

1. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Der Vergütungsbericht erläutert die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand sowie den Aufsichtsrat der ABOUT YOU Holding SE („**ABOUT YOU**“ oder „**Gesellschaft**“, gemeinsam mit ABOUT YOU als „**Konzern**“ oder „**Gruppe**“ bezeichnet) und erläutert im Einzelnen die Struktur und die Höhe der den Vorstandsmitgliedern und dem Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung. Die zugrunde liegenden Vergütungssysteme orientieren sich an den Anforderungen des Aktiengesetzes¹ (**AktG**) sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (**DCGK**).

Der Vergütungsbericht des abgelaufenen Geschäftsjahres 2021/2022 wurde am 23. August 2022 von der Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 96,02% der abgegebenen Stimmen beschlossen und damit gebilligt. Der diesjährige Vergütungsbericht 2022/2023 wurde durch den Abschlussprüfer, die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG gemacht wurden. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus erfolgte durch den Abschlussprüfer auch eine inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts im Hinblick auf die Angaben nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG. Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts sind auf der Investor Relations-Website unter der Rubrik Governance abrufbar.

1.1 System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre über die Vergütung für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Der Aufsichtsrat hat auf Empfehlung des Präsidial- und Nominierungsausschusses im Geschäftsjahr 2022/2023 erstmalig ein Vergütungssystem nach Maßgabe des § 87a AktG beschlossen, welches am 23. August 2022 von der Hauptversammlung gebilligt wurde. Dabei wurde das Vergütungssystem mit einer Mehrheit von 97,09% der abgegebenen Stimmen beschlossen und gebilligt. Das Vergütungssystem gilt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdienstverträge und kann auf der Investor Relations-Website unter der Rubrik Governance abgerufen werden.

Nach Maßgabe des § 26j Abs. 1 EGAktG und im Einklang mit der Begründung des DCGK bleiben die bereits abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge mit den derzeitigen Co-CEOs Sebastian Betz, Tarek Müller und Hannes Wiese (siehe hierzu Ziffer **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) unberührt. Die nachfolgende Berichterstattung erfolgt daher mit Blick auf die diesen Verträgen zugrunde liegende Vergütungspraxis („**Bisherige Vergütungspraxis**“), da die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022/2023 ausschließlich der Bisherigen Vergütungspraxis folgt.

1.2 Überblick über die Vergütung des Vorstands

Die Bisherige Vergütungspraxis, d. h. das Vergütungsmodell und seine einzelnen Bestandteile, wurde im Vorfeld des Börsengangs am 16. Juni 2021 auf Grundlage umfassender Beratungen des Aufsichtsrats festgesetzt, in denen auch die unternehmensspezifischen Empfehlungen der mandatierten Vergütungsberater berücksichtigt wurden. Die Bisherige Vergütungspraxis für die drei Vorstandsmitglieder und Mitgründer, Sebastian Betz, Tarek Müller und Hannes Wiese, basiert auf Vorstandsdienstverträgen vom 4. Juni 2021.

¹ Im Folgenden wird auf die Nennung der einschlägigen Verweisschriften der SE-VO, des SEAG sowie des SEBG verzichtet, soweit sich aus diesen keine wesentlichen Abweichungen von dem AktG ergeben.

Danach setzt sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammen, d. h. aus einer Grundvergütung, Nebenleistungen und einer variablen Vergütung in Form der Einmalzuteilung von Aktienoptionen („**Optionen**“) auf Basis des Long-Term Incentive Plan 2021 („**LTIP 2021**“). Die Bedingungen der Vorstandsdienstverträge sind für alle Vorstandsmitglieder identisch.

1.3 Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Die erfolgsunabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer Grundvergütung, Beiträgen zu Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungen und weiteren Nebenleistungen sowie sonstigen Versicherungen („**Festvergütung**“).

1.3.1 Grundvergütung

Die Grundvergütung beträgt für das abgelaufene Geschäftsjahr 22.500 EUR brutto pro Monat (d. h. 270.000 EUR brutto pro Jahr).

1.3.2 Beiträge zu Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungen sowie weitere Nebenleistungen

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

1.3.3 Sonstige Versicherungen

ABOUT YOU hat für sämtliche Vorstandsmitglieder sowohl eine private Unfallversicherung als auch eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für Organmitglieder (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Die Versicherungsbedingungen der D&O-Versicherung sehen für die Vorstandsmitglieder einen Selbstbehalt vor, der den gesetzlichen Vorgaben entspricht.

1.4 Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Neben der vorgenannten erfolgsunabhängigen Festvergütung 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 2022/2023 kein Gebrauch gemacht.

Den Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2021/2022 im Rahmen des LTIP 2021 jeweils im Wege der Einmalzuteilung 1.702.128 Optionen zugeteilt. Eine weitere Optionszuteilung ist nicht vorgesehen. Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden den Vorstandsmitgliedern daher keine weiteren Optionen zugeteilt.

Das LTIP 2021 ist ein Optionsprogramm, das neben der zeitlichen Komponente in Gestalt der fortgesetzten Vorstandstätigkeit maßgeblich an die Entwicklung wichtiger Leistungsindikatoren der Gruppe anknüpft und zudem Zielkriterien aus dem Bereich ESG (Environmental, Social, Governance) in Bezug nimmt („**Erfolgsziele**“ für die „**Leistungsabhängige Unverfallbarkeit**“ von Optionen, sog. Performance Vesting). Damit wird für die Vorstandsmitglieder eine langfristige und leistungsbasierte

Anreizstruktur geschaffen, die stark an den Interessen der Aktionär*innen und sonstigen Stakeholder an einer nachhaltig erfolgreichen Entwicklung der Gruppe ausgerichtet ist und eine nachhaltige Unternehmensführung honoriert. Die wesentlichen Bedingungen des LTIP 2021 werden im Folgenden im Detail dargestellt:

1.4.1 Ausübungspreis

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

1.4.2 Zeitliche Unverfallbarkeit

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

- (1.) 12% der Optionen (= 204.256 Optionen) mit Ablauf des 28. Februar 2022
- (2.) 14% der Optionen (= 238.298 Optionen) mit Ablauf des 28. Februar 2023
- (3.) 16% der Optionen (= 272.341 Optionen) mit Ablauf des 29. Februar 2024
- (4.) 18% der Optionen (= 306.384 Optionen) mit Ablauf des 28. Februar 2025
- (5.) 20% der Optionen (= 340.426 Optionen) mit Ablauf des 28. Februar 2026
- (6.) 20% der Optionen (= 340.423 Optionen) mit Ablauf des 28. Februar 2027

Ist die Anzahl der Optionen, die an einem der fünf genannten Zeitpunkte unverfallbar werden, keine ganze Zahl, wird sie auf die nächste ganze Zahl aufgerundet, wobei die Anzahl der Optionen, die am zuletzt genannten Datum unverfallbar werden, entsprechend verringert wird.

Weiterhin sind die Optionen in zwei Tranchen eingeteilt, für die unterschiedliche Erfolgsziele (siehe hierzu Ziffer 0) gelten. Optionen, die innerhalb der ersten vier vorgenannten Zeiträume unverfallbar werden, d. h. insgesamt 1.021.279 Optionen, sind der Tranche 1 zugeordnet („Tranche-1-Optionen“). Optionen, die innerhalb der letzten beiden vorgenannten Zeiträume unverfallbar werden, d. h. insgesamt 680.849 Optionen, sind der Tranche 2 zugeordnet („Tranche-2-Optionen“).

1.4.3 Leistungsabhängige Unverfallbarkeit

Weitere Voraussetzung für die Unverfallbarkeit der Optionen ist, dass innerhalb bestimmter Zeiträume vorab definierte Erfolgsziele erreicht werden (sog. Performance Vesting). Diese Erfolgsziele wurden vom Aufsichtsrat vor dem Börsengang von ABOUT YOU festgelegt und bestehen aus dem durchschnittlichen jährlichen Wachstum des Konzernumsatzes („Umsatz-CAGR“), der Entwicklung des bereinigten EBITDA („Bereinigtes EBITDA“)² auf Konzernebene sowie verschiedener ESG-Parameter.

Der Zielerreichungsgrad wird auf Basis der für die Gruppe festgelegten und vom Aufsichtsrat für die Geschäftsjahre 2021/2022 bis 2026/2027 bereits vor dem Börsengang genehmigten Mehrjahresplanung

² „EBITDA“ entspricht dem konsolidierten Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen. Das „Bereinigtes EBITDA“ entspricht dem EBITDA ohne anteilsbasierte Vergütungsaufwendungen mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente, Restrukturierungskosten und nicht operative Einmaleffekte.

(„Gegenwärtige Mittelfristige Erfolgsziele“) bzw. ab dem Geschäftsjahr 2023/2024 jeweils noch zu genehmigenden rollierenden Mehrjahresplanung („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.³

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

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

Die Erfolgsziele sind wie folgt definiert und gewichtet:

Tranche-1-Optionen:

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. ⁴
30	Bereinigtes EBITDA	Kumuliertes Bereinigtes EBITDA 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 Bereinigte EBITDA für das Geschäftsjahr 2021/2022 und das Geschäftsjahr 2022/2023 gemäß den Gegenwärtigen Mittelfristigen Erfolgszielen plus das kumulierte Bereinigte 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 Gruppe innerhalb der Organisation (wie im Sustainability Report 2021 ⁵ definiert) um 80% im Kalenderjahr 2025 gegenüber der entsprechenden Baseline 2019 gemäß Sustainability Report 2021.
2,5	ESG II	Reduzierung der jährlichen indirekten Treibhausgasemissionen der Gruppe aus Eigenmarkenprodukten (wie im Sustainability Report 2021 definiert) im Kalenderjahr 2025 um mindestens 35% pro Euro Wertschöpfung gegenüber der entsprechenden Baseline 2019 gemäß Sustainability 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 Gruppe, die mindestens eines der drei im Sustainability Report 2021 beschriebenen Nachhaltigkeitssiegel tragen. ⁶
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 Gruppe.

³ 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.

⁴ Vorbehaltlich von im LTIP 2021 näher bestimmten Erhöhungen der Zielwerte aufgrund von wesentlichen Akquisitionen.

⁵ Der Sustainability Report 2021 von ABOUT YOU ist abrufbar unter <https://ir.aboutyou.de/websites/about-you/German/4000/publikationen.html>.

⁶ 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-Erfolgsziele erörtern.

Tranche-2-Optionen:

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).
30	Bereinigtes EBITDA	Kumuliertes Bereinigtes EBITDA 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 Bereinigte 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 Geschäftsjahres 2024/2025 auf der Grundlage der dann geltenden ESG-Strategie der Gesellschaft festgelegt.

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.

1.4.4 Wartezeit, Ausübungsfenster

Tranche-1-Optionen können erstmalig nach Ablauf des 30. Juni 2025 und Tranche-2-Optionen können erstmalig nach Ablauf des 30. Juni 2027 ausgeübt werden. Optionen, die bis zum Ablauf des 30. Juni 2029 nicht ausgeübt wurden, verfallen ersatzlos.

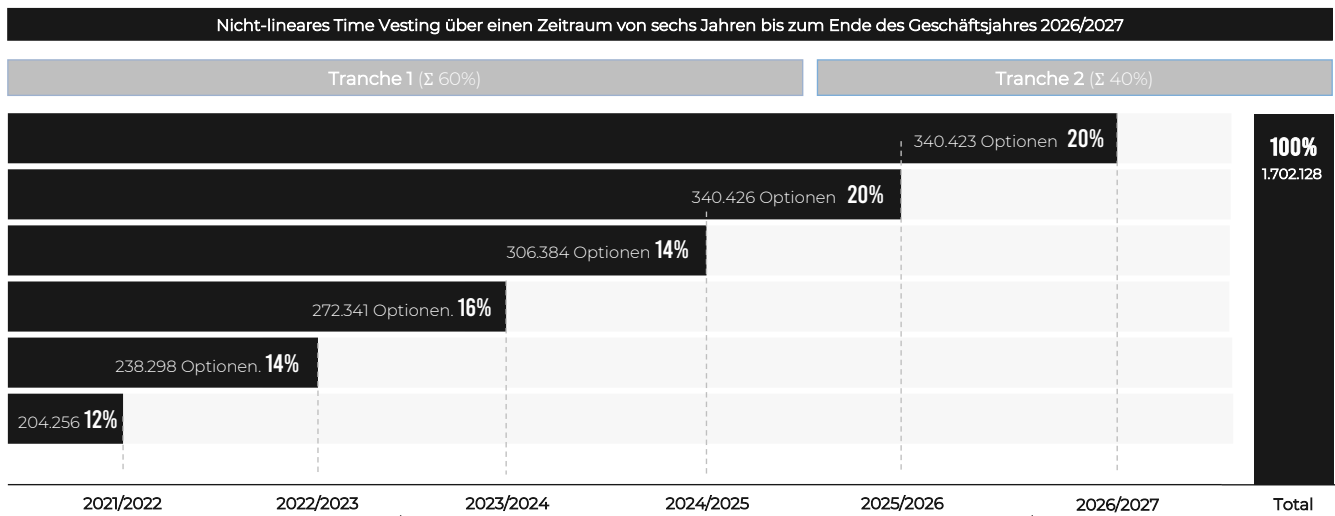
Die Ausübung der Optionen ist jeweils nur innerhalb bestimmter, in den LTIP-2021-Bedingungen näher bestimmter Ausübungsfenster von zwei Wochen möglich, die jeweils nach der Veröffentlichung der (vorläufigen) Geschäftszahlen für ein Geschäftsjahr, Halbjahr oder ein Quartal liegen. Die Ausübung ist binnen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

1.4.5 Das LTIP 2021 auf einen Blick

Die nachfolgende Tabelle zeigt die zeitliche Entwicklung der unterschiedlichen Ausübungszeiträume, unterteilt nach den beiden im Berichtszeitraum bereits ausgegebenen Tranche-1-Optionen und Tranche-2-Optionen, sowie die jeweils hierauf anwendbaren Erfolgsziele.

Darstellung der Zeitlichen und der Leistungsabhängigen Unverfallbarkeit

(Angaben je Vorstandsmitglied in Stück bzw. %)

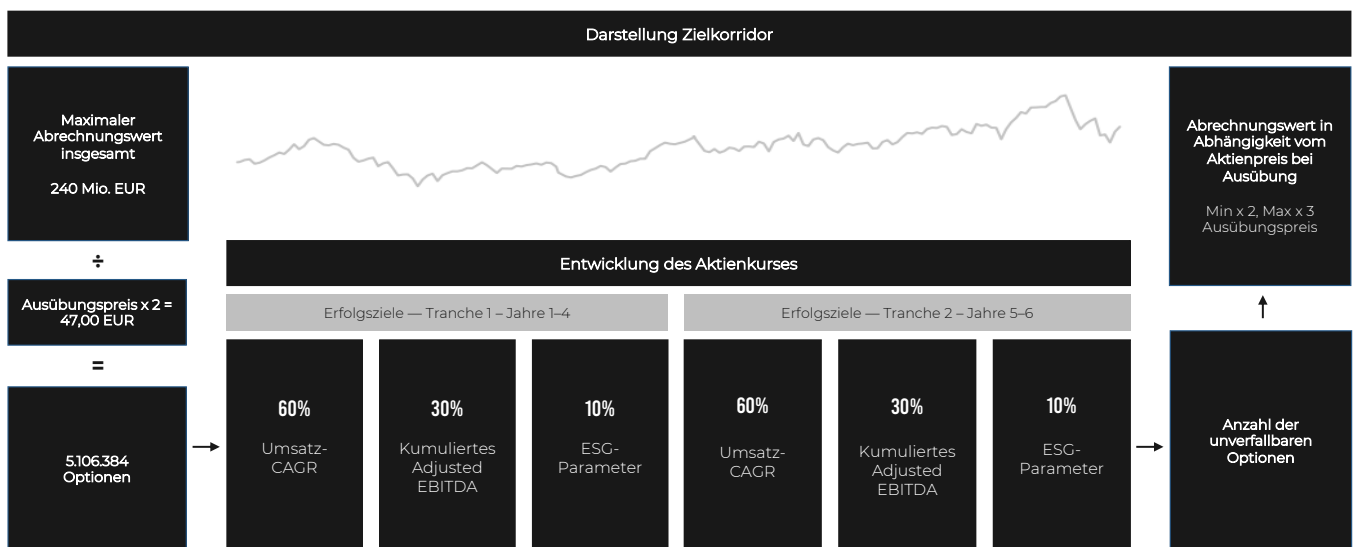


- **60%:** Umsatz-CAGR für den Gesamtzeitraum vom Geschäftsjahr 2020/2021 bis zum Geschäftsjahr 2024/2025 (je einschl.) gemäß den Gegenwärtigen/Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgszielen
- **30%:** Kumuliertes Adjusted EBITDA für den Gesamtzeitraum vom Geschäftsjahr 2020/2021 bis zum Geschäftsjahr 2024/2025 (je einschl.) basierend auf den Gegenwärtigen/Zukünftigen Mittelfristigen Erfolgszielen.
- **10%:** ESG-Parameter
- **60%:** Umsatz-CAGR für den Gesamtzeitraum vom Geschäftsjahr 2025/26 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 Vorstandsmitgliedern 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 der Leistungsabhängigen Unverfallbarkeit

(Angaben in EUR bzw. Stück bzw. %)



1.4.6 Ausübungsschwelle

Die Ausübung der nach den vorgenannten Bedingungen unverfallbar gewordenen Optionen ist nur zulässig, wenn der Aktienkurs von ABOUT YOU – ermittelt nach Maßgabe des gewichteten Durchschnittskurses je ABOUT YOU Aktie im XETRA-Handel binnen eines Zeitraums von drei Monaten vor dem betreffenden Ausübungsdatum – 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 EUR, erreicht („**Ausübungsschwelle**“).

1.4.7 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 EUR je Option, „**Cap**“).

Lohnsteuern und etwaige sonstige gesetzliche Abgaben, die durch die Aktienaussgabe ausgelöst werden, hat das Vorstandsmitglied an die Gesellschaft zu leisten. Im Falle der Lieferung neuer 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 neuen Aktien aus dem Bedingten Kapital 2021/I kann die Gesellschaft an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Barzahlung in Höhe des Abrechnungswerts pro Option (abzgl. Lohnsteuern und etwaiger sonstiger von ABOUT YOU einzubehaltender gesetzlicher Abgaben) leisten oder ihre Verpflichtung zur Lieferung von Aktien mit vorhandenen eigenen Aktien bedienen.

1.4.8 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 zugrunde liegenden Beendigungsgrund in Good-Leaver- und Bad-Leaver-Fälle unterteilt wird.

Drei verschiedene Szenarien werden als Bad-Leaver-Fälle definiert:

Niederlegung des Vorstandsmandats bzw. die Kündigung des Vorstandsdienstvertrags durch das jeweilige Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB.

Kündigung des Vorstandsdienstvertrags bzw. die Abberufung des Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft – entweder aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 BGB oder wegen Verstoßes gegen wesentliche Pflichten aus dem Vorstandsdienstvertrag (mit Ausnahme von Arbeitsunfähigkeit und Tod); der Widerruf der Vorstandsbestellung durch den Aufsichtsrat allein aufgrund Vertrauensentzugs durch die Hauptversammlung im Sinne des § 84 Abs. 3 AktG (also ohne Hinzutreten weiterer Abberufungsgründe) stellt keinen Bad-Leaver-Fall dar.

Verletzung eines gegenüber der Gesellschaft bestehenden nachvertraglichen Wettbewerbsverbots durch das Vorstandsmitglied.

Jeder Leaver-Fall, der kein Bad Leaver ist, gilt als Good Leaver. Als Good Leaver behält das jeweilige Vorstandsmitglied alle Optionen, die zum Zeitpunkt des Leaver-Falls bereits in zeitlicher Hinsicht nach näherer Maßgabe der LTIP-2021-Bedingungen unverfallbar geworden sind. In einem Bad-Leaver-Fall verfallen sämtliche Optionen, die im Zeitpunkt des Leaver-Falls noch nicht ausgeübt worden sind, ohne dass eine Entschädigung geschuldet wäre.

1.4.9 Anpassungsmechanismen

Sollten außergewöhnliche Umstände auftreten, in denen der (mögliche) Erlös aus dem LTIP 2021 auf außergewöhnliche externe Ereignisse oder Effekte zurückgeht und sich nicht angemessen durch die Geschäftsentwicklung von ABOUT YOU begründen lässt, 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 ABOUT YOU Aktien ohne Leistung weiterer Einlagen (z. B. durch einen Aktiensplit oder eine Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln) erhöhen oder ohne Ausschüttungen an die Aktionär*innen verringern (z. B. im Rahmen einer Kapitalherabsetzung oder einer Aktienzusammenlegung), werden die Anzahl der Optionen, der Ausübungspreis, der Cap und die Ausübungsschwelle entsprechend proportional angepasst. Der Aufsichtsrat kann zudem im Falle bestimmter Kapital- und Strukturmaßnahmen nachträgliche Anpassungen des LTIP 2021 vornehmen, um zu verhindern, dass derartige Maßnahmen zu unangemessenen Auf- oder Abwertungen der Optionen führen.

1.4.10 Performance Claw Back

Sollte sich ein Jahresabschluss, der der Feststellung der Erreichung von Erfolgszielen zugrunde lag, im Nachhinein als unrichtig herausstellen und von der Gesellschaft dergestalt korrigiert werden, dass die Anzahl der unverfallbaren Optionen niedriger ausgefallen wäre, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen den Effekt aus der ursprünglich unzutreffenden Ermittlung der Anzahl der unverfallbaren Optionen nachträglich korrigieren. Im Geschäftsjahr 2022/2023 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 Vorstandsdiensverträge und das LTIP 2021 nicht vor.

1.4.11 Weitere Bedingungen

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

1.4.12 Berechnungsbeispiele

Im Falle der vollständigen Erfüllung der zeitlichen Unverfallbarkeit und des Erreichens sämtlicher Erfolgsziele für die leistungsabhängige Unverfallbarkeit, verbunden mit einer Entwicklung des Aktienkurses, die zur Erreichung des Caps führt, entspricht der Höchstwert des von jedem einzelnen Vorstandsmitglied theoretisch ausübbar maximalen Gesamtwerts der Optionen einem Gegenwert in Höhe von 80 Mio. EUR (brutto).

Nachstehend sind verschiedene Berechnungsbeispiele für die Höhe der Gegenleistung im Falle einer nur teilweisen Erreichung verschiedener Erfolgsziele 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
Bereinigtes EBITDA	95%	285.948	103%	204.255 ⁷
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				<u>39.348.703</u>

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
Bereinigtes EBITDA	92%	273.693	83%	0 ⁸
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 ⁹		31,50	
Abrechnungswert Tranche in EUR		0		13.596.818
Abrechnungswert insgesamt in EUR				<u>13.596.818</u>

⁷ Die Übererfüllung von Erfolgszielen hat keinen Einfluss auf die maximale Anzahl der auf das jeweilige Erfolgsziel entfallenden Optionen.

⁸ Wird ein Erfolgsziel nicht zumindest zu 85% erreicht, verfallen die hierauf entfallenden Optionen ersatzlos.

⁹ Wird die Ausübungsschwelle nicht erreicht, verfallen die hierauf entfallenden Optionen ersatzlos.

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 ¹⁰	115%	408.509
Bereinigtes EBITDA	98%	298.204	102%	204.255 ¹¹
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				<u>70.885.413</u>

1.5 Förderung der langfristigen Entwicklung und Anwendung der Erfolgsziele

Die Bisherige Vergütungspraxis für die Vorstandsmitglieder ist durch die starke Gewichtung der variablen Vergütung in Übereinstimmung mit den Anforderungen des AktG und den Empfehlungen des DCGK auf eine langfristige Entwicklung der Gruppe ausgerichtet. Die Ausgestaltung des LTIP 2021 fördert die strategischen Zielsetzungen von ABOUT YOU sowie ein nachhaltiges und profitables Wachstum. Durch die Anknüpfung an die Leistungsindikatoren wie Umsatz-CAGR und des kumulierten Bereinigten EBITDA, die Festlegung einer kursorientierten Ausübungsschwelle und die Einbeziehung von ESG-Erfolgszielen stellt das LTIP 2021 sicher, dass die variable Vorstandsvergütung auf Grundlage einer umfassenden Beurteilung der Gesamtentwicklung der Gruppe unter Einbeziehung der Aktionärsinteressen und Interessen der sonstigen Stakeholder von ABOUT YOU bemessen wird.

Die Verknüpfung der variablen Vorstandsvergütung mit dem Umsatz-CAGR unterstreicht die langfristigen Wachstumsziele der Gruppe als einer der am schnellsten wachsenden Online-Fashion-Stores Europas. Durch die zusätzliche Anknüpfung an das kumulierte Bereinigte EBITDA wird zudem ein Anreiz für ein langfristig profitables Wachstum geschaffen. Darüber hinaus wird durch die Maßgeblichkeit von ESG-Erfolgszielen ein umweltfreundliches, integratives und nachhaltiges Geschäftsmodell gefördert. Da sich die variable Vergütung auch an der Aktienkursentwicklung orientiert, wird im Interesse der Aktionär*innen ein Anreiz für eine nachhaltige und kapitalmarktgerechte Unternehmensentwicklung gesetzt.

Insgesamt basiert das Vergütungsmodell bewusst auf einem erfolgsabhängigen Chancen-Risiko-Profil im Sinne eines „Pay for Performance“-Ansatzes, der die Höhe der variablen Vorstandsvergütung an die

¹⁰ Die Übererfüllung von Erfolgszielen hat keinen Einfluss auf die maximale Anzahl der auf das jeweilige Erfolgsziel entfallenden Optionen.

¹¹ Die Übererfüllung von Erfolgszielen hat keinen Einfluss auf die maximale Anzahl der auf das jeweilige Erfolgsziel entfallenden Optionen.

Erreichung ambitionierter, vom Aufsichtsrat festgelegter Leistungsindikatoren koppelt. Die Gegenwärtigen Mittelfristigen Erfolgsziele, die für die Erfolgsziele Umsatz-CAGR und kumuliertes Bereinigtes EBITDA-Wachstum relevant sind, gehen von einem Umsatz-CAGR von rund 410% über sechs Jahre und einer Steigerung von einem negativen Bereinigten EBITDA im Geschäftsjahr 2020/2021 auf ein positives Bereinigtes 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 Erfolgs- und Aktienkursziele vollständig erreicht werden. Falls hingegen keines der im LTIP 2021 bestimmten Erfolgsziele zu mindestens 85% erreicht wird oder der Aktienkurs nicht die Ausübungsschwelle von 47 EUR erreicht, erhält jedes Vorstandsmitglied nur das (unter dem Marktdurchschnitt liegende) Grundgehalt.

Das LTIP 2021 belohnt die bei Erreichung der ambitionierten Ziele belegte 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 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 langfristige Anreize dazu, dass das Interesse der Vorstandsmitglieder mit dem der Aktionär*innen und sonstigen Stakeholdern an einer nachhaltig erfolgreichen Entwicklung der Gruppe in Einklang gebracht wird.

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

1.6 Weitere Angaben nach § 162 Abs. 2 Nr. 1–4 AktG

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

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge des Widerrufs der Vorstandsbestellung aus wichtigem Grund im Sinne des § 84 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 Falle der Kündigung des Vorstandsdienstvertrags durch die Gesellschaft (vertreten durch den Aufsichtsrat) aus wichtigem Grund nach § 626 BGB erhält das Vorstandsmitglied keine Abfindung. Die Gesellschaft hat mit jedem Vorstandsmitglied ein vertragliches und nachvertragliches Wettbewerbsverbot für einen Zeitraum von zwei Jahren nach Beendigung des Vorstandsdienstvertrags vereinbart. Während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhält das Vorstandsmitglied eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der von dem jeweiligen Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen monatlichen Grundvergütung. 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.

1.7 Entwicklung des LTIP 2021 im Geschäftsjahr 2022/2023

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung des Bestands der den Vorstandsmitgliedern zugeteilten Optionen im Geschäftsjahr 2022/2023:

Entwicklung der Optionen unter dem LTIP 2021 im Geschäftsjahr 2022/2023

(Angaben in Stück)

	Zugeteilt im Geschäftsjahr 2022/2023	Zugeteilt im Geschäftsjahr 2021/2022	Zeitliche Unverfallbarkeit (insgesamt) ¹²	Ausgeübt	Verfallen	Bestand am Ende des Geschäftsjahres 2022/2023
Tarek Müller	0	1.702.128	442.554	-	-	1.702.128
Sebastian Betz	0	1.702.128	442.554	-	-	1.702.128
Hannes Wiese	0	1.702.128	442.554	-	-	1.702.128
Gesamt	0	5.106.384	1.327.662	-	-	5.106.384

1.8 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022/2023

Gemäß dem § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die einzelnen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022/2023 gewährt und geschuldet wurden. Die gewährte Vergütung umfasst eine Vergütung, die dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2022/2023 tatsächlich zugeflossen ist, und die geschuldete Vergütung umfasst die Vergütung, die im Geschäftsjahr 2022/2023 fällig, aber noch nicht erfüllt worden ist. Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022/2023 gewährte und geschuldete Vergütung:

Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG

(Beträge in TEUR bzw. in % der Gesamtvergütung)

	Festvergütung			Variable Vergütung	Gesamtvergütung	
	Grundvergütung	Nebenleistung	Zwischensumme	Gewährte Optionen (LTIP 2021)		
Tarek Müller (Co-CEO)						
2022/2023	in TEUR	270	8	278	0	278
	in %	97,12	2,88	100	0	100
2021/2022	in TEUR	270	6	276	7.450,9	7.726,9
	in %	3,5	0,1	3,6	96,4	100

¹² Stückzahl der unter dem LTIP 2021 insgesamt bis Ende des Geschäftsjahres 2022/2023 zeitlich unverfallbar gewordenen Optionen je Vorstandsmitglied. 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 ersatzlos.

Sebastian Betz (Co-CEO)						
2022/2023	in TEUR	270	7	277	0	277
	in %	97,50	2,50	100	0	100
2021/2022	in TEUR	270	6	276	7.450,9	7.726,9
	in %	3,5	0,1	3,6	96,4	100
Hannes Wiese (Co-CEO)						
2022/2023	in TEUR	270	12	282	0	282
	in %	95,78	4,22	100	0	100
2021/2022	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 durch Zuteilung von Optionen erfolgt, wurden im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022 in Einklang mit der Gesetzesbegründung des Gesetzes zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates (ARUG II) nicht nur die ausübaren, aber noch nicht ausgeübten Optionen angegeben, sondern sämtliche im Geschäftsjahr 2021/2022 unter dem LTIP 2021 zugeteilten Optionen, da für diese eine rechtliche Leistungspflicht während des Geschäftsjahres 2021/2022 begründet wurde und diese somit als gewährt anzusehen waren. Sämtlichen Vorstandsmitgliedern wurden im vergangenen Geschäftsjahr 2021/2022 jeweils 1.702.128 Optionen zugeteilt, die mit einem Grant Date Fair Value entsprechend den Regelungen des IFRS 2 von je 4,377389 EUR je Option bewertet wurden. Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurden den Vorstandsmitgliedern keine Optionen zugeteilt, weshalb die variable Vergütung insoweit mit null anzusetzen ist.

Die Bisherige Vergütungspraxis entsprach im Geschäftsjahr 2022/2023 den Bestimmungen der Vorstandsdienstverträge. Eine absolute Maximalvergütung ist in den Vorstandsdienstverträgen derzeit nicht vorgesehen, die Höchstbeträge für die Nebenleistungen in Höhe von 80.000 EUR wurden nicht überschritten.

Angaben über die Erreichung des im LTIP 2021 beschriebenen Cap werden gemacht, wenn Optionen ausgeübt wurden.

2. VERGÜTUNG DER AUF SICHTSRATSMITGLIEDER

2.1 System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen. Ein solcher Beschluss wurde am 23. August 2022 von der Hauptversammlung gefasst. Dabei wurde das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder mit einer Mehrheit von 99,59% der abgegebenen Stimmen beschlossen und gebilligt.

2.1.1 Überblick über die Vergütung des Aufsichtsrats

Entsprechend dem Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder und der Anregung des DCGK erhalten die Aufsichtsratsmitglieder von ABOUT YOU eine reine Festvergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. dessen Ausschüssen abhängt. Variable Vergütungskomponenten oder Sitzungsgelder werden nicht gewährt. Es bestehen auch keine vergütungsbezogenen Vereinbarungen zwischen ABOUT YOU und den Aufsichtsratsmitgliedern, die über die Bestimmungen der Satzung hinausgehen.

Die derzeit gültige Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat ist in § 15 der Satzung geregelt. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten jeweils eine feste jährliche Grundvergütung von 70.000 EUR. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt die feste Grundvergütung 140.000 EUR und für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden 100.000 EUR. Mit Wirksamwerden der auf der Hauptversammlung am 23. August 2022 beschlossenen Streichung des § 15 Abs. 1 Satz 3 der Satzung a. F. erfolgt – anders als noch im Vergütungsbericht 2021/2022 dargestellt – keine Anrechnung von etwaigen Zusatzvergütungen für Ausschussmitgliedschaften auf die erhöhte Grundvergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden bzw. seines Stellvertreters. Diese Änderung wurde mit Eintragung der Satzungsänderung in das Handelsregister der Gesellschaft am 16. September 2022 wirksam und gilt somit pro rata ab Oktober 2022.

Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss erhalten die betreffenden Mitglieder jeweils eine zusätzliche jährliche feste Vergütung in Höhe von 10.000 EUR. Der Ausschussvorsitzende erhält zusätzlich zu der nach vorstehendem Satz zahlbaren Vergütung eine jährliche feste Vergütung in Höhe von 15.000 EUR, d. h. insgesamt 25.000 EUR. Für den Prüfungsausschussvorsitzenden beträgt diese zusätzliche feste Vergütung 40.000 EUR, d. h. insgesamt 50.000 EUR. Aufsichtsratsmitglieder, die nicht während des gesamten Geschäftsjahres tätig waren, erhalten eine Vergütung pro rata anteilig der geleisteten Dienstzeit in dem Geschäftsjahr.

Die Obergrenze für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ergibt sich aus der Summe der Festvergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. in dessen Ausschüssen abhängt.

ABOUT YOU erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern zudem die ihnen bei der Ausübung des Aufsichtsratsmandats vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie die etwa auf ihre Festvergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer. Außerdem werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine von ABOUT YOU unterhaltene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung) zur Absicherung gegen Risiken aus deren organschaftlicher Tätigkeit für ABOUT YOU einbezogen, deren Prämie ABOUT YOU zahlt. Für Aufsichtsratsmitglieder sehen die Versicherungsbedingungen keinen Selbstbehalt vor.

2.1.2 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022/2023

Gemäß § 15 Abs. 3 der Satzung ist die Vergütung des Aufsichtsrats jeweils nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres zahlbar. Nach dem hier gewählten Begriffsverständnis umfasst die gewährte Vergütung eine Vergütung, die dem Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2022/2023 tatsächlich zugeflossen ist, und die geschuldete Vergütung umfasst die Vergütung, die im Geschäftsjahr 2022/2023 fällig, aber noch nicht erfüllt worden ist. Nach diesem Begriffsverständnis der gewährten und geschuldeten Vergütung ist dem Aufsichtsrat die Festvergütung für das Geschäftsjahr 2022/2023 weder zugeflossen noch war diese – mangels Fälligkeit vor Ende des Geschäftsjahres – geschuldet. Aus Transparenzgründen wird diese erdiente, aber noch nicht fällige und damit nicht geschuldete Vergütung gleichwohl nachfolgend als erdiente Vergütung dargestellt. Im Übrigen enthält die Tabelle die für das Geschäftsjahr 2021/2022 gezahlte Vergütung, da diese erst im Geschäftsjahr 2022/2023 gewährt und geschuldet war.

Für die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ergab sich mithin die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2022/2023:

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 162 AktG

(Beträge in TEUR bzw. in % der Gesamtvergütung)

	Zeit im Aufsichtsrat		Festvergütung		Gesamtvergütung	Erdiente Gesamtvergütung im GJ 2022/2023 ¹³
			Grundvergütung	Zusatzvergütung Ausschussarbeit		
Sebastian Klauke¹⁴	Seit 11. März 2021	in TEUR	105	0	105	155
		in %	100	–	100	100
Niels Jacobsen¹⁵	Seit 11. März 2021	in TEUR	75	0	75	108
		in %	100	–	100	100
Petra Scharner-Wolff¹⁶	Seit 11. März 2021	in TEUR	52,5	5,8	58,3	80
		in %	90	10	100	100
Christina Johansson¹⁷	Seit 8. Juni 2021	in TEUR	52,5	37,5	90	120
		in %	58	42	100	100
Christian Leybold¹⁸	Seit 8. Juni 2021	in TEUR	52,5	7,5	60	80
		in %	88	12	100	100
André Schwämmlein	Seit 8. Juni 2021	in TEUR	52,5	0	52,5	70
		in %	100	–	100	100

¹³ (Kaufmännisch gerundete) Vergütung für den Zeitraum vom 1. März 2022 bis zum Ablauf des 28. Februar 2023; inkl. etwaiger Zusatzvergütung für Ausschussarbeit sowie Berücksichtigung der von der Hauptversammlung am 23. August 2022 beschlossenen und mit Eintragung vom 21. September 2022 wirksam gewordenen Satzungsänderung in § 15.3 (ab Oktober 2022).

¹⁴ Vorsitzender des Aufsichtsrats, Vorsitzender des Präsidial- und Nominierungsausschusses, Mitglied des Prüfungsausschusses.

¹⁵ Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats, Mitglied des Prüfungsausschusses, Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses.

¹⁶ Mitglied des Prüfungsausschusses.

¹⁷ Vorsitzende des Prüfungsausschusses.

¹⁸ Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses.

Für das Geschäftsjahr 2022/2023 wurden überdies Reisekosten und Auslagen in Höhe von 8.204,89 EUR erstattet (Vorjahr: 2.924,00 EUR). Die im Geschäftsjahr 2022/2023 gewährte und geschuldete Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat beträgt 440.833,34 EUR. Für das Geschäftsjahr sind überdies erstattungsfähige Reisekosten und Auslagen in Höhe von 8.204,89 EUR angefallen (für 2021/2022: 2.924,00 EUR).

Früheren Aufsichtsratsmitgliedern wurden weder Leistungen zugesagt noch gewährt oder geschuldet.

3. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG: ANGABEN ZUR ENTWICKLUNG DER VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IM VERHÄLTNIS ZUR VERGÜTUNG DER ÜBRIGEN BELEGSCHAFT UND ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG VON ABOUT YOU

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Entwicklung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer*innen der Gruppe im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gruppe dar.

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

Für die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer*innen wird die Vergütung der Arbeitnehmer*innen von ABOUT YOU, der ABOUT YOU SE & Co. KG sowie der SCAYLE Payments¹⁹ 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 insoweit berücksichtigt, wie sie im Berichtszeitraum entsprechend der Definition der gewährten und geschuldeten Vergütung zugeflossen sind.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses von ABOUT YOU nach HGB sowie anhand des kumulierten bereinigten EBITDA und das unverwässerte bzw. verwässerte Ergebnis je Aktie von ABOUT YOU wird jeweils gemäß IFRS dargestellt:

¹⁹ Die Vergleichsgruppe umfasst neben ABOUT YOU diejenigen Tochtergesellschaften, deren Geschäftsmodell dem Kerngeschäft der Gruppe entspricht: Die SCAYLE Payment hat ihr operatives Geschäft im Berichtszeitraum noch nicht aufgenommen und firmiert daher noch unter HH22-H385 GmbH und hatte im Berichtszeitraum zeitweise einen Mitarbeiter

	Organzugehörigkeit	2022/2023 in TEUR	2021/2022 in TEUR	2020/2021 in TEUR	Veränderung 2021/2022 gegenüber 2020/2021 in %	Veränderung 2022/2023 gegenüber 2021/2022 in %
Vorstandsmitglied²⁰						
Tarek Müller	Seit 11. März 2021 ²¹	278	7.726,9	276	2.699,6	(99,28)
Sebastian Betz	Seit 11. März 2021 ²²	277	7.726,9	276	2.699,6	(99,63)
Hannes Wiese	Seit 11. März 2021 ²³	282	7.726,9	276	2.699,6	(97,87)
Aufsichtsratsmitglied²⁴						
Sebastian Klauke	Seit 11. März 2021	105	0	–	–	–
Niels Jacobsen	Seit 11. März 2021	75	0	–	–	–
Petra Scharner-Wolff	Seit 11. März 2021	53,3	0	–	–	–
Christina Johansson	Seit 8. Juni 2021	90	0	–	–	–
Christian Leybold	Seit 8. Juni 2021	60	0	–	–	–
André Schwämmlein	Seit 8. Juni 2021	52,5	0	–	–	–
Mitarbeiter*innen						
Durchschnitt ²⁵ (in TEUR)		74,14 ²⁶	53,3	52,1	2,3	28,1
Ertragsentwicklung						
Jahresergebnis von ABOUT YOU nach HGB (in MEUR)		(1,5)	(43,1)	(5,3)	713,2	(96,5)
Bereinigtes EBITDA der Gruppe (in MEUR)		(137,0)	(66,9)	(35,5)	88,5	104,8
Unverwässertes Ergebnis der Gruppe je Aktie (in EUR)		(1,34)	(0,77)	(0,42)	83,3	74,4
Verwässertes Ergebnis der Gruppe je Aktie (in EUR)		(1,34)	(0,77)	(0,42)	83,3	74,4

²⁰ 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.

²¹ Zuvor Geschäftsführer bei der ABOUT YOU Holding GmbH.

²² Zuvor Geschäftsführer bei der ABOUT YOU Holding GmbH.

²³ Zuvor Geschäftsführer bei der ABOUT YOU Holding GmbH.

²⁴ Die Darstellung der Aufsichtsratsvergütung beinhaltet die für das jeweils angegebene Geschäftsjahr erdiente Vergütung, die erst mit Ende des angegebenen Geschäftsjahres fällig und damit ausgezahlt wurde.

²⁵ Durchschnittliches Bruttojahresgehalt (inkl. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) aller festangestellten Mitarbeiter*innen von ABOUT YOU, der ABOUT YOU SE & Co. KG und der SCAYLE Payments auf Vollzeitäquivalenzbasis. Variable Vergütungsanteile, die noch nicht zugeflossen sind, werden nicht dargestellt.

²⁶ Die Abweichung der durchschnittlichen Vergütung im Vergleich zum Vorjahr ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass im Geschäftsjahr 2022/2023 erstmals im Rahmen von verschiedenen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen die Ausübung virtueller Aktienoptionen möglich war und dementsprechend Aktien an Mitarbeiter*innen gewährt wurden. Die dargestellten Werte beinhalten alle Zahlungen, die sich aus der Ausübung von virtuellen Aktienoptionen und der Gewährung von Aktien ergeben.

4. 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, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. März 2022 bis zum 28. Februar 2023 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 2022 bis zum 28. Februar 2023 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 YOU Holding 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 10. Mai 2023

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Schmidt

Rienecker

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüferin