

VERGÜTUNGSBERICHT 2021

BET-AT-HOME.COM AG

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG.....	Error! Bookmark not defined.
2. Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder	1
2.1. Grundsätze des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder	1
2.2. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems	2
2.2.1. Horizontaler Vergleich	2
2.2.2. Vertikaler Vergleich	3
2.3. Vergütungsbestandteile im Einzelnen	3
2.3.1. Feste Vergütungsbestandteile	3
2.3.2. Variable Vergütung 1 („VV1“)	4
2.3.3. Variable Vergütung 2 („VV2“)	6
2.4. Ziel-Gesamtvergütung	7
2.5. Maximalvergütung.....	7
2.6. Zusagen gegenüber Mitgliedern des Vorstands für den Fall des Ausscheidens ...	8
2.7. Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten	9
2.8. Vergütungssystem im Fall von besonderen und außergewöhnlichen Umständen.	9
3. Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder	10
4. Vergütungen im Überblick	11
4.1. Vergütung des Vorstands	11
4.1.1. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021	11
4.1.2. Vergütung des Vorstands innerhalb der letzten fünf Geschäftsjahre.....	13
4.1.3. Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern der letzten fünf Jahre.....	14
4.2. Vergütung des Aufsichtsrats	14
4.2.1. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021.....	14
4.2.2. Vergütung des Aufsichtsrats innerhalb der letzten fünf Geschäftsjahre	15
4.3. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung	15
5. Prüfungsvermerk des Abschlussprüfers.....	16

1. EINLEITUNG

Die bet-at-home.com AG hat der ordentlichen Hauptversammlung vom 18. Mai 2021 Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat zur Billigung vorgelegt, welche mit überwiegender Mehrheit angenommen wurden. Diese Vergütungssysteme sowie der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der bet-at-home.com AG wurden entsprechend des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie des Aktiengesetzes und des Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 erstellt und sollen einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 gewährten Vergütungen geben. Die Vergütungsstrukturen sind dabei auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet und sollen zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen.

2. VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR VORSTANDSMITGLIEDER

2.1. GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR VORSTANDSMITGLIEDER

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand der bet-at-home.com AG zielt dabei auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab. Grundsätzlich orientiert sich der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vergütungshöhen und des Vergütungssystems an den folgenden Leitlinien:

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Geschäftsstrategie. Hierzu sollen insbesondere die variablen Vergütungskomponenten auch an die Erreichung der strategischen Ziele anknüpfen. Im Mittelpunkt steht hierbei ein profitables Wachstum, gemessen an den Zielgrößen (i) Brutto-Wett- und Gamingertrag des Konzerns sowie (ii) des Konzernergebnisses bereinigt um Ertragsteuern, Finanzergebnis und Abschreibungen (EBITDA). Um auch eine Anknüpfung an die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre sicherzustellen, werden die variablen Vergütungskomponenten um eine aktienkursbasierte Komponente erweitert. Variable Vergütungsbestandteile haben dabei auch einen mehrjährigen Charakter. Die Schaffung und Erhaltung von Werten für die Aktionärinnen und Aktionäre führt so auch zu einer positiven Gehaltsentwicklung. Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird dabei durch adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile angemessen berücksichtigt („*pay for performance*“). Zudem fließen in die Bemessung der Vergütung nicht-finanzielle Leistungskriterien wie Integrität, Mitarbeiterzufriedenheit und Diversity sowie Nachhaltigkeits-/Environment-Social-Governance (ESG)-Aspekte ein. Das Vergütungssystem und die Leistungskriterien seiner variablen Bestandteile incentivieren so eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des bet-at-home.com AG Konzerns.

2.2. VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG, ÜBERPRÜFUNG UND UMSETZUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit festgelegt. Von der Einrichtung eines gesonderten Personalausschusses wurde abgesehen, da der Aufsichtsrat der Gesellschaft aus drei Mitgliedern besteht und es daher eines solchen Ausschusses nicht bedarf. Falls erforderlich, werden unabhängige externe Berater hinzugezogen. Gemäß der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, etwaige Interessenkonflikte unverzüglich anzuzeigen. Der Aufsichtsrat gestaltet das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und Regelungen, insbesondere der Vorgaben des AktG in seiner jeweils gültigen Fassung, etwaiger aufsichtsrechtlicher Vorgaben sowie der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Er achtet dabei auf Klarheit und Verständlichkeit.

Das vom Aufsichtsrat so beschlossene Vorstandsvergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorgelegt.

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem des Vorstands und die Angemessenheit der Vergütung. Im Einklang mit den Vorgaben des § 120a Abs. 1 AktG wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorlegen.

Das vorliegende System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands findet Anwendung für die künftigen Vorstandsdiensverträge. Entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 87a Abs. 2 AktG) kann der Aufsichtsrat nach Maßgabe dieses Vergütungssystems in außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von den nachstehend beschriebenen Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

2.2.1. HORIZONTALER VERGLEICH

Bei der Gestaltung des Vergütungssystems wurde versucht, eine geeignete Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung heranzuziehen. Nach Auffassung des Aufsichtsrats hat sich allerdings keine geeignete Vergleichsgruppe (börsennotierte online Wett- und Glückspielanbieter) ergeben, die belastbare Aussagen für einen horizontalen Vergleich liefert. Allerdings wurden allgemein zugängliche Vergütungsstudien berücksichtigt, die aber nur einen vergleichenden Anknüpfungspunkt zur Unternehmensgröße und weiteren unspezifischen Aspekten ermöglichen.

2.2.2. VERTIKALER VERGLEICH

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter wurden im Rahmen des Vertikalvergleichs berücksichtigt. Analog zur bisherigen Praxis berücksichtigt der Aufsichtsrat die Relation der Vergütung zu den leitenden Angestellten im Konzern, dem erweiterten Führungskreis sowie zur Belegschaft insgesamt. Diese Betrachtung erfolgte auch im zeitlichen Verlauf über die letzten drei Jahre.

2.3. VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM EINZELNEN

2.3.1. FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Grundbezüge

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung. Dabei kann vorgesehen werden, dass diese monatlich zahlbar sind oder in vierzehn (14) Monatsgehältern, wovon zwölf (12) Monatsgehälter am Ende eines jeden Monats, das dreizehnte (13.) Monatsgehalt Ende Mai eines jeden Jahres und das vierzehnte (14.) Monatsgehalt Ende November eines jeden Jahres fällig sind. Die Grundvergütung wird von der bet-at-home.com AG und/oder ggf. von deren Tochtergesellschaften im Rahmen von Dienstverhältnissen zugesagt und gewährt.

Nebenleistungen

Nebenleistungen werden auf der Grundlage von Dienstverträgen mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährt und können beispielsweise Folgendes umfassen: die Privatnutzung von Firmen-PKW, Sonderzahlungen wie die Zahlung von Schulgeld, Wohn-, Miet- und Umzugskosten, Erstattung von Honoraren zur Erstellung von Einkommensteuerunterlagen, Gebührenerstattungen, Zuschüsse zur Rentenversicherung (mit Ausnahme der hier dargestellten Versorgungszusagen), Zuschüsse zur Unfall-, Lebens- und Krankenversicherung oder anderen Versicherungen. Nebenleistungen können einmalig oder wiederholt gewährt werden.

Versorgungszusagen

Versorgungszusagen erhalten die Vorstandsmitglieder nicht.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden den Vorstandsmitgliedern folgende feste Vergütungsbestandteile gewährt:

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	DI Franz Ömer				Mag. Michael Quatember			
	Vorstand				Vorstand			
	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)
Festvergütung	600.000,00	600.000,00	600.000,00	600.000,00	420.000,00	420.000,00	420.000,00	420.000,00
Beratungsleistungen	400.000,00	400.000,00	400.000,00	400.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Summe	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	420.000,00	420.000,00	420.000,00	420.000,00

2.3.2. VARIABLE VERGÜTUNG 1 („VV1“)

Im Rahmen des Vergütungssystems steht den Mitgliedern des Vorstands eine Variable Vergütung 1 zu, die zu einer jährlichen, teils aufgeschobenen, Bonuszahlung führen kann. Die Variable Vergütung 1 belohnt die Mitglieder des Vorstands für den Erfolg des Konzerns anhand bestimmter Finanzkennzahlen sowie nicht-finanzieller Erfolgsziele.

Zielbeträge

Mit den Vorständen werden in den Dienstverträgen hinsichtlich der Variablen Vergütung 1 Zielbeträge vereinbart, die ihnen bei 100 %-Zielerreichung gewährt werden („VV1-Zielbetrag“). Die Berechnung der variablen Vergütung erfolgt auf der Grundlage des VV1-Zielbetrags im Rahmen eines Zielerreichungskorridors von 70 % bis 150 %. Die genaue Auszahlung ergibt sich aus der Multiplikation des Grades der Zielerreichung mit dem VV1-Zielbetrag des einzelnen Vorstandsmitglieds. Bei Zielüberschreitung findet eine Erhöhung bis maximal 150 % des Zielbetrags (Cap) statt. Bei Zielerreichung von bis zu 70 % reduziert sich die Variable Vergütung 1 linear; bei Zielerreichung von weniger als 70 % entfällt die Variable Vergütung 1 vollständig.

Erfolgsziele

Die festzulegenden Bemessungsfaktoren für die VV1 umfassen finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien. Dabei entfallen bis zu 10 % des VV1-Zielbetrags auf nicht-finanzielle Leistungskriterien.

Finanzielle Erfolgsziele

Als finanzielle Leistungskriterien soll insbesondere Bezug genommen werden auf den erzielten Brutto-Wett- und Gamingertrag als bedeutsamster Leistungsindikator sowie auf das EBITDA. Hierzu werden zu Beginn eines in der Regel drei Jahre laufenden Vorstandsdienstvertrags für die gesamte Laufzeit im Vorhinein übereinstimmend entsprechende Planziele für jedes Jahr festgelegt, sodass bereits insoweit eine Mehrjährigkeit der Bemessungsgrundlage gegeben ist.

Die Fälligkeit von 85 % der auf dieser Grundlage zu gewährenden Variablen Vergütung 1 für ein Geschäftsjahr, die

auf finanziellen Erfolgszielen beruht, tritt jeweils in dem Monat nach Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft ein. Weitere 15 % der Variablen Vergütung 1 für ein Geschäftsjahr, das auf finanziellen Erfolgszielen beruht, werden einem sog. Nachhaltigkeitskonto zugeführt („Mid-Time-Incentive“). Die Auszahlung des Mid-Time-Incentive wird an die Zielvorgaben des folgenden Geschäftsjahres gekoppelt. Bei Zielerreichung von 100 % oder mehr im folgenden Geschäftsjahr hat das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Auszahlung des vollen Mid-Time-Incentive. Bei Zielerreichung von bis zu 70 % reduziert sich der Mid-Time-Incentive linear; bei Zielerreichung von weniger als 70 % entfällt der Mid-Time-Incentive vollständig. Wird der Vorstandsvertrag nicht über das Geschäftsjahr fortgesetzt, wird der Mid-Time-Incentive unmittelbar nach Billigung des Jahresabschlusses fällig.

Nicht-finanzielle Erfolgsziele

Als nicht-finanzielle Leistungskriterien sollen neben Kriterien wie Integrität, Mitarbeiterzufriedenheit und Diversity sowie Nachhaltigkeits-/Environment-Social-Governance (ESG)-Aspekte, die bis zu 10 % der Gesamtzielerreichung ausmachen sollen, in die Zielvereinbarung mit aufgenommen werden.

Für die nicht-finanziellen strategischen Ziele soll im Rahmen der Vereinbarung mit den Vorstandsmitgliedern definiert werden, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel voll erfüllt ist (100 % Zielerreichung des einzelnen Kriteriums) und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden. Bei nicht-finanziellen strategischen Projektzielen werden insbesondere Aspekte wie Qualität, Budgeteinhaltung und Termintreue berücksichtigt.

Änderung von Erfolgszielen

Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele ist ausgeschlossen.

Berechnung der Zielerreichung

Die Gesamt-Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung ergibt sich aus dem vereinbarten Durchschnitt der einzelnen Leistungskriterien und dem Grad der jeweiligen Zielerreichung.

Entfall der Variablen Vergütung 1

Sofern die Gesellschaft das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 BGB kündigt, entfällt die Variable Vergütung 1 für das Geschäftsjahr, in dem die Kündigung wirksam wird. Für sonstige Fälle der vorzeitigen Beendigung erhält der Vorstand die VV1-Zahlung pro rata temporis. Diese Zahlung wird fällig binnen einem Monat nach Veröffentlichung des geprüften Jahresabschlusses. Etwaige Guthaben auf dem Nachhaltigkeitskonto werden in voller Höhe mit ausbezahlt.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde den Vorstandsmitgliedern keine „Variable Vergütung 1“ gewährt:

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	DI Franz Ömer				Mag. Michael Quatember			
	Vorstand				Vorstand			
	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)
Short-Term VV1	384.001,74	0,00	0,00	573.750,00	384.001,74	0,00	0,00	573.750,00
Mid-Term VV1	83.205,92	0,00	0,00	101.250,00	83.205,92	0,00	0,00	101.250,00
Summe Variable Vergütung 1	467.207,66	0,00	0,00	675.000,00	467.207,66	0,00	0,00	675.000,00

2.3.3. VARIABLE VERGÜTUNG 2 („VV2“)

Im Rahmen des Vergütungssystems kann mit den Mitgliedern des Vorstands eine Variable Vergütung 2 vereinbart werden, die zu einer jährlichen Bonuszahlung führen kann. Entstehung und Höhe der Variablen Vergütung 2 hängen maßgeblich vom Unternehmenswert der bet-at-home.com AG ab. Die VV2 wird, falls mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart, fällig zum 31. Dezember eines jeden Jahres.

Zu Beginn eines in der Regel drei Jahre laufenden Vorstandsdienstvertrags wird dabei für die gesamte Laufzeit im Vorhinein übereinstimmend ein Aktienkurs der Gesellschaft festgelegt („Basispreis“).

Wird der festgelegte Aktienkurs in den Folgejahren auf der Grundlage eines 6-Monatsdurchschnittskurs in den Monaten Juli bis Dezember („Relevanter Kurs“) überschritten, erhält das Vorstandsmitglied eine Barzahlung, die einem fest vereinbarten Anteil an der Steigerung des Unternehmenswerts gegenüber dem vereinbarten Kurs entspricht.

Wurde z. B. ein Basispreis von EUR 45,00 vereinbart, ergibt sich auf der Grundlage von 7.018.000 Aktien ein Unternehmenswert von EUR 315.810.000,00. Würde der Relevante Kurs EUR 55,00 betragen, läge der gestiegene Unternehmenswert bei EUR 385.990.000,00 und die Steigerung des Unternehmenswerts bei EUR 70.180.000,00.

Die VV2 berechnet sich anhand eines mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Prozentsatzes der Steigerung des Unternehmenswerts, der bis zu 0,67 % beträgt. Ausgehend von der vorstehenden Steigerung des Unternehmenswerts ergäbe sich hiernach ein VV2 von maximal EUR 470.206,00.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde den Vorstandsmitgliedern keine „Variable Vergütung 2“ gewährt:

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	DI Franz Ömer				Mag. Michael Quatember			
	Vorstand				Vorstand			
	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)
Variable Vergütung 2	0,00	0,00	0,00	10.675.000,00	0,00	0,00	0,00	4.875.000,00

2.4. ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat legt in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest.

Dabei berücksichtigt er neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens. Der Aufsichtsrat hat dafür Sorge zu tragen, dass die Ziel-Gesamtvergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Die Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstände ergibt sich aus der Grundvergütung und der Variablen Vergütung 1 bei 100 %-Zielerreichung.

Hinzu kommt die Variable Vergütung 2, die, da sie aktienkursbasiert ist, keine Komponente ist, die anhand eines Zielerreichungsgrades auf Grundlage einer Zielvereinbarung zu bemessen ist.

Bei der Bemessung der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstände wird der Aufsichtsrat daher hinsichtlich der Variablen Vergütung 2 die Konsensschätzungen von Analysten zugrunde legen und die Zielvergütung aus der Variablen Vergütung 2 hieraus einheitlich für jedes Jahr der Laufzeit festlegen.

2.5. MAXIMALVERGÜTUNG

Der maximale Betrag der festen Grundvergütung zzgl. Nebenleistungen beträgt für jedes Vorstandsmitglied EUR 1.000.000,00 p. a.

Der maximale Betrag der Variablen Vergütung 1 beträgt bei 100 %-Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied EUR 675.000,00 p. a.

Die Zahlung aus der Variablen Vergütung 2 ist beschränkt auf das Zehnfache der für das Jahr ausgezahlten Grundvergütung addiert mit der Variablen Vergütung 1.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde die festgelegte Maximalvergütung eingehalten.

2.6. ZUSAGEN GEGENÜBER MITGLIEDERN DES VORSTANDS FÜR DEN FALL DES AUSSCHIEDENS

Der Aufsichtsrat kann für jeden Vergütungsbestandteil und für jeden Fall, in dem das Anstellungsverhältnis eines Mitglieds des Vorstands oder die Bestellung zum Mitglied des Vorstands endet, Ausscheidensregelungen festlegen. Dies umfasst Fälle wie den Eintritt in den Ruhestand oder die volle oder teilweise Erwerbsminderung, den Tod, die ordentliche Kündigung des Dienstvertrags oder die Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund, die Abberufung aus dem Amt aus wichtigem Grund, den Übergang eines Dienstvertrags auf den Hauptaktionär der Gesellschaft oder auf ein mit dem Hauptaktionär der Gesellschaft verbundenes Unternehmen. Für jeden dieser Fälle kann der Aufsichtsrat im Voraus festlegen, welche Anforderungen gelten, damit einzelne oder alle Vergütungsbestandteile entweder vollständig oder teilweise, vorzeitig oder zeitlich verzögert, an die Mitglieder des Vorstands bzw. - im Todesfall - an die Erben des betreffenden Mitglieds des Vorstands gezahlt werden oder verfallen. In jedem Fall kann eine Zahlung von variablen Vergütungsbestandteilen ausschließlich in Übereinstimmung mit den Zielvorgaben und Vergleichsparametern sowie den in den jeweiligen Planbedingungen festgelegten Fälligkeitsterminen erfolgen, auf die in den Dienstverträgen verwiesen wird bzw. die in den Dienstverträgen mit den jeweiligen Mitgliedern des Vorstands vereinbart sind.

Der Aufsichtsrat schließt mit Mitgliedern des Vorstands Dienstverträge ab, die ein Abfindungs-Cap vorsehen.

Abfindungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen nicht höher sein als insgesamt zwei Jahresgehälter, max. jedoch den bei Ausscheiden noch bestehenden Gesamtvergütungsanspruch für die Restlaufzeit des Vertrags begrenzt („Abfindungs-Cap“).

Für den Fall einer vorübergehenden, vom Vorstandsmitglied nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich zu vertretenden Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall oder aus anderen vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Gründen kann der Aufsichtsrat festlegen, dass die feste Vergütung für die Dauer von sechs Monaten fortgezahlt wird, jedoch nicht über das Ende des Vorstandsvertrags hinaus.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) dürfen nicht vereinbart werden.

Besteht ein wichtiger Grund für die Kündigung des Dienstvertrags, werden keine Abfindungszahlungen geleistet.

Der Aufsichtsrat kann mit Mitgliedern des Vorstands für den Fall, dass ihr Anstellungsvertrag nicht verlängert wird oder aus sonstigem Grund vor Ende der regulären Laufzeit endet, vereinbaren, dass diese ein Übergangsgeld in Höhe von 50 % des letzten Brutto-Jahresgehalts (inkl. variablem Vergütungsbestandteil) erhalten. Das Übergangsgeld darf nicht bezahlt werden, wenn der Vertrag verlängert wird. Der Anspruch auf Zahlung des Übergangsgeldes entfällt, wenn das Vorstandsmitglied eine ihm angebotene Wiederbestellung und Verlängerung des Vorstandsvertrags

zugleich oder für ihn günstigeren Bedingungen abgelehnt hat oder die Nichtverlängerung oder Beendigung auf einem von dem Vorstandsmitglied verschuldeten wichtigen Grund beruht oder auf einer von dem Vorstandsmitglied ausgesprochenen ordentlichen Kündigung.

Der Aufsichtsrat kann mit Mitgliedern des Vorstands ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für einen Zeitraum von bis zu zwei (2) Jahren vereinbaren. Sofern ein solches nachvertragliches Wettbewerbsverbot eingreift, können die Mitglieder des Vorstands eine Vergütung in Höhe von bis zur Hälfte ihrer jeweiligen Grundvergütung pro Jahr der jeweiligen Geltungsdauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhalten. Zahlungen im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sind mit etwaigen Abfindungszahlungen zu verrechnen.

2.7. VERTRAGSLAUFZEITEN, KÜNDIGUNGSMÖGLICHKEITEN

Die Vertragslaufzeit der Anstellungsverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt und entspricht den aktienrechtlichen Vorgaben. Die Bestellung von ordentlichen Vorstandsmitgliedern erfolgt in der Regel für längstens drei Jahre.

Sowohl die Gesellschaft als auch das Vorstandsmitglied haben das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB.

2.8. VERGÜTUNGSSYSTEM IM FALL VON BESONDEREN UND AUßERGEWÖHN- LICHEN UMSTÄNDEN

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise) hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen und die Regelungen bezüglich der Vergütungsstruktur und der individuellen Vergütungsbestandteile sowie die Regelungen zum jeweiligen Verfahren zu ändern, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen.

3. VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats soll insgesamt ausgewogen sein und in einem angemessenen Verhältnis zu Verantwortung und Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft stehen, wobei auch die Vergütungsregelungen anderer börsennotierter Gesellschaften berücksichtigt werden sollen. Zugleich soll sie die Übernahme eines Mandats als Mitglied oder Vorsitzender des Aufsichtsrats hinreichend attraktiv erscheinen lassen, um hervorragende Mandatsträger gewinnen und halten zu können. Dies ist Voraussetzung für eine bestmögliche Überwachung und Beratung des Vorstands, die wiederum einen wesentlichen Beitrag für eine erfolgreiche Geschäftsstrategie und den langfristigen Erfolg der Gesellschaft leistet.

Der Aufsichtsrat ist nicht operativ tätig. Vielmehr leistet der Aufsichtsrat durch seine Überwachungstätigkeit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Die Gewährung einer reinen Festvergütung hat sich dabei bewährt. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, eine unabhängige Erfüllung der Kontrollfunktion des Aufsichtsrats sicherzustellen. Dies folgt damit auch inhaltlich den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden durch entsprechende zusätzliche Vergütung angemessen berücksichtigt werden. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats soll daher das Doppelte der Grundvergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds erhalten. Die Vergütung des Aufsichtsrats enthält daher keine variablen Vergütungsbestandteile und auch keine aktienbasierten Bestandteile.

Die jährliche Festvergütung wird jeweils einen Monat nach Ablauf des Geschäftsjahres gezahlt. Es bestehen entsprechend keine Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen. Die Vergütung ist an den Bestand des Aufsichtsratsmandats gekoppelt. Scheidet ein Aufsichtsratsmitglied unterjährig aus, so erhält er die Vergütung pro rata temporis. Zusagen von Entlassungsschädigungen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen bestehen nicht. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer sind für das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ohne Bedeutung.

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats beschlossen. In regelmäßigen Abständen, spätestens alle vier Jahre, nehmen Vorstand und Aufsichtsrat eine Überprüfung vor, ob die Höhe und Zusammensetzung der Aufsichtsratsvergütung noch marktgerecht und angemessen sind. Die in den Geschäftsordnungen für den Vorstand und den Aufsichtsrat festgelegten Regeln für den Umgang mit Interessenkonflikten werden bei den Verfahren zur Einrichtung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems eingehalten. Es wird darauf geachtet, dass externe Vergütungsexperten, soweit solche hinzugezogen werden, unabhängig sind; dabei wird eine Bestätigung ihrer Unabhängigkeit verlangt.

4. VERGÜTUNGEN IM ÜBERBLICK

4.1. VERGÜTUNG DES VORSTANDS

4.1.1. VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Die Vorstandsmitglieder der Muttergesellschaft wurden von Konzerngesellschaften im Geschäftsjahr 2021 mit fixen Bezügen in Höhe von 1.020 TEUR (Vorjahr: 1.020 TEUR) vergütet. Variable Bezüge wurden im Geschäftsjahr 2021 in Höhe von 0 TEUR gewährt (Vorjahr: 934 TEUR). Darüber hinaus wurde von einer Konzerngesellschaft eine Vergütung für Beratungsleistungen in Höhe von 400 TEUR (Vorjahr: 400 TEUR) gezahlt.

Für die Geschäftsjahre 2019 bis 2021 wurde pro Vorstandsmitglied eine aktienbasierte Vergütung vereinbart, welche sich jeweils anhand eines fixen Prozentsatzes auf die Differenz zwischen dem Durchschnittskurs der Aktie im Beobachtungszeitraum des jeweiligen Geschäftsjahres und einem Referenzkurs (bezogen auf die Gesamtzahl der Aktien) berechnet.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden die Kriterien der aktienbasierten Vergütungskomponente nicht erreicht und demnach auch keine Vergütung ausbezahlt (Vorjahr: 0 TEUR).

Die Gesellschaft hat darüber hinaus im Geschäftsjahr 2021 Kosten einer Unfallversicherung in Höhe von 1 TEUR (Vorjahr: 1 TEUR) zugunsten eines Vorstandsmitglieds übernommen und trug die Kosten der nach dem österreichischen Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) anfallenden Beiträge in Höhe von 14 TEUR (Vorjahr: 18 TEUR).

Darüber hinaus bestehen für den Vorstand keine Vergütungsbestandteile in Form von gewährten bzw. zugesagten Aktien oder Aktienoptionen.

Es gab keine Abweichungen zum Vergütungssystem des Vorstands. Variable Vergütungsbestandteile wurden nicht zurückgefordert. Darüber hinaus erfolgten keine zusätzlichen Leistungen für Vorstandsmitglieder aufgrund vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit.

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	DI Franz Ömer				Mag. Michael Quatember			
	Vorstand				Vorstand			
	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)
Festvergütung	600.000,00	600.000,00	600.000,00	600.000,00	420.000,00	420.000,00	420.000,00	420.000,00
Beratungsleistungen	400.000,00	400.000,00	400.000,00	400.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Summe	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	420.000,00	420.000,00	420.000,00	420.000,00
Einjährige variable Vergütung	384.001,74	0,00	0,00	573.750,00	384.001,74	0,00	0,00	573.750,00
Langfristiger Managementbonus	83.205,92	0,00	0,00	101.250,00	83.205,92	0,00	0,00	101.250,00
Aktienbasierte Vergütung	0,00	0,00	0,00	10.675.000,00	0,00	0,00	0,00	4.875.000,00
Mehrfährige variable Vergütung	83.205,92	0,00	0,00	10.776.250,00	83.205,92	0,00	0,00	4.976.250,00
Summe	467.207,66	0,00	0,00	11.350.000,00	467.207,66	0,00	0,00	5.550.000,00
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamtvergütung	1.467.207,66	1.000.000,00	1.000.000,00	12.350.000,00	887.207,66	420.000,00	420.000,00	5.970.000,00

Festvergütung absolut	1.000.000,00	1.000.000,00
Festvergütung in %	68,16%	100,00%
Variable Vergütung absolut	467.207,66	0,00
Variable Vergütung in %	31,84%	0,00%
Gesamtvergütung	1.467.207,66	1.000.000,00

420.000,00	420.000,00
47,34%	100,00%
467.207,66	0,00
52,66%	0,00%
887.207,66	420.000,00

4.1.2. VERGÜTUNG DES VORSTANDS INNERHALB DER LETZTEN FÜNF GESCHÄFTSJAHRE

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	DI Franz Ömer				
	Vorstand				
	2017	2018	2019	2020	2021
Festvergütung	470.000,00	470.000,00	581.486,43	600.000,00	600.000,00
Beratungsleistungen	280.000,00	280.000,00	400.000,00	400.000,00	400.000,00
Summe	750.000,00	750.000,00	981.486,43	1.000.000,00	1.000.000,00
Einjährige variable Vergütung	452.231,42	417.907,73	471.500,24	384.001,74	0,00
Langfristiger Managementbonus	75.169,41	79.796,86	73.748,42	83.205,92	0,00
Aktienbasierte Vergütung	0,00	0,00	204.876,53	0,00	0,00
Mehrjährige variable Vergütung	75.169,41	79.796,86	278.624,95	83.205,92	0,00
Summe	527.400,83	497.704,59	750.125,19	467.207,66	0,00
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamtvergütung	1.277.400,83	1.247.704,59	1.731.611,62	1.467.207,66	1.000.000,00
Differenz zum Vorjahr absolut	-831.512,35	-29.696,24	483.907,03	-264.403,96	-467.207,66
Differenz zum Vorjahr in %	-39,4 %	-2,3 %	38,8 %	-15,3 %	-31,8 %

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	Mag. Michael Quatember				
	Vorstand				
	2017	2018	2019	2020	2021
Festvergütung	325.000,00	325.000,00	420.000,00	420.000,00	420.000,00
Beratungsleistungen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Summe	325.000,00	325.000,00	420.000,00	420.000,00	420.000,00
Einjährige variable Vergütung	452.231,42	417.907,73	471.500,24	384.001,74	0,00
Langfristiger Managementbonus	75.169,41	79.796,86	73.748,42	83.205,92	0,00
Aktienbasierte Vergütung	811.140,44	64.413,39	204.876,53	0,00	0,00
Mehrjährige variable Vergütung	886.309,85	144.210,25	278.624,95	83.205,92	0,00
Summe	1.338.541,27	562.117,98	750.125,19	467.207,66	0,00
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamtvergütung	1.663.541,27	887.117,98	1.170.125,19	887.207,66	420.000,00
Differenz zum Vorjahr absolut	-50.371,91	-776.423,29	283.007,21	-282.917,53	-467.207,33
Differenz zum Vorjahr in %	-2,9 %	-46,7 %	31,9 %	-24,2 %	-52,7 %

4.1.3. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER LETZTEN FÜNF JAHRE

Die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern im bet-at-home.com AG Konzern umfasst sämtliche Angestellten (exklusive den Vorstand der bet-at-home.com AG)

in EUR	GJ 2017	GJ 2018	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2021
Durchschnittsvergütung	40.549,16	42.582,44	45.392,38	48.742,78	49.637,59

4.2. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

4.2.1. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Dem Aufsichtsrat der bet-at-home.com AG gehörten im Geschäftsjahr 2021 folgende Mitglieder an:

- Martin Arendts, MBL-HSG, Rechtsanwalt, Grünwald (Vorsitzender)
- Véronique Giraudon, Vorstand, Paris/Frankreich (stellvertretende Vorsitzende)
- François Riahi, Vorstand, Paris/Frankreich (seit 18. Mai 2021)
- Nicolas Béraud, Vorstand, Bordeaux/Frankreich (bis 18. Mai 2021)

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhielt im Geschäftsjahr 2021 eine feste Vergütung in Höhe von 40 TEUR (Vorjahr: 40 TEUR). Zudem wurden notwendige Auslagen erstattet. Frau Giraudon, Herr Riahi und Herr Béraud haben im Geschäftsjahr 2021 auf ihre Vergütung verzichtet.

Darüber hinaus bestehen für den Aufsichtsrat keine Vergütungsbestandteile in Form von gewährten bzw. zugesagten Aktien oder Aktienoptionen.

4.2.2. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS INNERHALB DER LETZTEN FÜNF GESCHÄFTSJAHRE

Festvergütung in EUR	GJ 2017	GJ 2018	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2021
Martin Arendts	40.000,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Véronique Giraudon (seit 7. Juli 2020)	n/a	n/a	n/a	0,00	0,00
Isabelle Andres (bis 7. Juli 2020)	0,00	20.000,00	20.000,00	10.000,00	n/a
François Riahi (seit 18. Mai 2021)	n/a	n/a	n/a	n/a	0,00
Nicolas Béraud (bis 18. Mai 2021)	n/a	n/a	n/a	0,00	0,00
Jean-Laurent Nabet (bis 7. Juli 2020)	0,00	0,00	0,00	0,00	n/a
SUMME	40.000,00	60.000,00	60.000,00	50.000,00	40.000,00

4.3. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG

Innerhalb des bet-at-home.com AG Konzerns hat sich die Ertragslage innerhalb der letzten fünf Jahre wie folgt entwickelt:

Ertragsentwicklung in EUR	GJ 2017	GJ 2018	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2021
Brutto-Wett- und Gamingertrag	145.397.930,98	143.350.883,60	143.289.359,55	54.622.771,80	59.346.519,85
Differenz zum Vorjahr absolut	6.724.053,34	-2.047.047,38	-61.524,05	-88.666.587,75	4.723.748,05
Differenz zum Vorjahr in %	4,8 %	-1,4 %	0,0 %	-61,9 %	8,6 %

Der deutliche Rückgang der Brutto-Wett- und Gamingerträge im Geschäftsjahr 2020 ist auf einen aufgegebenen Geschäftsbereich nach IFRS 5 zurückzuführen, welcher im Geschäftsjahr 2021 abgebildet wurde. Analog wurde die Vorjahresvergleichsperiode angepasst.

In diesem Zusammenhang wird explizit auf die Ausführungen im Konzernanhang zum 31. Dezember 2021 (Punkt V. Aufgebener Geschäftsbereich) verwiesen.

5. PRÜFUNGSVERMERK DES ABSCHLUSSPRÜFERS

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

An die bet-at-home.com AG, Düsseldorf

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der bet-at-home.com AG, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Duisburg, den 25. Februar 2022

PKF Fasselt
Partnerschaft mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Rechtsanwälte

Schienstock
Wirtschaftsprüfer

Hegmanns
Wirtschaftsprüfer