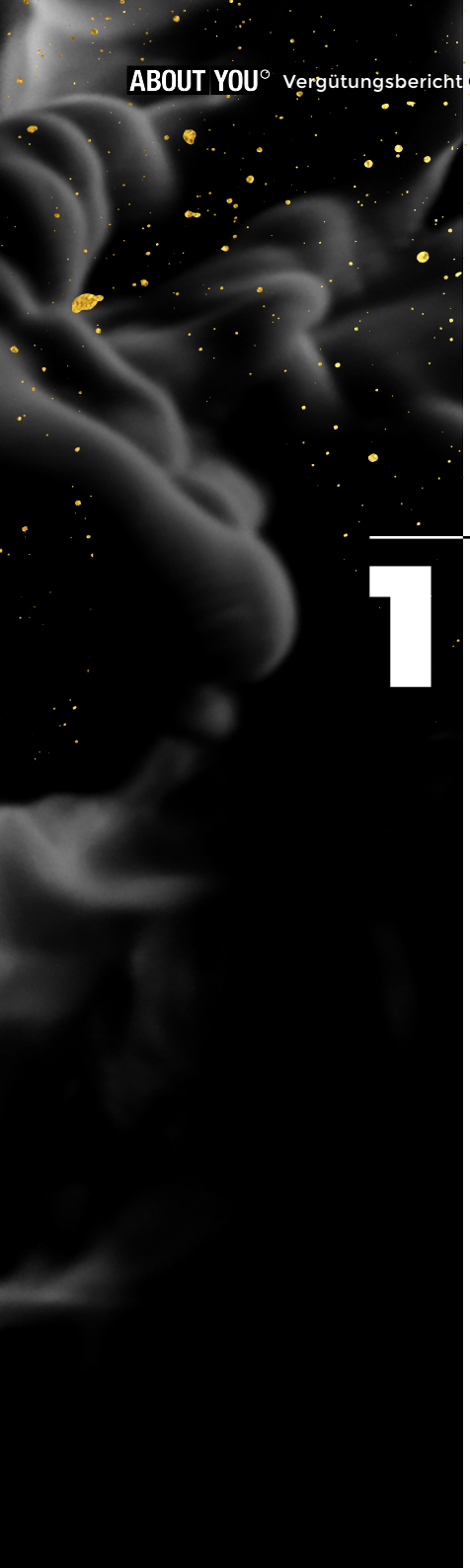
ABOUT YOU
#AYINMOTION
VERGÜTUNGSBERICHT GJ 2021/2022



INHALTS-VERZEICHNIS

1 VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER 3

1.1 System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder 3
1.2 Überblick über die Vergütung des Vorstands 3
1.3 Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile („Festvergütung“) 3
1.4 Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile („Variable Vergütung“) 4
1.5 Förderung der langfristigen Entwicklung und Anwendung der Leistungskriterien 11
1.6 Weitere Angaben nach § 162 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 AktG 12
1.7 Entwicklung des LTIP 2021 im Geschäftsjahr 2021/2022 13
1.8 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021/2022 13

2 VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER 14

2.1 System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder 14
2.2 Überblick über die Vergütung des Aufsichtsrates 14
2.3 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021/2022 15

3 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG: ANGABEN ZUR ENTWICKLUNG DER VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IM VERHÄLTNIS ZUR VERGÜTUNG DER ÜBRIGEN BELEGSCHAFT UND ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG DES UNTERNEHMENS 15

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS 17

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der ABOUT YOU Holding SE (die „Gesellschaft") im Geschäftsjahr 2021/2022 (1. März 2021 bis 28. Februar 2022) und stellt individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sowie zugesagte Leistungen dar. Er entspricht den Anforderungen des §162 AktG und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK"), soweit diese nicht das Bestehen eines Vergütungssystems im Sinne der §§87a und 120a AktG voraussetzen (siehe sogleich). Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt.

1. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

1.1 SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Im Einklang mit den geltenden Übergangsvorschriften gemäß §26j Abs. 1 Satz 1 EGAktG hat die Gesellschaft mit Zulassung ihrer Aktien an der Frankfurter Wertpapierbörse am 16. Juni 2021 erstmals im Jahr 2022 gemäß §120a Abs. 1 Satz 1 AktG der ordentlichen Hauptversammlung ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zur Billigung vorzulegen. Der Aufsichtsrat wird rechtzeitig vor dieser Hauptversammlung ein den Anforderungen des §87a AktG entsprechendes System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließen und dieses der Hauptversammlung zur Billigung vorlegen.

In dem am 28. Februar 2022 endenden Berichtszeitraum bestand dementsprechend noch kein anhand der spezifischen Vorgaben der §§87a und 120a AktG ausgerichtetes System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Aus diesem Grund sind auch diejenigen Angaben gemäß §162 AktG, die das Bestehen eines solchen Vergütungssystems voraussetzen, in diesem Vergütungsbericht noch nicht enthalten.

1.2 ÜBERBLICK ÜBER DIE VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Das gegenwärtig für den Vorstand geltende Vergütungsmodell und seine einzelnen Bestandteile wurden im Vorfeld des Börsengangs auf Grundlage umfassender Beratungen des Aufsichtsrats festgesetzt, in dem auch die unternehmensspezifischen Empfehlungen der mandatierten Vergütungsberater berücksichtigt wurden.

Alle drei Vorstandsmitglieder (Sebastian Betz, Tarek Müller und Hannes Wiese) waren vor ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied bereits Geschäftsführer der ABOUT YOU Holding GmbH (als Rechtsvorgängerin der ABOUT YOU Holding AG, die wiederum Rechtsvorgängerin der Gesellschaft ist) und für diese auf Grundlage von Geschäftsführerdienstverträgen tätig. Das aktuelle Vergütungsmodell basiert für sämtliche Vorstandsmitglieder auf Vorstandsdienstverträgen vom 4. Juni 2021, kraft derer die bis dahin bestehenden Geschäftsführerdienstverträge rückwirkend zum Ablauf des 15. April 2021 ersetzt wurden. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammen, d.h. aus einer Grundvergütung, Nebenleistungen und einer variablen Vergütung in Form der Einmalzuteilung von Aktienoptionen (im Folgenden „Optionen") auf Basis des Long-Term Incentive Plan 2021 („LTIP 2021"). Die Bedingungen der Vorstandsdienstverträge sind für alle Vorstandsmitglieder identisch.

Für den Zeitraum vom 1. März 2021 bis zum Ablauf des 15. April 2021, in dem die Dienstverträge der ehemaligen Geschäftsführer noch in Kraft waren, erhielten die Vorstandsmitglieder jeweils insgesamt eine Grundvergütung in Höhe von 33.750,00 EUR brutto und Nebenleistungen in Höhe von 752,70 EUR.

1.3 ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE („FESTVERGÜTUNG")

(a) Grundvergütung

Die Grundvergütung beträgt für den Zeitraum seit dem 16. April 2021 für jedes Vorstandsmitglied 22.500,00 EUR brutto pro Monat (d.h. 270.000,00 EUR brutto pro Jahr, wobei das Festgehalt für April 2021 nur zeitanteilig gezahlt wurde).

(b) Beiträge zu Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungen, sowie weitere Nebenleistungen

Die Gesellschaft trägt die Hälfte der jeweiligen Beiträge zur freiwilligen gesetzlichen Renten-, privaten Kranken- und/oder Pflegeversicherung des einzelnen Vorstandsmitglieds bis

zum gültigen Höchstbetrag der Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken- bzw. Pflegeversicherung, höchstens jedoch die Hälfte des von dem Vorstandsmitglied jeweils aufzuwendenden Gesamtbeitrags.

Die Vorstandsmitglieder erhalten anstelle eines Dienstwagens eine monatliche Ausgleichszahlung von je 485,00 EUR brutto.

Der Aufwand der Gesellschaft für die Summe aus der Ausgleichszahlung für Dienstwagen, der Zuzahlung zu Renten-, Kranken- und/oder Pflegeversicherung ist je Vorstandsmitglied auf insgesamt 80.000,00 EUR jährlich begrenzt.

(c) Sonstige Versicherungen

Die Gesellschaft hat für sämtliche Mitglieder des Vorstands sowohl eine private Unfallversicherung als auch eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung) für Organmitglieder (d. h. die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates) sowie die Prokuristen der Gesellschaft auf Kosten der Gesellschaft abgeschlossen. Die Versicherungsbedingungen der D&O-Versicherung sehen für die Mitglieder des Vorstands einen Selbstbehalt vor, der den gesetzlichen Vorgaben entspricht.

1.4 ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE („VARIABLE VERGÜTUNG“)

Neben der vorgenannten erfolgsunabhängigen Vergütung kann der Aufsichtsrat einem Vorstandsmitglied für besondere Leistungen oder besonderen Einsatz nach eigenem Ermessen – auch im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses – nicht wiederkehrende Bonuszahlungen gewähren. Von dieser Möglichkeit wurde im Geschäftsjahr 2021/2022 kein Gebrauch gemacht.

Daneben wurden den Vorstandsmitgliedern im Rahmen der Neufassung der Vorstandsdienstverträge am 4. Juni 2021 jeweils in gleicher Höhe Optionen im Wege einer Einmalzuteilung im Rahmen des LTIP 2021 zugeteilt. Die Zuteilung war aufschiebend bedingt auf die Festlegung des Ausübungspreises (wie unten näher definiert), die am 7. Juni 2021 erfolgte. Jedem Mitglied des Vorstands wurden insgesamt 1.702.128 Optionen nach der folgenden Formel zugeteilt:

N = 80.000.000/2x Ausübungspreis

Ist die auf diese Weise berechnete Anzahl N von Optionen keine ganze Zahl, so wird sie auf die nächste ganze Zahl aufgerundet.

Das LTIP 2021 ist ein Optionsprogramm, das neben der zeitlichen Komponente in Gestalt der fortgesetzten Vorstandstätigkeit („Time Vesting“) maßgeblich an die Entwicklung wichtiger Leistungsindikatoren der ABOUT YOU Gruppe anknüpft und zudem Zielkriterien aus dem Bereich ESG (Environmental Social Governance) in Bezug nimmt („Performance Vesting“). Damit wird für die Mitglieder des Vorstands eine langfristige und leistungsbasierte Anreizstruktur geschaffen, die stark an den Interessen der Aktionäre und sonstigen Stakeholdern an einer nachhaltig erfolgreichen Entwicklung der ABOUT YOU Gruppe ausgerichtet ist und eine nachhaltige Unternehmensführung honoriert.

Die wesentlichen Bedingungen des LTIP 2021 werden im Folgenden im Detail dargestellt:

(a) Ausübungspreis

Der Ausübungspreis für jede Option entspricht dem Mittelwert der für jede Aktie bei der Platzierung im Rahmen des Börsengangs geltenden Preisspanne. Die Preisspanne wurde am 7. Juni 2021 auf 21,00 EUR bis 26,00 EUR festgelegt. Der Mittelwert beträgt dementsprechend 23,50 EUR („Ausübungspreis“).

(b) Time Vesting

Die zugeteilten Optionen werden nach Ablauf bestimmter Fristen unverfallbar, sofern das betreffende Vorstandsmitglied bis zum Zeitpunkt des jeweiligen Fristablaufs im Unternehmen verbleibt („Time Vesting“):

- 12 % der Optionen (oder 204.256 Optionen) am Ende des 28. Februar 2022
- 14 % der Optionen (oder 238.298 Optionen) am Ende des 28. Februar 2023
- 16 % der Optionen (oder 272.341 Optionen) am Ende des 29. Februar 2024
- 18 % der Optionen (oder 306. 384 Optionen) am Ende des 28. Februar 2025
- 20 % der Optionen (oder 340.426 Optionen) am Ende des 28. Februar 2026
- 20 % der Optionen (oder 340.423 Optionen) am Ende des 28. Februar 2027

Ist die Anzahl der Optionen, die an einem der ersten fünf genannten Fristablaufdaten unverfallbar werden, keine ganze Zahl, wird sie auf die nächste ganze Zahl aufgerundet, wobei die Anzahl der Optionen, die am Datum des letzten Fristablaufs unverfallbar werden, entsprechend verringert wird.

In Abhängigkeit von den vorstehend dargestellten Zeitpunkten der Unverfallbarkeit sind die Optionen in zwei Tranchen eingeteilt, die im Rahmen des nachfolgend beschriebenen Performance Vesting unterschiedlichen Bedingungen unterliegen. Optionen, die bis zum 28. Februar 2025 (einschließlich) unverfallbar werden (d. h. insgesamt 1.021.279 Optionen), gehören zur Tranche 1 („Tranche 1-Optionen"). Optionen, die mit Ablauf des 28. Februar 2026 und 28. Februar 2027 unverfallbar werden (d. h. insgesamt 680.849 Optionen), gehören zur Tranche 2 („Tranche 2-Optionen").

(c) Performance Vesting

Neben der zeitlichen Komponente ist Voraussetzung für die Unverfallbarkeit der Optionen, dass innerhalb bestimmter Zeiträume auch bestimmte, vorab definierte Erfolgsziele erreicht werden („Performance Vesting"). Diese Erfolgsziele wurden vom Aufsichtsrat vor dem Börsengang der Gesellschaft festgelegt und bestehen aus dem durchschnittlichen jährlichen Wachstum des Konzernumsatzes („Umsatz CAGR"), der Entwicklung des bereinigten EBITDA („Adjusted EBITDA") der ABOUT YOU Gruppe sowie verschiedenen ESG-Parametern. Der Zielerreichungsgrad wird auf Basis der vom Aufsichtsrat vor dem Börsengang festgelegten mittelfristigen Zielwerte („Gegenwärtige Mittelfristige Erfolgsziele") und der vom Aufsichtsrat zum Ende des Geschäftsjahres 2022/2023 zu beschließenden zukünftigen mittelfristigen Zielwerte („Zukünftige Mittelfristige Erfolgsziele") ermittelt, wobei für die im LTIP 2021 festgelegte Kenngröße des Umsatz-CAGR stets der höhere Wert der Gegenwärtigen bzw. Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgsziele maßgeblich ist.

Die Gegenwärtigen Mittelfristigen Erfolgsziele und die Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgsziele wurden vom Aufsichtsrat ausschließlich zum Zweck der Leistungsbeurteilung des Vorstands im Rahmen des LTIP 2021 festgelegt. Hiervon zu unterscheiden und davon unabhängig sind etwaig vom Vorstand aktuell oder in Zukunft kommunizierte Geschäftsplanziele oder Prognosen.

Die Gegenwärtigen Mittelfristigen Erfolgsziele gehen von einem Umsatz-CAGR von (gerundet) 37 % und einem kumulierten Adjusted EBITDA von 131 Mio. EUR (jeweils bezogen auf den für die Tranche 1-Optionen maßgeblichen Gesamtzeitraum, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2021/2022 und endend mit dem Ablauf des Geschäftsjahrs 2024/2025) aus.

Für den Gesamtzeitraum beginnend mit dem Geschäftsjahr 2025/2026 und endend mit dem Ablauf des Geschäftsjahrs 2026/2027, der für die Tranche 2-Optionen maßgeblich ist, legen die Gegenwärtigen Mittelfristigen Erfolgsziele ein Umsatz-CAGR von (gerundet) 21 % und ein kumuliertes Adjusted EBITDA von 844 Mio. EUR zugrunde.

Die Erfolgsziele sind wie folgt definiert und gewichtet:

Tranche 1

Gewichtung in %	Kennzahl	Erläuterung
60	Umsatz CAGR	Vierjähriger Umsatz-CAGR, d. h. der Vergleich zwischen dem konsolidierten Umsatz im Geschäftsjahr 2024/2025 gemäß den Gegenwärtigen Mittelfristigen Erfolgszielen bzw. den Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgszielen (der höhere Wert ist maßgeblich) als Endwert und dem konsolidierten Umsatz im Geschäftsjahr 2020/2021 als Anfangswert.[1]
30	Adjusted EBITDA[2]	Kumuliertes Adjusted EBITDA[3] für das Geschäftsjahr 2021/2022 bis zum Geschäftsjahr 2024/2025 gemäß den Gegenwärtigen Mittelfristigen Erfolgszielen oder – wenn für den Endwert des Erfolgsziels Umsatz-CAGR auf die Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgsziele abgestellt wird – das kumulierte Adjusted EBITDA für das Geschäftsjahr 2021/2022 und das Geschäftsjahr 2022/2023 gemäß den Gegenwärtigen Mittelfristigen Erfolgszielen plus das kumulierte Adjusted EBITDA für die Geschäftsjahre 2023/2024 und 2024/2025 gemäß den Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgszielen.
2,5	ESG I	Reduzierung der jährlichen direkten und indirekten Treibhausgasemissionen der ABOUT YOU Gruppe innerhalb der Organisation (wie im Responsibility Report 2021[4] definiert) um 80 % im Kalenderjahr 2025 gegenüber der entsprechenden Baseline 2019 gemäß Responsibility Report 2021.
2,5	ESG II	Reduzierung der jährlichen indirekten Treibhausgasemissionen der ABOUT YOU Gruppe aus Eigenmarkenprodukten (wie im Responsibility Report 2021 definiert) im Kalenderjahr 2025 um mindestens 35 % pro Euro Wertschöpfung gegenüber der entsprechenden Baseline 2019 gemäß Responsibility Report 2021.
2,5	ESG III	Erhöhung des „Sustainable Fashion-Anteils" auf mindestens 25 % in Q4 des Geschäftsjahres 2024/2025. Der Begriff des „Sustainable Fashion-Anteils" bezeichnet den Anteil der Modeprodukte im Kernsortiment der ABOUT YOU Gruppe, die mindestens eines der drei im Responsibility Report 2021 beschriebenen Nachhaltigkeitssiegel tragen.[5]
2,5	ESG IV	Ausgewogene Besetzung von Führungspositionen mit Frauen und Männern im Verhältnis zueinander zwischen 40 % und 60 % bis zum 31. Dezember 2025. Führungspositionen umfassen alle Führungsebenen (Vorstand und unterhalb des Vorstands) innerhalb der ABOUT YOU Gruppe.

Tranche 2

Gewichtung in %	Kennzahl	Erläuterung
60	Umsatz CAGR	Zweijähriger Umsatz-CAGR, ermittelt aus dem Vergleich zwischen dem konsolidierten Umsatz für das Geschäftsjahr 2026/2027 als Endwert und dem konsolidierten Umsatz im Geschäftsjahr 2024/2025 als Anfangswert sowohl gemäß den Gegenwärtigen Mittelfristigen Erfolgszielen als auch gemäß den Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgszielen (der höhere Wert ist maßgeblich).[1]
30	Adjusted EBITDA[2]	Kumuliertes Adjusted EBITDA[3] in den Geschäftsjahren 2025/2026 und 2026/2027 gemäß den Gegenwärtigen Mittelfristigen Erfolgszielen oder – falls für den Vergleichswert des Erfolgsziels Umsatz-CAGR auf die Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgsziele abgestellt wurde – das kumulierte Adjusted EBITDA in den Geschäftsjahren 2025/2026 und 2026/2027 gemäß den Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgszielen.
Jeweils 2,5	ESG I bis IV	Für Tranche 2-Optionen maßgebliche ESG-Kriterien werden vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen und Anhörung des Vorstands innerhalb der ersten vier Monate des Geschäftsjahrs 2024/2025 auf der Grundlage der dann geltenden ESG-Strategie der Gesellschaft festgelegt.

1 Vorbehaltlich von im LTIP 2021 näher bestimmten Erhöhungen der Zielwerte aufgrund von wesentlichen Akquisitionen.

2 Kumuliertes bereinigtes EBITDA, wobei „EBITDA" dem konsolidierten Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen entspricht und „bereinigtes EBITDA" dem EBITDA ohne anteilsbasierte Vergütungsaufwendungen mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente, Restrukturierungskosten und nicht operative Einmaleffekte entspricht.

3 Vor etwaigen Anpassungen für aktienbasierte Vergütungen mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente, Aufwendungen und wesentliche Akquisitionen, wie im LTIP 2021 definiert.

4 Der Responsibility Report 2021 der ABOUT YOU Holding SE ist abrufbar unter https://corporate.aboutyou.de/app/uploads/2021/03/ABOUTYOU_Responsibility_Report.pdf

5 D. h., ECO-FRIENDLY MATERIALS, ECO-FRIENDLY PRODUCTION und FRIENDLY & SOCIAL. Bei künftigen Anpassungen der Anforderungen für die vorgenannten Nachhaltigkeitssiegel oder die Definition des Begriffs „nachhaltige Mode" wird der Aufsichtsrat mit dem Vorstand nach Treu und Glauben eine etwaige Anpassung der ESG-Zielkriterien erörtern.

Die vorgenannten Erfolgsziele gelten jeweils (nur) für einen entsprechend ihrer Gewichtung bemessenen Anteil der Optionen der jeweiligen Tranche (z. B. Umsatz-CAGR für 60 % der Tranche 1-Optionen, d. h. 612.767 Optionen).

Werden die jeweiligen Erfolgsziele zu weniger als 85 % erreicht, so verfallen die betroffenen Optionen entschädigungslos. Ist das jeweilige Ziel zu 85 % erfüllt, so verfallen 20 % der Optionen. Ist es zu 100 % erfüllt, verfällt keine Option. Im Bereich zwischen 85 % und 100 % nimmt der Anteil der verfallenden Optionen linear ab. Bei den Optionen, die auf ESG-Kriterien entfallen, wird lediglich zwischen dem Erreichen und dem Nichterreichen des Ziels differenziert: Wird es erreicht, verfällt keine Option. Bei Nichterreichung verfallen alle Optionen, die auf dieses Erfolgsziel allokiert sind.

(d) Wartezeit, Ausübungsfenster

Tranche 1-Optionen können erstmals nach Ablauf des 30. Juni 2025 ausgeübt werden, Tranche 2-Optionen erstmals nach Ablauf des 30. Juni 2027. Optionen, die bis zum 30. Juni 2029 (einschließlich) nicht ausgeübt wurden, verfallen entschädigungslos.

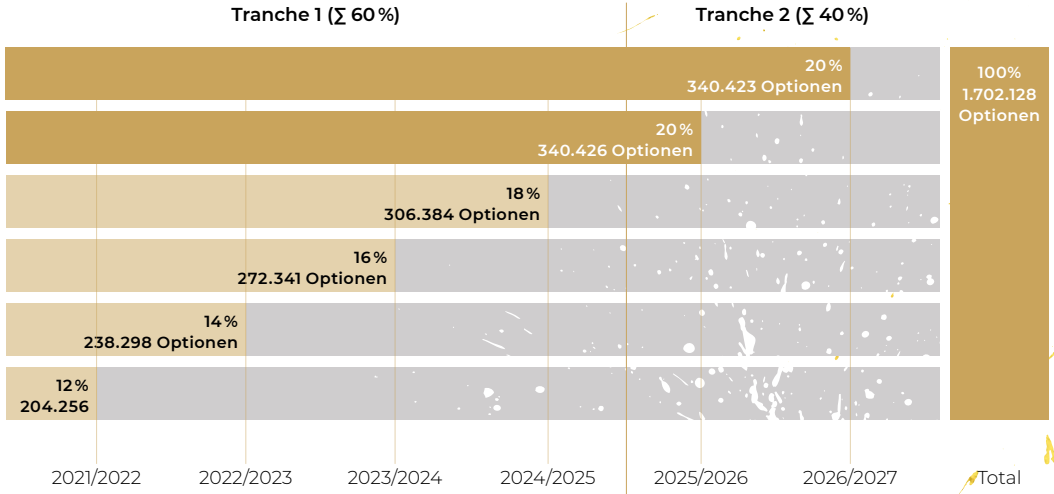
Die Ausübung der Optionen ist jeweils nur innerhalb bestimmter, in den LTIP-Bedingungen näher bestimmter Ausübungsfenster von zwei Wochen möglich, die jeweils nach der Veröffentlichung der (vorläufigen) Geschäftszahlen für ein Geschäftsjahr, Halbjahr oder ein Quartal liegen. Die Ausübung ist binnen bestimmter, im LTIP 2021 definierter geschlossener Zeiträume (sog. Black-out-Perioden) nicht möglich.

(e) Das LTIP 2021 auf einen Blick:

Die nachfolgende Tabelle zeigt die zeitliche Entwicklung der unterschiedlichen Vesting Perioden unterteilt nach den beiden im Berichtszeitraum bereits ausgegebenen Tranchen 1 und 2, sowie die jeweils hierauf anwendbaren Erfolgsziele.

Darstellung des Time Vesting und der Erfolgsziele
(Angaben je Vorstandsmitglied in Stück bzw. %)

Nicht-lineares Time Vesting über einen Zeitraum von 6 Jahren bis zum Ende des Geschäftsjahres 2026/2027

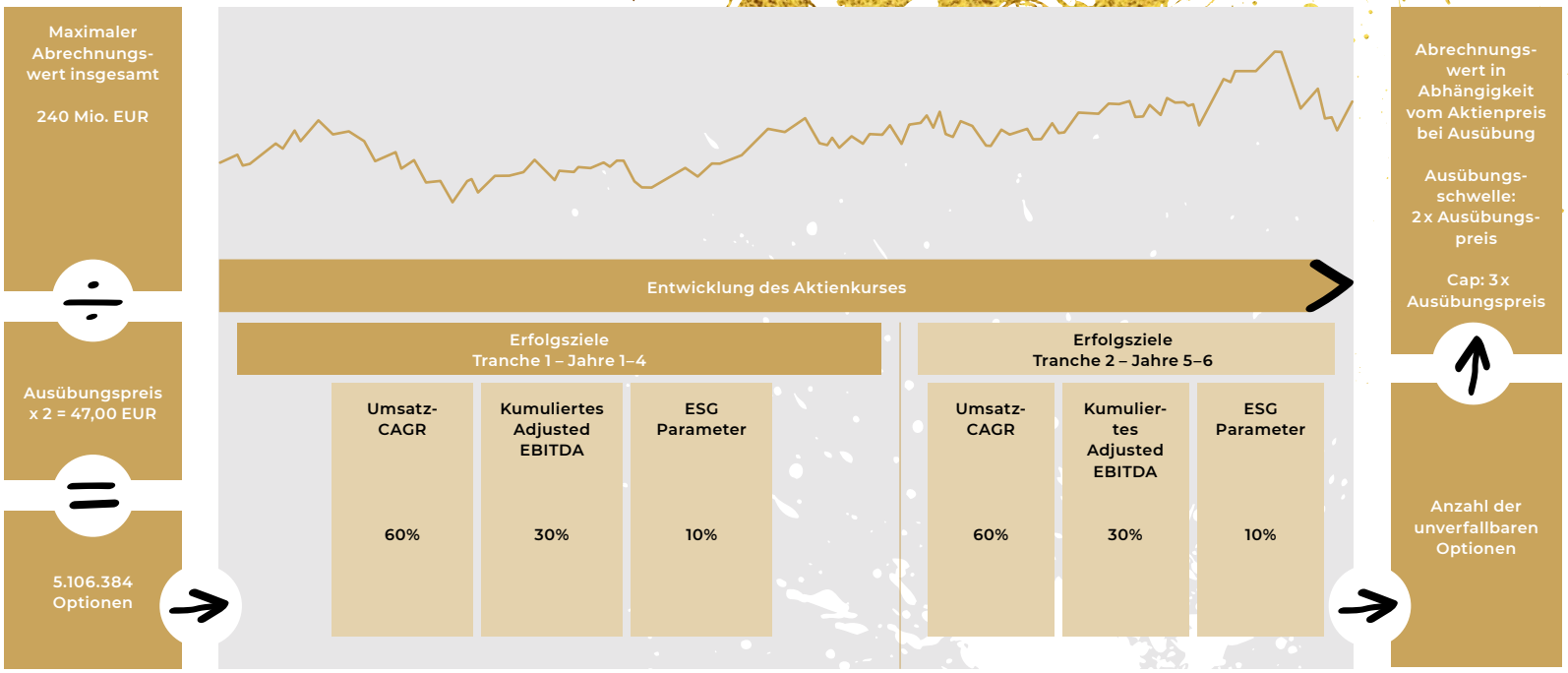


- 60 %: Umsatz-CAGR für den Gesamtzeitraum vom Geschäftsjahr 2020/2021 bis zum Geschäftsjahr 2024/2025 (je einschl.) gemäß den Gegenwärtigen/Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgszielen
- 30 %: Kumuliertes Adjusted EBITDA für den Gesamtzeitraum vom Geschäftsjahr 2020/2021 bis zum Geschäftsjahr 2024/2025 (je einschl.) basierend auf den Gegenwärtigen/ Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgszielen.
- 10 %: ESG Parameter

- 60 %: Umsatz-CAGR für den Gesamtzeitraum vom Geschäftsjahr 2025/2026 bis zum Geschäftsjahr 2026/2027 (je einschl.) gemäß den Gegenwärtigen/ Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgszielen
- 30 %: Kumuliertes Adjusted EBITDA Umsatz-CAGR für den Gesamtzeitraum vom Geschäftsjahr 2025/2026 bis zum Geschäftsjahr 2026/2027 (je einschl.) gemäß den Gegenwärtigen/Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgszielen
- 10 %: ESG Parameter

Die nachfolgende Tabelle zeigt den maximalen Abrechnungsgesamtwert in Höhe von 240 Mio. EUR (bei vollständiger Erreichung aller Erfolgsziele in Tranche 1 und Tranche 2) als Ausgangswert für die den Mitgliedern des Vorstands insgesamt zugeteilten 5.106.384 Optionen (1.702.128 Optionen je Vorstandsmitglied), die auf die jeweilige Tranche entfallenden Erfolgsziele und deren Gewichtung, sowie die Berücksichtigung des Cap (wie nachstehend definiert).

Darstellung Performance Vesting
(Angaben in EUR bzw. Stück bzw. %)



(f) Ausübungsschwelle
Die Ausübung der nach den vorgenannten Bedingungen unverfallbar gewordenen Optionen ist nur zulässig, wenn der Aktienkurs der Gesellschaft (gewichteter Durchschnittskurs je Aktie im XETRA-Handel binnen eines Zeitraums von drei Monaten vor dem betreffenden Datum) spätestens am 28. Februar 2027 sowie zusätzlich entweder (i) zu Beginn des jeweiligen Ausübungsfensters oder (ii) an mindestens drei Handelstagen an der Frankfurter Wertpapierbörse innerhalb eines vorherigen Ausübungsfensters 200 % des Ausübungspreises, d. h. 47,00 EUR, erreicht („Ausübungsschwelle").

(g) Bedienung der Optionen
Bei Ausübung der Optionen ist dem jeweiligen Vorstandsmitglied von der Gesellschaft aus dem Bedingten Kapital 2021/I eine Zahl von Aktien zu liefern, die dem Abrechnungswert der ausgeübten Optionen auf Grundlage des Aktienpreises bei Ausübung entspricht. Der Abrechnungswert der ausgeübten Optionen entspricht dem Betrag, um den der Aktienpreis bei Ausübung den Ausübungspreis übersteigt, beschränkt jedoch auf 200 % des Ausübungspreises (d. h. 47,00 EUR je Option – „Cap").

Lohnsteuern und etwaige sonstige gesetzliche Abgaben, die durch die Aktienausgabe ausgelöst werden, hat das Vorstandsmitglied an die Gesellschaft zu leisten. Im Falle der Lieferung junger Aktien aus dem Bedingten Kapital 2021/I wird die Zahl der ausgegebenen Aktien um den Betrag erhöht, der auf den geringsten Ausgabebetrag je Aktie entfällt; die Gesamtsumme der geringsten Ausgabebeträge hat im Gegenzug das Vorstandsmitglied zu leisten.

Statt der Lieferung von Aktien aus dem Bedingten Kapital 2021/I kann die Gesellschaft an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Barzahlung in Höhe des Abrechnungswerts pro Option (abzüglich Lohnsteuern und etwaiger sonstiger von der Gesellschaft einzubehaltender gesetzlicher Abgaben) leisten (Barausgleich) oder ihre Verpflichtung zur Lieferung von Aktien mit bestehenden eigenen Aktien bedienen.

(h) Leaver-Regelungen
Wenn entweder (i) das Amt als Vorstandsmitglied endet und das betreffende Vorstandsmitglied von seinen aktiven Aufgaben entbunden wird oder (ii) der Dienstvertrag des betreffenden Vorstandsmitglieds endet (jeweils ohne sofortige Wiederbestellung als Vorstandsmitglied oder ohne sofortige Verlängerung oder Erneuerung des Dienstvertrags), wird eine solche Beendigung als „Leaver-Ereignis" bezeichnet, das in Abhängigkeit von dem zugrundeliegenden Beendigungsgrund in „Good Leaver"- und „Bad Leaver"-Fälle unterteilt wird.

Drei verschiedene Szenarien werden als Bad Leaver-Fälle definiert:

- Niederlegung des Vorstandsamtes bzw. die Kündigung des Vorstandsdienstvertrages durch das jeweilige Mitglied des Vorstands ohne wichtigen Grund im Sinne des §626 BGB.
- Kündigung des Vorstandsdienstvertrages bzw. die Abberufung als Mitglied des Vorstands durch die Gesellschaft entweder aus wichtigem Grund im Sinne des §626 BGB oder wegen Verstoßes gegen wesentliche Pflichten aus dem Vorstandsdienstvertrag (außer in Fällen von fehlender Arbeitsfähigkeit und Tod); eine Abberufung als Mitglied des Vorstands allein aufgrund eines Vertrauensentzugs durch die Hauptversammlung im Sinne von §84 Abs. 3 AktG, (d. h. ohne Hinzutreten weiterer Abberufungsgründe) stellt keinen Bad Leaver-Fall dar.
- Verletzung eines gegenüber der Gesellschaft bestehenden nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes durch das Mitglied des Vorstands.

Jeder Leaver-Fall, der kein Bad Leaver-Fall ist, gilt als Good Leaver-Fall.

Als Good Leaver behält das jeweilige Mitglied des Vorstands alle Optionen, die zum Zeitpunkt des Leaver-Events bereits in zeitlicher Hinsicht nach näherer Maßgabe der weiteren Bedingungen des LTIP 2021 unverfallbar geworden sind. In einem Bad Leaver-Fall verfallen sämtliche Optionen, die im Zeitpunkt des Leaver-Ereignisses noch nicht ausgeübt worden sind, ohne dass eine Entschädigung geschuldet wäre.

(i) Anpassungsmechanismen
Sollten außergewöhnliche Umstände auftreten, in denen der (mögliche) Erlös eines LTIP-Berechtigten auf außergewöhnliche externe Ereignisse oder Effekte zurückgeht und sich nicht angemessen durch die Geschäftsentwicklung der Gesellschaft rechtfertigen lässt,

1 Die Übererfüllung von Erfolgszielen hat keinen Einfluss auf die maximale Anzahl der auf das jeweilige Erfolgsziel entfallenden Optionen.

ist der Aufsichtsrat bei Ausübung der Optionen nach pflichtgemäßem Ermessen berechtigt, den Abrechnungswert der Optionen anzupassen, um die Auswirkungen der außergewöhnlichen Umstände zu begrenzen oder vollständig zu beseitigen.

Sollte sich die Anzahl der Aktien der ABOUT YOU Holding SE ohne Leistung weiterer Einlagen (z. B. durch einen Aktiensplit oder eine Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln) erhöhen oder ohne Ausschüttungen an die Aktionäre verringern (z. B. im Rahmen einer Kapitalherabsetzung, reverse share split), so werden die Zahl der Optionen, der Ausübungspreis, das Cap und die Ausübungsschwelle entsprechend proportional angepasst. Der Aufsichtsrat kann zudem im Falle bestimmter Kapital- und Strukturmaßnahmen nachträgliche Anpassungen der LTIP 2021-Bedingungen vornehmen, um zu verhindern, dass derartige Maßnahmen zu unangemessenen Auf- oder Abwertungen der Optionen führen.

(j) Performance Claw Back

Sollte sich ein Jahresabschluss, der der Feststellung der Erreichung von Erfolgszielen im Rahmen des Performance Vesting zugrunde lag, im Nachhinein als unrichtig herausstellen und von der Gesellschaft dergestalt korrigiert werden, dass die Zahl der unverfallbaren Optionen niedriger ausgefallen wäre, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen den Effekt aus der ursprünglich unzutreffenden Ermittlung der Zahl der unverfallbaren Optionen nachträglich korrigieren. Im Berichtszeitraum wurde von dieser Regelung kein Gebrauch gemacht.

Sonstige Möglichkeiten, variable Vergütungsbestandteile im Sinne des §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG zurückzufordern, sehen die Dienstverträge bzw. die Bedingungen des LTIP 2021 nicht vor.

(k) Weitere Bedingungen

Sämtliche Steuern, Sozialversicherungsabgaben und sonstigen gesetzlichen Abgaben der Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit ihrer Beteiligung am LTIP 2021 sind von diesen selbst zu tragen.

(l) Berechnungsbeispiele

Im Falle der vollständigen Erfüllung des Time Vesting und sämtlicher Erfolgsziele des Performance Vesting verbunden mit einer Entwicklung des Aktienkurses, die zur Erreichung des Caps führt, entspricht der Höchstwert des von jedem einzelnen Vorstandsmitglied theoretisch maximal auf Grundlage des LTIP 2021 bei Ausübung der Optionen zustehenden Gegenwerts in Aktien 80 Mio. EUR (brutto).

Nachstehend sind verschiedene Berechnungsbeispiele für die Höhe der Gegenleistung im Falle einer nur teilweisen Erreichung verschiedener der vorgenannten Parameter dargestellt:

Berechnungsbeispiel 1 – durchschnittliche Entwicklung (Angaben in Stück bzw. EUR)

	Tranche 1		Tranche 2	
	Zielerreichungsgrad (in %)	Performance Vesting (Anzahl Optionen)	Zielerreichungsgrad (in %)	Performance Vesting (Anzahl Optionen)
Umsatz-CAGR	91 %	539.235	88 %	343.148
Adjusted EBIDTA	95 %	285.948	103 %	204.255[1]
ESG-Parameter	75 %	76.596	100 %	68.085
Zwischenergebnis (# Optionen)		**901.779**		**615.488**
Aktienpreis bei Ausübung	47,00		53,00	
Abrechnungswert je Option	23,50		29,50	
Abrechnungswert Tranche in EUR		**21.191.807**		**18.156.896**
Abrechnungswert insgesamt in EUR				**39.348.703**

1 Wird ein Erfolgsziel nicht zumindest zu 85 % erreicht, verfallen die hierauf entfallenden Optionen entschädigungslos.

2 Wird die Ausübungsschwelle nicht erreicht, verfallen die hierauf entfallenden Optionen entschädigungslos.

3 Die Übererfüllung von Erfolgszielen hat keinen Einfluss auf die maximale Anzahl der auf das jeweilige Erfolgsziel entfallenden Optionen.

Berechnungsbeispiel 2 – unterdurchschnittliche Entwicklung (Angaben in Stück bzw. EUR)

	Tranche 1		Tranche 2	
	Zielerreichungsgrad (in %)	Performance Vesting (Anzahl Optionen)	Zielerreichungsgrad (in %)	Performance Vesting (Anzahl Optionen)
Umsatz-CAGR	87 %	506.574	98 %	397.602
Adjusted EBIDTA	92 %	273.693	83 %	0[1]
ESG-Parameter	50 %	51.064	50 %	34.043
Zwischenergebnis (# Optionen)		**831.331**		**431.645**
Aktienpreis bei Ausübung	37,00		55,00	
Abrechnungswert je Option	0,00[2]		31,50	
Abrechnungswert Tranche in EUR		**0**		**13.596.818**
Abrechnungswert insgesamt in EUR				**13.596.818**

Berechnungsbeispiel 3 – überdurchschnittliche Entwicklung (Angaben in Stück bzw. EUR)

	Tranche 1		Tranche 2	
	Zielerreichungsgrad (in %)	Performance Vesting (Anzahl Optionen)	Zielerreichungsgrad (in %)	Performance Vesting (Anzahl Optionen)
Umsatz-CAGR	110 %	612.767[3]	115 %	408.509
Adjusted EBIDTA	98 %	298.204	102 %	204.255[3]
ESG-Parameter	100 %	102.128	75 %	51.064
Zwischenergebnis (# Optionen)		**1.013.099**		**663.828**
Aktienpreis bei Ausübung	63,00		70,00	
Abrechnungswert je Option	39,50		46,50	
Abrechnungswert Tranche in EUR		**40.017.411**		**30.868.002**
Abrechnungswert insgesamt in EUR				**70.885.413**

1.5 FÖRDERUNG DER LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG UND ANWENDUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN

Die geltende Vergütungsstruktur für die Mitglieder des Vorstands ist durch die starke Gewichtung der variablen Vergütung in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des DCGK auf eine langfristige Entwicklung der ABOUT YOU Gruppe ausgerichtet. Die Ausgestaltung des LTIP 2021 fördert die strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft sowie ein nachhaltiges und profitables Wachstum. Durch die Anknüpfung an die Leistungsindikatoren des durchschnittlichen jährlichen Umsatzwachstums (Umsatz-CAGR) und des kumulierten Adjusted EBITDA, die Festlegung einer anhand des Aktienkurses der Gesellschaft bestimmten Ausübungsschwelle und die Einbeziehung von ESG-Parametern stellt das LTIP 2021 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 der Gesellschaft bemessen wird.

Die Verknüpfung der variablen Vorstandsvergütung mit dem durchschnittlichen jährlichen Umsatzwachstum (Umsatz-CAGR) unterstreicht die langfristigen Wachstumsziele der ABOUT YOU Gruppe als eine der am schnellsten wachsenden digitalen Modeplattformen Europas. Durch die zusätzliche Anknüpfung an das kumulierte Adjusted EBITDA als Ergebniskennzahl wird zudem ein Anreiz für ein langfristig profitables Wachstum geschaffen. Darüber hinaus wird durch die

Maßgeblichkeit von ESG-Parametern das für die ABOUT YOU Gruppe wesentliche strategische Ziel in die Vorstandsvergütung integriert, ein umweltfreundliches, integratives und nachhaltiges Geschäftsmodell voranzubringen. Da sich die variable Vergütung auch an der Aktienkursentwicklung orientiert, wird im Interesse der Aktionäre darüber hinaus ein Anreiz für eine nachhaltige und kapitalmarktgerechte Entwicklung der Gesellschaft geschaffen.

Insgesamt basiert das Vergütungsmodell bewusst auf einem sehr erfolgsabhängigen Chancen-Risiko-Profil im Sinne eines „Pay for Performance"-Ansatzes, der die Höhe der variablen Vorstandsvergütung an die Erreichung sehr ambitionierter, vom Aufsichtsrat festgelegter Leistungsindikatoren koppelt. Die Gegenwärtigen Mittelfristigen Erfolgsziele, die für die Leistungsindikatoren Umsatzwachstum (Umsatz-CAGR) und EBITDA-Entwicklung relevant sind, gehen von einem Umsatzwachstum von rund 410 % über sechs Jahre und einer Steigerung von einem negativen Adjusted EBITDA in 2020/2021 auf ein positives Adjusted EBITDA im Geschäftsjahr 2026/2027 von 477 Mio. EUR und damit von einer außerordentlich guten Geschäftsentwicklung aus, die eine entsprechend hohe Vergütung rechtfertigen würde. Vor diesem Hintergrund bietet das Vergütungsmodell jedem Vorstandsmitglied die Möglichkeit, über einen Zeitraum von sechs Jahren eine signifikante variable Vergütung zu erhalten, sofern die dargestellten Leistungs- und Aktienkursziele sämtlich erreicht werden. Falls hingegen keiner der im LTIP 2021 geregelten Leistungsindikatoren zu mindestens 85 % erreicht wird oder der Aktienkurs nicht die Ausübungsschwelle (d. h. einen Aktienkurs von 47,00 EUR) erreicht, erhält jedes Vorstandsmitglied nur das (unter dem Marktdurchschnitt liegende) Festgehalt.

Das LTIP 2021 belohnt somit die bei Erreichung der ambitionierten Ziele ausgewiesene Fähigkeit des Vorstands, in dem sehr kompetitiven Online-Modemarkt disruptive Entwicklungen, Branchentrends und Kundenpräferenzen zu antizipieren und rechtzeitig darauf zu reagieren, insbesondere auch im Hinblick auf die stetig wachsende Bedeutung von Nachhaltigkeit, Diversity und sozialer Verantwortung in der Modebranche. Durch das ebenfalls im LTIP 2021 enthaltene Cap wird die Angemessenheit der Vorstandsvergütung auch bei einer außergewöhnlichen Geschäftsentwicklung sichergestellt, ohne dabei die Anreizwirkung der Optionen unangemessen zu beschränken.

Insgesamt führt der wesentliche Fokus der Vergütung auf das langfristige Anreizprogramm dazu, dass das Interesse der Vorstandsmitglieder, mit dem der Aktionäre und sonstigen Stakeholdern an einer nachhaltig erfolgreichen Entwicklung der ABOUT YOU Gruppe in Einklang gebracht wird.

Die Leistungskriterien waren nach der Funktionsweise des LTIP 2021 bislang noch nicht anzuwenden.

1.6 WEITERE ANGABEN NACH § 162 ABS. 2 NR. 1 BIS 4 AKTG

Keinem Vorstandsmitglied sind von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Mitglied des Vorstands Leistungen zugesagt oder gewährt worden.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit als Vorstandsmitglied infolge der Abberufung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund (§ 84 Abs. 3 AktG) erhält das jeweilige Vorstandsmitglied eine Abfindung, die einem zeitanteilig auf einen Zeitraum von 24 Monaten, höchstens jedoch auf die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags, entfallenden Betrag in Höhe der Grundvergütung entspricht. Im Fall der Kündigung des Vorstandsdienstvertrages durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund nach § 626 BGB erhält das Vorstandsmitglied keine Abfindung. Jedes Vorstandsmitglied hat einem vertraglichen und nachvertraglichen Wettbewerbsverbot für einen Zeitraum von zwei Jahren nach Beendigung des Vorstandsdienstvertrages zugestimmt. Während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhält das jeweilige Vorstandsmitglied eine Entschädigung, welche pro Monat der Hälfte der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen monatlichen Grundvergütung entspricht („Karenzentschädigung"). Etwaige Abfindungszahlungen sowie Beträge gemäß § 74c HGB sind auf die Karenzentschädigung anzurechnen.

Es gibt keine früheren Vorstandsmitglieder, denen Leistungen zugesagt oder gewährt hätten werden können.

1 Stückzahl der unter dem LTIP 2021 im Berichtszeitraum zeitlich unverfallbar gewordenen Optionen (Time Vesting) je Vorstandsmietlied. Nach Ablauf der Tranche 1 erfolgt eine Bewertung der Zielerreichung anhand der Gegenwärtigen oder Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgsziele. Werden die jeweiligen Erfolgsziele zu weniger als 85 % erreicht, so verfallen die betroffenen Optionen entschädigungslos.

2 Grant Date Fair Value in Höhe von 4,377389 EUR je Option gem. IFRS 2 bzgl. insgesamt zugeteilter 1.702.128 Optionen je Vorstandsmitglied.

3 Für den Zeitraum zwischen dem 1. März 2021 und dem 15. April 2021 beziehen sich die Werte auf die im Rahmen der Geschäftsführerdienstverträge bei der ABOUT YOU Holding GmbH gezahlte Vergütung. Die Höhe der Festvergütung ist unverändert geblieben.

4 Für den Zeitraum zwischen dem 1. März 2021 und dem 15. April 2021 beziehen sich die Werte auf die Nebenleistungen, die im Rahmen der Geschäftsführerdienstverträge bei der ABOUT YOU Holding GmbH gewährt wurden. Der Betrag der Nebenleistungen ist unverändert geblieben.

1.7 ENTWICKLUNG DES LTIP 2021 IM GESCHÄFTSJAHR 2021/2022

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung des Bestands der den Mitgliedern des Vorstands zugeteilten Optionen unter dem LTIP 2021 im Berichtszeitraum.

Entwicklung der Optionen unter dem LTIP 2021 im Geschäftsjahr 2021/2022

in Stück	Zugeteilt im Geschäftsjahr	Time Vesting[1]	Ausgeübt	Verfallen	Bestand am Ende des Geschäftsjahres
Tarek Müller	1.702.128	204.256	–	–	1.702.128
Sebastian Betz	1.702.128	204.256	–	–	1.702.128
Hannes Wiese	1.702.128	204.256	–	–	1.702.128
Gesamt	**5.106.384**	**612.768**	**–**	**–**	**5.106.384**

1.8 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021/2022

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021/2022 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des §162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Unter „gewährter Vergütung" versteht die Gesellschaft eine Vergütung, die dem Organmitglied im Berichtszeitraum tatsächlich zufließt, unter „geschuldeter Vergütung" eine Vergütung, hinsichtlich derer im Berichtszeitraum eine fällige Verpflichtung der Gesellschaft begründet wurde, die aber noch nicht erfüllt wurde.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß §162 AktG (Beträge in TEUR bzw. in % der Gesamtvergütung)

		Festvergütung			Variable Vergütung (LTIP 2021)[2]	Gesamtvergütung
		Grundvergütung[3]	Nebenleistung[4]	**Zwischensumme**		
Tarek Müller	in TEUR	270	6	276	7.450,9	7.726,9
	in %	3,5	0,1	3,6	96,4	100
Sebastian Betz	in TEUR	270	6	276	7.450,9	7.726,9
	in %	3,5	0,1	3,6	96,4	100
Hannes Wiese	in TEUR	270	6	276	7.450,9	7.726,9
	in %	3,5	0,1	3,6	96,4	100

Da die variable Vergütung in Form der Zuteilung von Aktienoptionen erfolgt, werden in Einklang mit der Gesetzesbegründung zum Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates („ARUG II") nicht nur die zur Leistung fälligen, aber noch nicht geleisteten Optionen angegeben, sondern sämtliche zugeteilten Optionen, da für diese eine rechtliche Leistungspflicht während des Berichtszeitraums begründet wurde und diese somit als „gewährt" anzusehen sind.

Die Bewertung der Optionen erfolgt anhand des Grant Date Fair Values gemäß IFRS 2.

Die dargestellte Vergütung entsprach im Berichtszeitraum den Regelungen der Vorstandsdienstverträge. Eine absolute Maximalvergütung ist in den aktuellen Vorstandsdienstverträgen nicht vorgesehen, die Höchstbeträge für die Nebenleistungen in Höhe von 80.000,00 EUR wurden nicht überschritten.

Angaben über die Erreichung des im LTIP 2021 beschriebenen Cap können und werden erst berichtet werden, wenn die Aktienoptionen ausgeübt wurden.

2. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

2.1 SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Entsprechend den Erläuterungen zum Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hat die Gesellschaft erstmals im Jahr 2022 gemäß §113 Abs. 3 Satz 1 AktG der ordentlichen Hauptversammlung die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Beschlussfassung vorzulegen. Den Aktionären der Gesellschaft wird rechtzeitig vor dieser Hauptversammlung eine den Anforderungen der §§113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG genügende Beschlussvorlage über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Billigung vorgelegt werden. Diese wird im Kern daraufhin ausgerichtet sein, die Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats, die in §15 der Satzung der Gesellschaft enthalten sind, zu bestätigen.

In dem am 28. Februar 2022 endenden Berichtszeitraum bestand trotz des Vorliegens von Vergütungsregelungen in der Satzung formal betrachtet noch kein anhand der spezifischen Vorgaben der §§113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG ausgerichtetes System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Aus diesem Grund sind auch im Hinblick auf die Aufsichtsratsvergütung diejenigen Angaben gemäß §162 AktG, die das Bestehen eines solchen Vergütungssystems voraussetzen, in diesem Vergütungsbericht noch nicht enthalten.

2.2 ÜBERBLICK ÜBER DIE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES

Die derzeit gültige Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat ist in §15 der Satzung enthalten.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten jeweils eine feste jährliche Grundvergütung von 70.000,00 EUR. Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats beträgt die feste Grundvergütung 140.000,00 EUR und für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats 100.000,00 EUR. Auf diese erhöhte Grundvergütung des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sind etwaige Zusatzvergütungen für die Mitgliedschaft oder den Vorsitz in einem Ausschuss anzurechnen.

Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhalten die betreffenden Mitglieder ferner jeweils eine zusätzliche feste jährliche Vergütung in Höhe von 10.000,00 EUR. Der Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält zusätzlich zu der nach vorstehendem Satz zahlbaren Vergütung eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 15.000,00 EUR (d. h. insgesamt 25.000,00 EUR); für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses beträgt diese zusätzliche feste Vergütung 40.000,00 EUR (d. h. die gesamte Zusatzvergütung für die Ausschusstätigkeit beträgt in diesem Fall 50.000,00 EUR). Eine variable Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrates ist nicht vorgesehen und ist aus Sicht der Gesellschaft im Lichte der Kontrollfunktion des Aufsichtsrates auch nicht opportun.

1 Anteilige Vergütung (inklusive Zusatzvergütung für Ausschussarbeit) für den Zeitraum vom 14. Juni 2021 bis zum 28. Februar 2022.

2 Vorsitzender des Aufsichtsrates, Vorsitzender des Präsidial- und Nominierungsausschusses, Mitglied des Prüfungsausschusses

3 Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates, Mitglied des Prüfungsausschusses, Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses

4 Mitglied des Prüfungsausschusses

5 Vorsitzende des Prüfungsausschusses

6 Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses

Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern über die Grund- und Zusatzvergütung („Festvergütung") gemäß den vorstehenden Absätzen hinaus die ihnen bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandates vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie die etwa auf ihre Festvergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.

Die Gesellschaft hat eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für Organmitglieder (sog. D&O-Versicherung) auf Kosten der Gesellschaft abgeschlossen. In den Versicherungsbedingungen der D&O-Versicherung ist für die Aufsichtsratsmitglieder kein Selbstbehalt enthalten.

Regelungen zur Aufsichtsratsvergütung sind seit 14. Juni 2021 in der Satzung enthalten (bis zum Formwechsel in die SE in der Satzung der ABOUT YOU Holding AG). Die bis dahin geltenden Satzungsfassungen sahen keine Aufsichtsratsvergütung vor, so dass die Mitglieder des Aufsichtsrats bis zum 14. Juni 2021 nur Ersatz ihrer Auslagen beanspruchen konnten.

2.3 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021/2022

Gemäß §15 Abs. 3 der Satzung ist die Vergütung des Aufsichtsrats jeweils „nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres" zahlbar. Nach dem (oben unter Ziffer 1.8) dargelegten Begriffsverständnis ist die Festvergütung des Aufsichtsrats dessen Mitgliedern mithin im Berichtszeitraum weder zugeflossen noch war diese (mangels Fälligkeit vor Ende des Geschäftsjahres) in diesem geschuldet.

Die Berichterstattung gemäß §162 Abs. 1 Satz 1 AktG für den Berichtszeitraum enthält daher keine Beträge für Grund- oder Zusatzvergütungen. Aus Gründen der Transparenz wird auch die erdiente, aber noch nicht fällige und damit nicht geschuldete Vergütung zusätzlich dargestellt.

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich mithin die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß §162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2021/2022:

Früheren Aufsichtsratsmitgliedern wurden weder Leistungen zugesagt noch gewährt oder geschuldet.

3. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG: ANGABEN ZUR ENTWICKLUNG DER VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATS-VERGÜTUNG IM VERHÄLTNIS ZUR VERGÜTUNG DER ÜBRIGEN BELEGSCHAFT UND ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG DES UNTERNEHMENS

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Entwicklung der gewährten und geschuldeten Vergütung

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß §162 AktG (Beträge in TEUR bzw. in % der Gesamtvergütung)

			Festvergütung		Gesamtvergütung	Erdiente Vergütung[1]
Zeit im Aufsichtsrat			Grundvergütung	Zusatzvergütung für Ausschussarbeit		
Sebastian Klauke[2]	Seit 11. März 2021	in TEUR	0	0	0	105
		in %	–	–	–	100
Niels Jacobsen[3]	Seit 11. März 2021	in TEUR	0	0	0	75
		in %	–	–	–	100
Petra Scharner-Wolff[4]	Seit 11. März 2021	in TEUR	0	0	0	58,3
		in %	–	–	–	100
Christina Johansson[5]	Seit 8. Juni 2021	in TEUR	0	0	0	90
		in %	–	–	–	100
Christian Leybold[6]	Seit 8. Juni 2021	in TEUR	0	0	0	60
		in %	–	–	–	100
André Schwämmlein	Seit 8. Juni 2021	in TEUR	0	0	0	52,5
		in %	–	–	–	100

der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer*innen der ABOUT YOU Gruppe im Vergleich zur Ertragsentwicklung der ABOUT YOU Gruppe dar.

Im Einklang mit den geltenden Übergangsvorschriften gemäß §26j Abs. 2 S. 2 EGAktG werden bezüglich der Vergütung der Arbeitnehmer*innen die Kennzahlen des Berichtszeitraums im Vergleich zu denjenigen des Geschäftsjahres 2020/2021 dargestellt. Die Darstellung der jährlichen Veränderungen wird in den kommenden Berichtsjahren weiter aufgebaut und wird in dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025/2026 erstmalig über den vollen Fünf-Jahreszeitraum gemäß §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG erfolgen.

Für die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer*innen wird die Vergütung der Arbeitnehmer*innen der ABOUT YOU Holding SE sowie der ABOUT YOU SE & Co. KG in Relation zur Anzahl der Arbeitnehmer*innen auf Vollzeitäquivalenzbasis (FTE) in Bezug genommen. Für die Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung wird jeweils die regelmäßige Festvergütung im Geschäftsjahr berücksichtigt. Den Arbeitnehmer*innen gewährte variable Vergütungskomponenten werden nicht berücksichtigt, da sie im Berichtszeitraum nicht zugeflossen sind.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses der Gesellschaft nach HGB sowie anhand der finanziellen Kennzahlen bereinigtes EBITDA und unverwässertes bzw. verwässertes Ergebnis je Aktie der ABOUT YOU Gruppe jeweils gemäß IFRS dargestellt.

	Zugehörigkeit zum Vorstand / Aufsichtsrat	2021/2022 in TEUR	2020/2021 in TEUR	Veränderung in %
Mitglieder des Vorstands[1]				
Tarek Müller	Seit 11. März 2021[2]	7.726,9	276	2.699,6
Sebastian Betz	Seit 11. März 2021[2]	7.726,9	276	2.699,6
Hannes Wiese	Seit 11. März 2021[2]	7.726,9	276	2.699,6
Mitglieder des Aufsichtsrats[3]				
Sebastian Klauke	Seit 11. März 2021	0	–	–
Niels Jacobsen	Seit 11. März 2021	0	–	–
Petra Scharner-Wolff	Seit 11. März 2021	0	–	–
Christina Johansson	Seit 8. Juni 2021	0	–	–
Christian Leybold	Seit 8. Juni 2021	0	–	–
André Schwämmlein	Seit 8. Juni 2021	0	–	–
Arbeitnehmer*innen				
Durchschnitt[4] (in TEUR)		53,3	52,1	2,3
Ertragsentwicklung				
Jahresergebnis der ABOUT YOU Holding SE nach HGB (in Mio. EUR)		(43,1)	(5,3)	713,2
Bereinigtes EBITDA der ABOUT YOU Gruppe (in Mio. EUR)		(66,9)	(35,5)	88,5
Unverwässertes Ergebnis der ABOUT YOU Gruppe je Aktie (in EUR)		(0,77)	(0,42)	83,3
Verwässertes Ergebnis der ABOUT YOU Gruppe je Aktie (in EUR)		(0,77)	(0,42)	83,3

1 Die Darstellung der Vorstandsvergütung beinhaltet den vollen Zuteilungswert der Optionen zum Grant Date Fair Value gemäß IFRS 2 bzgl. zugeteilter 1.702.128 Optionen je Vorstandsmitglied.

2 Zuvor Geschäftsführer bei der ABOUT YOU Holding GmbH.

3 Zur erdienten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder siehe Ziffer 2.3 dieses Vergütungsberichts.

4 Durchschnittliches Bruttojahresgehalt (exklusive Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) aller festangestellten Arbeitnehmer*innen der ABOUT YOU Holding SE und der ABOUT YOU SE & Co. KG auf Vollzeitequivalenzbasis. Variable Vergütungsanteile, die noch nicht zugeflossen sind, werden nicht dargestellt.

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die ABOUT YOU Holding SE, Hamburg

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der ABOUT YOU Holding SE für das Geschäftsjahr vor 1. März 2021 bis zum 28. Februar 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der ABOUT YOU Holding SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben,der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. März 2021 bis zum 28. Februar 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die ABOUT YOUHolding SE erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Hamburg, den 20. Mai 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hagenmüller — Wirtschaftsprüferin
Rienecker — Wirtschaftsprüferin

IMPRESSUM

ABOUT YOU Holding SE
Domstraße 10
20095 Hamburg
Deutschland

Amtsgericht Hamburg
Handelsregisternummer: HRB 170972

Umsatzsteuer-ID: DE341641169
Steuernummer: 27/240/02458

Telefon: +49 40 638 569 – 0
E-Mail: info@aboutyou.de
https://corporate.aboutyou.de/de/

Der Vorstand:
Sebastian Betz, Tarek Müller, Hannes Wiese
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Sebastian Klauke

KONTAKT

INVESTOR RELATIONS

Julia Stötzel
Consultant Junicorn Consulting
Former Head of Investor Relations and Communications
Tel.: +49 40 638 569 – 359
E-Mail: ir@aboutyou.com

DESIGN UND SATZ

IR-ONE AG & Co., Hamburg
www.ir-one.de

ABOUT YOU

ABOUT YOU Holding SE
Domstraße 10
20095 Hamburg

Tel.: +49 40 638 569 – 0
E-Mail: info@aboutyou.de
https://corporate.aboutyou.de/de/