „Change of Control“) erfolgen nicht (Empfehlung G.14 DCGK).

Der Aufsichtsrat kann mit einem Vorstandsmitglied ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren. In einem solchen Fall soll die Abfindungszahlung entsprechend Empfehlung G.13 Satz 2 DCGK auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

## **VII. Vorübergehende Abweichung und außergewöhnliche Entwicklungen**

Der Aufsichtsrat kann in wohlbegründeten Ausnahmefällen entscheiden, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von ABOUT YOU notwendig ist. Hierzu gehören beispielsweise weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (etwa durch eine Wirtschafts- oder Finanzkrise oder eine Pandemie), eine Unternehmenskrise, die Abbildung geänderter regulatorischer Rahmenbedingungen, eine wesentliche Änderung der Geschäftsstrategie oder alle sonstigen Umstände oder Ereignisse, die allein oder zusammen mit anderen Umständen oder Ereignissen die Grundlagen des Vergütungssystems insoweit erheblich beeinträchtigen oder sogar entfallen lassen, als ein angemessener materieller Leistungsanreiz für die Vorstandsmitglieder nicht mehr gesetzt bzw. aufrechterhalten werden kann. Der Aufsichtsrat kann eine Abweichung von den Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe (einschließlich der Maximalvergütung), den Regelungen bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile oder der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe beschließen.

Die Ziele und Zielwerte ändern sich während der jeweiligen für die Zielerreichung maßgeblichen Zeiträume grundsätzlich nicht, Empfehlung G.8 DCGK. Im Falle außerordentlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen (zum Beispiel schwere Wirtschaftskrisen), deren Effekte in der Zielsetzung nicht hinreichend erfasst sind und die die ursprünglichen Unternehmensziele hinfällig werden lassen, kann dies der Aufsichtsrat im Rahmen der Zielfeststellung in begründeten Sonderfällen angemessen berücksichtigen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche unterjährige Entwicklungen.

## **VIII. Weitere Bestimmungen und Berichterstattung**

Nimmt das Vorstandsmitglied konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahr, ist eine solche Tätigkeit mit der Vergütung als Vorstandsmitglied von ABOUT YOU vollumfänglich abgegolten. Übernimmt ein Vorstandsmitglied konzernfremde Aufsichtsratsmandate, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen der Zustimmung, ob und inwieweit eine Vergütung anzurechnen ist.

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen einen Vergütungsbericht. Bei einer vorübergehenden Abweichung im Sinne der Ziffer VII. werden im Vergütungsbericht des Folgejahres die konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, und die Notwendigkeit der Abweichung erläutert.