

# VERGÜTUNGSBERICHT 2022

---

BET-AT-HOME.COM AG

# INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung.....	1
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 .....	3
2.2.2. Vertikaler Vergleich .....	3
2.3. Vergütungsbestandteile im Einzelnen .....	3
2.3.1. Feste Vergütungsbestandteile.....	3
2.3.2. Kurzfristige variable Vergütung .....	4
2.3.3. Langfristige Variable Vergütung .....	6
2.4. Möglichkeiten der Gesellschaft, Variable Vergütungsbestand-Teile zurückzufordern .....	8
2.5. Ziel-Gesamtvergütung.....	8
2.6. Maximalvergütung .....	9
2.8. Zusagen gegenüber Mitgliedern des Vorstands für den Fall des Ausscheidens.....	9
2.9. Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten.....	10
2.10. Vergütungssystem im Fall von besonderen und außergewöhnlichen Umständen .....	11
3. Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder .....	11
4. Vergütungen im Überblick.....	12
4.1. Vergütung des Vorstands.....	12
4.1.1. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022.....	12
4.1.2. Vergütung des Vorstands innerhalb der letzten fünf Geschäftsjahre .....	1
4.1.3. Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern der letzten fünf Jahre.....	2
4.2. Vergütung des Aufsichtsrats.....	2
4.2.1. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 .....	2
4.2.2. Vergütung des Aufsichtsrats innerhalb der letzten fünf Geschäftsjahre.....	3
4.3. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung .....	3
5. Prüfungsvermerk des Abschlussprüfers .....	4

## **1. EINLEITUNG**

Das aktuelle Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der bet-at-home.com AG wurde von der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 angenommen. Das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand der bet-at-home.com AG wurde von der Hauptversammlung am 17. Mai 2022 angenommen und ersetzt das am 18. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem des Vorstands.

Die aktuellen 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 2022 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 Entwicklungsziele der Gesellschaft beitragen.

Im Februar 2022 wurde Herr Marco Falchetto vom Aufsichtsrat der bet-at-home.com AG zum Vorstandsmitglied der bet-at-home.com AG und zum neuen CEO bestellt. Die ehemaligen Vorstandsmitglieder und CEOs der bet-at-home.com AG Herr Franz Ömer und Herr Michael Quatember sind mit dem regulären Ablauf ihrer Bestellung auf eigenen Wunsch aus dem Vorstand ausgeschieden.

## **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. Dieses kann insbesondere an den Zielgrößen (i) Brutto-Wett- und Gamingertrag des Konzerns sowie (ii) des Konzernergebnisses bereinigt um Ertragsteuern, Finanzergebnis und Abschreibungen (EBITDA) gemessen werden.

Ein Teil der variablen Vergütungsbestandteile hat 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 können in die Bemessung der Vergütung nicht-finanzielle Leistungskriterien wie Integrität, Mitarbeiterzufriedenheit und Diversity sowie Nachhaltigkeits-/Environment-Social-Governance (ESG)-Aspekte einfließen. 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 Vorstandsienstverträge oder wird im Rahmen von Vertragsänderungen oder Vertragsverlängerungen berücksichtigt. 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**

Die Auswahl einer Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung erfolgt auf Basis der Anforderungen des Aktiengesetzes (insb. Branche und Größe sowie internationale Ausrichtung). Die Zusammenstellung der Vergleichsgruppe erfolgt grundsätzlich und soweit ermittelbar zum einen aus einer Vergleichsgruppe börsennotierter und nicht börsennotierter Unternehmen in Bezug auf relevante Vergleichsparameter (z.B. Brutto-Wett- und Gamingertrag, EBITDA, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung). Des Weiteren erfolgt die Auswahl der Vergleichsgruppe soweit ermittelbar aus einer Vergleichsgruppe von Branchenunternehmen.

### **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. Im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung prüft der Aufsichtsrat insbesondere, ob sich aus Veränderungen der Relationen der Vergütung von Vorstand, oberem Führungskreis und Gesamtbelegschaft ein etwaiger Anpassungsbedarf in Bezug auf die Vorstandsvergütung ergibt.

## **2.3. VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM EINZELNEN**

### **2.3.1. FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE**

#### **Grundbezüge**

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung, die in Form von monatlichen Gehältern gewährt wird („Grundvergütung“). 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“ können auf der Grundlage von Dienstverträgen den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährt werden 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 2022 wurden den Vorstandsmitgliedern folgende feste Vergütungsbestandteile gewährt:**

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	MMag. Marco Falchetto Vorstand Bestellt: 02/2022		
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
Festvergütung	325.367,19	325.367,19	325.367,19
Beratungsleistungen	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>325.367,19</b>	<b>325.367,19</b>	<b>325.367,19</b>

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	DI Franz Ömer Vorstand Bis: 02/2022				Mag. Michael Quatember Vorstand Bis: 02/2022			
	2021	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
	Festvergütung	600.000,00	145.547,95	145.547,95	145.547,95	420.000,00	97.669,77	97.669,77
Beratungsleistungen	400.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>1.000.000,00</b>	<b>145.547,95</b>	<b>145.547,95</b>	<b>145.547,95</b>	<b>420.000,00</b>	<b>97.669,77</b>	<b>97.669,77</b>	<b>97.669,77</b>

### 2.3.2. KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine kurzfristige variable Vergütung (ein so genanntes Short Term Incentive) („STI“), in Form eines Jahres-Bonus.

#### Zielbeträge

Mit den Vorständen werden in den Dienstverträgen Zielbeträge vereinbart, die ihnen als STI bei 100%-Zielerreichung gewährt werden („STI-Zielbetrag“).

Die Berechnung der variablen Vergütung erfolgt auf der Grundlage des STI-Zielbetrags im Rahmen eines Zielerreichungskorridors von 70 % bis 150 %. Die genaue Auszahlung ergibt sich aus der Multiplikation des Grades der Zielerreichung mit dem STI-Zielbetrag des einzelnen Vorstandsmitglieds. Bei Zielüberschreitung findet eine Erhöhung bis maximal 150 % des Zielbetrages (Cap) statt. Bei Zielerreichung von bis zu 70 % reduziert sich der STI linear; bei Zielerreichung von weniger als 70 % entfällt der STI vollständig.

#### Erfolgsziele

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

chende Zielvereinbarungen sollen spätestens zu Beginn des Jahres, für das der STI gewährt wird, vereinbart werden.

## Finanzielle Erfolgsziele

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, finanzielle Leistungskriterien zu vereinbaren, die sich aus der Rechnungslegung der Gesellschaft herleiten lassen. Bonifiziert werden können dabei insbesondere die Einhaltung des Budgets und/oder der Erreichung von Finanzkennzahlen (z.B. der Brutto-Wett- und Gaming-Ertrag und/oder EBITDA, soweit gesetzlich zulässig).

## Nicht-finanzielle Erfolgsziele

Als nicht-finanzielle Leistungskriterien können 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.

## **Fälligkeit des STI**

Die Fälligkeit des STI tritt jeweils zum Ende des Monats ein, der dem Monat folgt, in dem die Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses des Geschäftsjahres erfolgt, für das das STI gewährt wird.

## **Entfall des STI**

Sofern die Gesellschaft das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 BGB kündigt, entfällt das STI für das Geschäftsjahr, in dem die Kündigung wirksam wird. Für sonstige Fälle der vorzeitigen Beendigung erhält der Vorstand das STI pro rata temporis.

**Im Geschäftsjahr 2022 wurde den Vorstandsmitgliedern keine STI gewährt:**

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	MMag. Marco Falchetto Vorstand Bestellt: 02/2022		
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
Short-term Incentive (STI)	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	DI Franz Ömer Vorstand Bis: 02/2022				Mag. Michael Quatember Vorstand Bis: 02/2022			
	2021	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
	Short-Term VV1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mid-Term VV1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Summe Variable Vergütung 1</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

### 2.3.3. LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Mit den Mitgliedern des Vorstands kann zudem eine langfristige variable Vergütung (ein so genanntes Long Term Incentive) („LTI“) vereinbart werden.

Bemessungsgrundlage des LTI ist das EBITDA des Konzerns im Geschäftsjahr, auf dessen Grundlage das LTI ermittelt wird („LTI-Jahr“).

Als LTI-Jahr ist ein Geschäftsjahr zu vereinbaren, das frühestens vier Jahre und spätestens sechs Jahre nach dem Ende des Geschäftsjahres beginnt, in dem das LTI vereinbart wurde. Wurde das LTI z.B. im Geschäftsjahr 2022 vereinbart, kann als frühestes LTI-Jahr das Geschäftsjahr 2027 vereinbart werden (nicht aber die Jahre 2023, 2024, 2025 und 2026).

Das LTI entspricht einem bei Vereinbarung des LTI vereinbarten Prozentsatz („Partizipationsanteil“) vom EBITDA des Konzerns im LTI-Jahr, der maximal 10 % je Vorstandsmitglied betragen darf. Die Summe aller mehreren Vorstandsmitgliedern in Bezug auf ein LTI-Jahr gewährten Partizipationsanteile darf 20 % nicht überschreiten.

Ein Anspruch auf das LTI besteht nur unter der Bedingung, dass das EBITDA im LTI-Jahr EUR 10.000.000 überschreitet. Andernfalls besteht kein Anspruch auf das LTI.

Das „EBITDA“ des Konzerns ist für die Ermittlung des LTI definiert als Konzernergebnis bereinigt um Ertragssteuern, Finanzergebnis und Abschreibungen. Ferner ist eine Bereinigung um den Aufwand aus dem LTI aller Vorstandsmitglieder vorzunehmen.

Liegt zum Ende des zweiten Geschäftsjahrs, das dem Geschäftsjahr der Vereinbarung des LTI folgt, das EBITDA (wie vorstehend definiert) über EUR 10.000.000, kann ein Abschlag auf das LTI in Höhe von 5 % des EBITDA diesen Jahres wie vorstehend definiert gezahlt werden. Wurde das LTI z.B. im Geschäftsjahr 2022 vereinbart, kann ein Abschlag gezahlt werden, wenn das EBITDA des Geschäftsjahrs 2024 EUR



10.000.000 übersteigt. Der Abschlag ist zurück zu zahlen, wenn im LTI-Jahr die Voraussetzungen für die Zahlung des LTI nicht erfüllt sind, insbesondere, wenn das EBITDA EUR 10.000.000 nicht übersteigt. Ein etwaiger Rückzahlungsanspruch der Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied ist bei der Ermittlung des EBITDA nicht zu berücksichtigen.

## Berechnung des LTI

Das LTI ergibt sich auf Grund der vorstehenden Berechnung.

## Fälligkeit des LTI

Die Fälligkeit des LTI tritt jeweils zum Ende des Monats ein, der dem Monat folgt, in dem die Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses des LTI-Jahres erfolgt. Dies gilt entsprechend für einen Rückforderungsanspruch.

## Entfall des LTI

Das LTI entfällt, wenn das Vorstandsmitglied im LTI-Jahr nicht für die Gesellschaft als Vorstandsmitglied tätig ist. Sofern die Gesellschaft das Dienstverhältnis im LTI-Jahr aus wichtigem Grund im Sinne des §626 BGB kündigt, entfällt das LTI ebenfalls.

**Im Geschäftsjahr 2022 wurde den Vorstandsmitgliedern keine LTI gewährt.** Allerdings erfolgt die rechnerische Zuteilung der Ansprüche proportional zum Leistungszeitraum bis zum Geschäftsjahr 2027. Die tatsächliche Auszahlung des gesamten Incentives erfolgt erst nach Erreichen des langfristigen Ziels.

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	MMag. Marco Falchetto Vorstand Bestellt: 02/2022		
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
Long-term Incentive (LTI)	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	DI Franz Ömer Vorstand Bis: 02/2022				Mag. Michael Quatember Vorstand Bis: 02/2022			
	2021	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
	Variable Vergütung 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

## **2.4. MÖGLICHKEITEN DER GESELLSCHAFT, VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE ZURÜCKZUFORDERN**

Der Aufsichtsrat kann festlegen, dass noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückbehalten und nicht ausgezahlt werden („Claw Back“), wenn ein schwerwiegendes Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds vorliegt. Über den Claw Back entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Der Aufsichtsrat vereinbart mit dem Vorstandsmitglied im Einzelnen, wann ein schwerwiegendes Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds in diesem Sinne anzunehmen ist.

Ein Claw Back ist dabei in Bezug auf Jahresboni jedenfalls für das Geschäftsjahr zulässig, in dem das Fehlverhalten stattgefunden hat. Hinsichtlich mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen ist ein Claw Back zulässig, wenn und soweit sich das schwerwiegende Fehlverhalten binnen der Bemessungszeit bzw. Wartezeit ereignet hat.

Ein Claw Back ist ferner zulässig, wenn und so weit eine variable Vergütung auf der Grundlage eines Jahresabschlusses oder Konzernabschlusses ausgezahlt wurde und auf Grund einer nachträglichen Korrektur festgestellt wurde, dass die Grundlage für die Bemessung der variablen Vergütung zu hoch angesetzt war. Auch Rückforderungen bereits ausgezahlter Beträge können vereinbart werden. Beträge, die im Rahmen des Claw Back zurückbehalten oder aber vom Vorstandsmitglied zurückgezahlt werden, werden auf einen etwaigen Schadensersatzanspruch der Gesellschaft, der aus dem Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds folgt, angerechnet.

## **2.5. 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 dem STI bei 100 %-Zielerreichung.

Hinzu kommt das LTI, das kein Vergütungsbestandteil ist, der anhand eines Zielerreichungsgrades auf Grundlage einer Zielvereinbarung zu bemessen ist.

## 2.6. MAXIMALVERGÜTUNG

Es gelten folgende Maximalbeträge:

In Euro	Je Vorstandsmitglied
<b>Grundvergütung</b>	600.000 p.a.
<b>Nebenleistungen</b>	Max. 10 % der Grundvergütung
<b>STI</b>	Max. 66 % der Grundvergütung bei 100 %-Zielerreichung
<b>LTI</b>	max. das fünffache der im LTI-Jahr gewährten Grundvergütung zuzüglich dem für das LTI-Jahr zu zahlenden STI

Im Geschäftsjahr 2022 wurde die festgelegte Maximalvergütung eingehalten.

## 2.7. RELATIVER ANTEIL DER EINZELNEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Der Aufsichtsrat beachtet ein angemessenes Verhältnis der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder an der Ziel-Gesamtvergütung auf der Grundlage von 100 % Zielerreichung im STI und Auszahlung des LTI stellt sich bei folgenden Annahmen im Jahr der Auszahlung des LTI wie folgt dar:

	In EUR	Anteil in %
<b>Grundvergütung zzgl. Nebenleistungen</b>	380.000	100,00
<b>STI</b>	0,00	0,00
<b>LTI</b>	0,00	0,00

Die vorstehenden Prozentsätze ergeben sich auf der Grundlage der getroffenen Annahmen. Die tatsächlichen Prozentsätze können abweichen. Die Abweichungen können insbesondere aus der Zielerreichung des STI und der Höhe des LTI resultieren. Zu berücksichtigen ist ferner, dass das LTI nicht jährlich gezahlt wird.

## 2.8. 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 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.

## **2.9. VERTRAGSLAUFZEITEN, KÜNDIGUNGSMÖGLICHKEITEN**

Die Vertragslaufzeit der Anstellungsverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt und entspricht den aktienrechtlichen Vorgaben. Die Mitglieder des Vorstands werden in der Regel für eine Amtszeit von drei und höchstens fünf Jahren ernannt. Sowohl die Gesellschaft als auch das Vorstandsmitglied haben das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB.

## **2.10. VERGÜTUNGSSYSTEM IM FALL VON BESONDEREN UND AUßERGEWÖHNLICHEN 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 Entlassungsentschädigungen, 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 2022**

Das einzige Vorstandsmitglied der Muttergesellschaft wurde von Konzerngesellschaften im Geschäftsjahr 2022 mit fixen Bezügen in Höhe von 325 TEUR vergütet. Variable Bezüge wurden im Geschäftsjahr 2022 in Höhe von 0,0 TEUR gewährt.

Gemäß den im Dezember 2018 bzw. Februar 2019 abgeschlossenen Dienstverträgen der ehemaligen Vorstandsmitglieder: Franz Ömer und Michael Quatember wurde für die Geschäftsjahre 2019 bis 2021 eine aktienbasierte Vergütung für jedes Vorstandsmitglied vereinbart und 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.

Entsprechend dem aktuellen Vergütungssystem des Vorstands sind sowohl die kurzfristige als auch die langfristige variable Vergütung des Vorstands nicht aktienbasiert. Vergütungsbestandteile für den Vorstand in Form von gewährten oder zugesagten Aktien oder Aktienoptionen bestehen nicht.

Die Gesellschaft trug im Geschäftsjahr 2022 die Kosten nach dem österreichischen Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) anfallenden Beiträge in Höhe von TEUR 6 (Vorjahr: TEUR 14). Eine Unfallversicherung zugunsten eines Vorstandsmitgliedes wurde im Geschäftsjahr 2022 nicht übernommen (Vorjahr: TEUR 1)

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 von Dritten und auch keine zusätzlichen Leistungen aufgrund vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit.

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	MMag. Marco Falchetto		
	Vorstand Bestellt: 02/2022		
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
Festvergütung	325.367,19	327.367,19	325.367,19
Beratungsleistungen	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>325.367,19</b>	<b>327.367,19</b>	<b>325.367,19</b>
STI	0,00	0,00	0,00
LTI	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>325.367,19</b>	<b>325.367,19</b>	<b>325.367,19</b>

Festvergütung absolut	325.367,19
<i>Festvergütung in %</i>	<i>100%</i>
Variable Vergütung absolut	0,00
<i>Variable Vergütung in %</i>	<i>0,00</i>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>325.367,19</b>

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	Mag. Michael Quatember		
	Vorstand Bis: 02/2022		
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
Festvergütung	97.669,77	97.669,77	97.669,77
Beratungsleistungen	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>97.669,77</b>	<b>97.669,77</b>	<b>97.669,77</b>
Einjährige variable Vergütung	0,00	0,00	0,00
Langfristiger Managementbonus	0,00	0,00	0,00
Aktienbasierte Vergütung	0,00	0,00	0,00
Mehrjährige variable Vergütung	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>97.669,77</b>	<b>97.669,77</b>	<b>97.669,77</b>

Festvergütung absolut	97.669,77
<i>Festvergütung in %</i>	<i>100,00 %</i>
Variable Vergütung absolut	0,00
<i>Variable Vergütung in %</i>	<i>0,00 %</i>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>97.669,77</b>

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	DI Franz Ömer		
	Vorstand Bis: 02/2022		
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
Festvergütung	145.547,95	145.547,95	145.547,95
Beratungsleistungen	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>145.547,95</b>	<b>145.547,95</b>	<b>145.547,95</b>
Einjährige variable Vergütung	0,00	0,00	0,00
Langfristiger Managementbonus	0,00	0,00	0,00
Aktienbasierte Vergütung	0,00	0,00	0,00
Mehrjährige variable Vergütung	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>145.547,95</b>	<b>145.547,95</b>	<b>145.547,95</b>

Festvergütung absolut	145.547,95
<i>Festvergütung in %</i>	<i>100,00 %</i>
Variable Vergütung absolut	0,00
<i>Variable Vergütung in %</i>	<i>0,00 %</i>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>145.547,95</b>



#### 4.1.2. VERGÜTUNG DES VORSTANDS INNERHALB DER LETZTEN FÜNF GESCHÄFTSJAHRE

Im Februar 2022 wurde Marco Falchetto vom Aufsichtsrat der bet-at-home.com AG zum Vorstandsmitglied der bet-at-home.com AG und zum neuen CEO bestellt. Die ehemaligen Vorstandsmitglieder und CEOs der bet-at-home.com AG Franz Ömer und Michael Quatember sind mit dem regulären Ablauf ihrer Bestellung auf eigenen Wunsch aus dem Vorstand ausgeschieden.

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	MMag. Marco Falchetto		
	Vorstand Bestellt: 02/2022		
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
Festvergütung	325.367,19	325.367,19	325.367,19
Beratungsleistungen	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>325.367,19</b>	<b>325.367,19</b>	<b>325.367,19</b>
STI	0,00	0,00	0,00
LTI	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>325.367,19</b>	<b>325.367,19</b>	<b>325.367,19</b>

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	DI Franz Ömer				
	Vorstand Bis: 02/2022				
	2018	2019	2020	2021	2022
Festvergütung	470.000,00	581.486,43	600.000,00	600.000,00	145.547,95
Beratungsleistungen	280.000,00	400.000,00	400.000,00	400.000,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>750.000,00</b>	<b>981.486,43</b>	<b>1.000.000,00</b>	<b>1.000.000,00</b>	<b>145.547,95</b>
Einjährige variable Vergütung	417.907,73	471.500,24	384.001,74	0,00	0,00
Langfristiger Managementbonus	79.796,86	73.748,42	83.205,92	0,00	0,00
Aktienbasierte Vergütung	0,00	204.876,53	0,00	0,00	0,00
Mehrjährige variable Vergütung	79.796,86	278.624,95	83.205,92	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>497.704,59</b>	<b>750.125,19</b>	<b>467.207,66</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.247.704,59</b>	<b>1.731.611,62</b>	<b>1.467.207,66</b>	<b>1.000.000,00</b>	<b>145.547,95</b>

<b>Differenz zum Vorjahr absolut</b>	-29.696,24	483.907,03	-264.403,96	-467.207,66	-854.452,05
<b>Differenz zum Vorjahr in %</b>	-2,3 %	38,8 %	-15,3 %	-31,8 %	-85,4%

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	Mag. Michael Quatember				
	Vorstand Bis: 02/2022				
	2018	2019	2020	2021	2022

Festvergütung	325.000,00	420.000,00	420.000,00	420.000,00	97.669,77
Beratungsleistungen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>325.000,00</b>	<b>420.000,00</b>	<b>420.000,00</b>	<b>420.000,00</b>	<b>97.669,77</b>
Einjährige variable Vergütung	417.907,73	471.500,24	384.001,74	0,00	0,00
Langfristiger Managementbonus	79.796,86	73.748,42	83.205,92	0,00	0,00
Aktienbasierte Vergütung	64.413,39	204.876,53	0,00	0,00	0,00
Mehrjährige variable Vergütung	144.210,25	278.624,95	83.205,92	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>562.117,98</b>	<b>750.125,19</b>	<b>467.207,66</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>887.117,98</b>	<b>1.170.125,19</b>	<b>887.207,66</b>	<b>420.000,00</b>	<b>97.669,77</b>

Differenz zum Vorjahr absolut	-776.423,29	283.007,21	-282.917,53	-467.207,33	-322.330,23
Differenz zum Vorjahr in %	-46,7 %	31,9 %	-24,2 %	-52,7 %	-76,8%

### 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 2018	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2021	GJ 2022
Durchschnittsvergütung	42.582,44	45.392,38	48.742,78	49.637,59	56.677,25

## 4.2. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

### 4.2.1. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Dem Aufsichtsrat der bet-at-home.com AG gehörten im Geschäftsjahr 2022 folgende Mitglieder an:

- Martin Arendts, MBL-HSG, Rechtsanwalt, Grünwald (Vorsitzender)
- Véronique Giraudon, Vorstand, Paris/Frankreich (stellvertretende Vorsitzende)
- François Riahi, Vorstand, Paris/Frankreich

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhielt im Geschäftsjahr 2022 eine feste Vergütung in Höhe von 40 TEUR (Vorjahr: 40 TEUR). Zudem wurden notwendige Auslagen erstattet. Frau Giraudon und Herr Riahi haben im Geschäftsjahr 2022 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 2018	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2021	GJ 2022
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	0,00	0,00	0,00
Isabelle Andres (bis 7. Juli 2020)	20.000,00	20.000,00	10.000,00	n/a	n/a
François Riahi (seit 18. Mai 2021)	n/a	n/a	n/a	0,00	0,00
Nicolas Béraud (bis 18. Mai 2021)	n/a	n/a	0,00	0,00	0,00
Jean-Laurent Nabet (bis 7. Juli 2020)	0,00	0,00	0,00	n/a	n/a
<b>SUMME</b>	<b>60.000,00</b>	<b>60.000,00</b>	<b>50.000,00</b>	<b>40.000,00</b>	<b>40.000,00</b>

#### 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 2018	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2021	GJ 2022
Brutto-Wett- und Gamingerttrag	143.350.883,60	143.289.359,55	54.622.771,80	59.346.519,85	53.531.691,22
Differenz zum Vorjahr absolut	-2.047.047,38	-61.524,05	-88.666.587,75	4.723.748,05	-5.814.828,63
Differenz zum Vorjahr in %	-1,4 %	0,0 %	-61,9 %	8,6 %	-9,8 %

Der Rückgang der Brutto-Wett- und Gamingertträge im Geschäftsjahr 2022 ist bedingt durch die Einstellung des Angebots im Vereinigten Königreich, reduzierte Brutto-Wett- und Gamingertträge in der Schweiz sowie durch die Umsetzung der produktübergreifenden Einzahlungslimits in Deutschland ab Mitte 2022.

In diesem Zusammenhang wird explizit auf die Ausführungen im Konzernanhang zum 31. Dezember 2022 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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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 1.März 2023

PKF Fasselt  
Partnerschaft mbB  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft  
Rechtsanwälte

A. Schienstock  
Wirtschaftsprüfer

Hegmanns  
Wirtschaftsprüfer