

VERGÜTUNGSBERICHT 2023

BET-AT-HOME.COM AG

März 2024

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.....	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").....	5
2.4.	Ziel-Gesamtvergütung.....	6
2.5.	Maximalvergütung.....	7
2.6.	Zusagen gegenüber Mitgliedern des Vorstands für den Fall des Ausscheidens.....	7
2.7.	Möglichkeiten der Gesellschaft, Variable Vergütungsbestand-Teile zurückzufordern.....	8
2.8.	Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten.....	9
2.9.	Vergütungssystem im Fall von besonderen und Außergewöhnlichen Umständen.....	9
3.	Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder.....	9
4.	Vergütungen im Überblick.....	10
4.1.	Vergütung des Vorstands.....	10
4.1.1.	Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023.....	10
4.1.2.	Vergütung des Vorstands innerhalb der letzten fünf Geschäftsjahre.....	12
4.1.3.	Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern der letzten fünf Jahre.....	13
4.2.	Vergütung des Aufsichtsrats.....	14
4.2.1.	Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023.....	14
4.2.2.	Vergütung des Aufsichtsrats innerhalb der letzten fünf Geschäftsjahre.....	14
4.3.	Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung.....	15
5.	Prüfungsvermerk des Abschlussprüfers.....	16

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 26. Mai 2023 angenommen und ersetzt das am 17. Mai 2022 gebilligte Vergütungssystem des Vorstands.

Die aktuellen Vergütungssysteme sowie der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der 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 den Fassungen vom 16. Dezember 2019 und vom 28. April 2022 erstellt und sollen einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 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.

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 Unternehmenswertes 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, insbesondere gemessen an den Zielgrößen (i) Brutto-Wett- und Gamingertrag des Konzerns sowie (ii) des Konzernergebnisses bereinigt um Ertragssteuern, Finanzergebnis und Abschreibungen (EBITDA), wobei in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 das EBITDA vor Sondereinflüssen* Anwendung gefunden hat. Um auch eine Anknüpfung an die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre sicherzustellen, werden die variablen Vergütungskomponenten um eine mehrjährige Komponente, die auf Basis der Entwicklung des Aktienkurses ermittelt wird, erweitert. 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.

* Zur Definition der verwendeten Nicht-IFRS-Leistungskennzahl „EBITDA vor Sondereinflüssen“ wird auf den Abschnitt „Sonstige Finanzinformationen – EBITDA vor Sondereinflüssen als alternative Leistungskennzahl“ in der Pressemitteilung vom 6. März 2024 sowie auf den veröffentlichten Geschäftsbericht 2023 verwiesen.

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 Absatz 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. Bestehende Vorstandsdiensverträge können im Einklang mit diesem Vergütungssystem angepasst werden. Entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 87a Absatz 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 nach einer geeigneten Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung gesucht. Nach Auffassung des Aufsichtsrats hat sich keine geeignete Vergleichsgruppe (börsennotierte online Wett- und Glückspielanbieter) ergeben, die belastbare Aussagen für einen horizontalen Vergleich liefert. Allerdings wurden allgemein zugängliche Vergütungsstudien berücksichtigt, die nur einen vergleichenden Anknüpfungspunkt zur Unternehmensgröße und zu weiteren, nicht weitergehend spezifizierten 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

Die den Mitgliedern des Vorstands im Rahmen des Vergütungssystems gewährten festen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundbezüge sowie Nebenleistungen. Eine Versorgungszusage erhalten die Mitglieder des Vorstandes nicht.

Grundbezüge

Das Vorstandsmitglied erhalten eine feste Grundvergütung. Dabei kann vorgesehen werden, dass diese monatlich zahlbar sind oder in bis zu vierzehn (14) Monatsgehältern.

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. Die Vorstandsmitglieder erhalten angemessenen Urlaub.

Versorgungszusagen

Versorgungszusagen erhalten die Vorstandsmitglieder nicht.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden dem Vorstandsmitglied folgende feste Vergütungsbestandteile gewährt:

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	MMag. Marco Falchetto Vorstand			
	2022	2023	2023 (Min)	2023 (Max)
Festvergütung	325.367,19	439.999,90	439.999,90	439.999,90
Beratungsleistungen	0,00	0,00	0,00	0,00
Summe	325.367,19	439.999,90	439.999,90	439.999,90

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 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 1 erfolgt auf der Grundlage des VV1-Zielbetrags im Rahmen eines Zielerreichungskorridors von 50 % bis 200 %. Für den Zielerreichungskorridor sind der Zielwert bei 100 %-Zielerreichung sowie die Ober- und Untergrenze festzulegen. Dies muss nicht arithmetisch ausgehend von einem Zielwert bei 100 %-Zielerreichung erfolgen. 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 200 % des Zielbetrages (Cap) statt. Bei Zielerreichung von bis zu 50 % reduziert sich die Variable Vergütung 1 linear; bei Zielerreichung von weniger als 50 % entfällt die Variable Vergütung 1 vollständig. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, von dem vorgenannten Zielerreichungskorridor bei Abschluss der Vorstandsverträge zu Gunsten der Gesellschaft abzuweichen.

Erfolgsziele

Die festzulegenden Bemessungsfaktoren für die Variable Vergütung 1 umfassen finanzielle Leistungskriterien und können zudem – soweit rechtlich zulässig – erfolgsrelevante operative Kennzahlen (wie zum Beispiel die Anzahl registrierter Kunden und die Kundenaktivität) umfassen (zusammen „finanzielle Leistungskriterien“).

Zudem sollen bis zu 10 % des VV1-Zielbetrags auf nicht-finanzielle Leistungskriterien entfallen.

Finanzielle Leistungskriterien

Als finanzielle Leistungskriterien kann insbesondere Bezug genommen werden auf den erzielten Brutto-Wett- und Gamingertrag sowie auf das EBITDA, seit dem Geschäftsjahr 2023 das EBITDA vor Sondereinflüssen*, sowie auf operative Kennzahlen (wie zum Beispiel die Anzahl registrierter Kunden und die Kundenaktivität).

Für jedes Geschäftsjahr werden entsprechende finanzielle und nicht-finanzielle Erfolgsziele festgelegt.

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.

* Zur Definition der verwendeten Nicht-IFRS-Leistungskennzahl „EBITDA vor Sondereinflüssen“ wird auf den Abschnitt „Sonstige Finanzinformationen – EBITDA vor Sondereinflüssen als alternative Leistungskennzahl“ in der Pressemitteilung vom 6. März 2024 sowie auf den veröffentlichten Geschäftsbericht 2023 verwiesen.

Änderung von Erfolgszielen

Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele ist ausgeschlossen.

Berechnung der Zielerreichung / Fälligkeit

Die Gesamt-Zielerreichung der Variablen Vergütung 1 ergibt sich aus dem vereinbarten Durchschnitt der einzelnen Leistungskriterien und dem Grad der jeweiligen Zielerreichung. Die Fälligkeit der auf dieser Grundlage zur gewährenden Variablen Vergütung 1 für ein Geschäftsjahr tritt jeweils in dem Monat nach Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft ein.

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.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde dem Vorstandsmitglied die folgende STI (ein so genanntes Short Term Incentive) Vergütung gewährt:

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	MMag. Marco Falchetto Vorstand		
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
Short-term Incentive (STI)	0,00	0,00	0,00
Summe	0,00	0,00	0,00

Im Geschäftsjahr 2023 wurde dem Vorstandsmitglied die folgende VV1 gewährt:

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	MMag. Marco Falchetto Vorstand		
	2023	2023 (Min)	2023 (Max)
Variable Vergütung "VV1"	125.000,00	0,00	500.000,00
Summe	125.000,00	0,00	500.000,00

Der im Jahr 2023 rückgestellte VV1 beruht auf einer geschätzten Berechnung aufgrund der Komplexität der variablen Komponente EBITDA vor Sondereinflüssen*, welcher mit dem AR beschlossenen und der Definition des Haupteigentümers der bet-at-home.com AG folgend im Geschäftsjahr 2023 eingeführt wurde. Mit Feststellung des Konzernabschlusses im Folgejahr 2024 wird der VV1 neu bewertet und im Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt.

2.3.3. VARIABLE VERGÜTUNG 2 ("VV2")

Mit den Mitgliedern des Vorstands kann eine Variable Vergütung 2 vereinbart werden. Diese kann zu einer Bonuszahlung nach Ablauf eines Betrachtungszeitraums von mindestens drei und maximal fünf Jahren führen („Betrachtungszeitraum“). Für den Fall eines Change of Control und für den Fall von wesentlichen Strukturmaßnahmen kann ein vorzeitiger Ablauf des Betrachtungszeitraums und eine vorzeitige Abrechnung und Auszahlung der Variablen Vergütung 2 vereinbart werden.

* Zur Definition der verwendeten Nicht-IFRS-Leistungskennzahl „EBITDA vor Sondereinflüssen“ wird auf den Abschnitt „Sonstige Finanzinformationen – EBITDA vor Sondereinflüssen als alternative Leistungskennzahl“ in der Pressemitteilung vom 6. März 2024 sowie auf den veröffentlichten Geschäftsbericht 2023 verwiesen.

Die Entstehung und Höhe der Variablen Vergütung 2 hängen von der Entwicklung der Marktkapitalisierung der bet-at-home.com AG im Betrachtungszeitraum wie folgt ab:

Zu Beginn des Betrachtungszeitraums wird ein Aktienkurs der Gesellschaft festgelegt („Basispreis“). Anhand des Basispreises wird die Marktkapitalisierung der Gesellschaft durch Multiplikation mit der Anzahl der ausstehenden Aktien berechnet („Marktkapitalisierung 1“).

Zum Ablauf des Betrachtungszeitraums wird die Marktkapitalisierung erneut ermittelt („Marktkapitalisierung 2“). Grundlage der Ermittlung der Marktkapitalisierung 2 ist der Durchschnittskurs in den sechs Monaten vor Ablauf des Betrachtungszeitraums („Relevanter Kurs“). Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern vereinbaren, dass der Relevante Kurs unter bestimmten Bedingungen anzupassen ist, wenn der Relevante Kurs nach anerkannten Methoden vom fairen Wert der Aktien um mehr als 20 % abweicht (beruhend auf EBITDA Multiplikatoren).

Die „Steigerung der Marktkapitalisierung“ im Betrachtungszeitraum entspricht der Marktkapitalisierung 2 abzüglich der Marktkapitalisierung 1.

Die Variable Vergütung 2 berechnet sich anhand eines mit dem Vorstandsmitglied vereinbarten Prozentsatzes der Steigerung der Marktkapitalisierung, der bis zu 5,00 % betragen kann. Dabei können erforderliche Mindestziele für die Steigerung der Marktkapitalisierung und Prozentstaffeln vereinbart werden.

Die Fälligkeit der Variablen Vergütung 2 für einen Betrachtungszeitraum tritt jeweils in dem Monat nach Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses für das zum bzw. nach Ende des Betrachtungszeitraums abgelaufene Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft ein.

Weder im Geschäftsjahr 2022 wurde dem Vorstandsmitglied ein LTI noch im Geschäftsjahr 2023 eine VV2 gewährt.

Allerdings erfolgt die rechnerische Zuteilung der Ansprüche proportional zum Leistungszeitraum bis zum Geschäftsjahr 2027. Die Entstehung und Höhe der variablen Vergütung 2 (VV2) wird von der Entwicklung der Marktkapitalisierung der bet-at-home.com AG im Betrachtungszeitraum abhängen.

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	MMag. Marco Falchetto Vorstand		
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
Long-term Incentive (LTI)	0,00	0,00	0,00
Summe	0,00	0,00	0,00

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	MMag. Marco Falchetto Vorstand		
	2023	2023 (Min)	2023 (Max)
Variable Vergütung "VV2"	0,00	0,00	0,00
Summe	0,00	0,00	0,00

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 den Vorstand ergibt sich aus der Grundvergütung und der Variablen Vergütung 1 bei 100 %-Zielerreichung.

Hinzu kommt die Variable Vergütung 2, die keine Komponente ist, die anhand eines Zielerreichungsgrades auf Grundlage einer Zielvereinbarung zu bemessen ist. Grund hierfür ist, dass die Variable Vergütung 2 abhängig ist von der Steigerung der Marktkapitalisierung und somit abhängig von der Entwicklung des Aktienkurses ist.

Bei der Bemessung der Ziel-Gesamtvergütung für den Vorstand wird der Aufsichtsrat daher hinsichtlich der Variablen Vergütung 2 u.a. die Konsensschätzungen von Analysten zugrunde legen und die Zielvergütung aus der Variablen Vergütung 2 hieraus festlegen.

2.5. MAXIMALVERGÜTUNG

Der maximale Betrag der festen Grundvergütung zzgl. Nebenleistungen beträgt für das Vorstandsmitglied EUR 500.000 p.a.

Der maximale Betrag der Variablen Vergütung 1 beträgt bei 100 %-Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied EUR 300.000 p.a.

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

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 Vertrages 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 bis zu 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 zu gleich 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 zu 100 % 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. MÖGLICHKEITEN DER GESELLSCHAFT, VARIABLE VERGÜTUNGSBESTAND-TEILE 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 mehrjähriger 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 soweit 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.

2.8. VERTRAGSLAUFZEITEN, KÜNDIGUNGSMÖGLICHKEITEN

Die Vertragslaufzeit der Anstellungsverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt und entspricht den aktienrechtlichen Vorgaben; Vereinbarungen zur Amtsniederlegung und ordentlichen Kündigung durch das Vorstandsmitglied können getroffen werden. Die erstmalige 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.

2.9. 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 Absatz 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 Entlassungsschadensersatz, 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 2023

Das einzige Vorstandsmitglied der Muttergesellschaft wurde von Konzerngesellschaften im Geschäftsjahr 2023 mit fixen Bezügen in Höhe von 439,9 TEUR vergütet. Variable Bezüge wurden im Geschäftsjahr 2023 in Höhe von 125 TEUR gewährt.

Die Gesellschaft trug im Geschäftsjahr 2023 die Kosten nach dem österreichischen Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) anfallenden Beiträge in Höhe von TEUR 10,1 (Vorjahr: TEUR 6). Eine Unfallversicherung zugunsten eines Vorstandsmitgliedes wurde im Geschäftsjahr 2023 nicht übernommen (Vorjahr: TEUR 0).

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.

Entsprechend dem aktuellen Vergütungssystem des Vorstands kann dem Vorstand eine weitere Vergütung, welche abhängig ist von der Entwicklung der Marktkapitalisierung ist („Variable Vergütung 2“) gewährt werden. Die beste-

henden Vereinbarungen sehen einen Betrachtungszeitraum im Sinne des Vergütungssystem 2023 bis zum 31. Dezember 2027 vor, nach dem die variable Vergütung 2 ggf. ausgezahlt wird. Vergütungsbestandteile für den Vorstand in Form von gewährten oder zugesagten Aktien oder Aktienoptionen bestehen nicht.

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	MMag. Marco Falchetto		
	Vorstand		
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
Festvergütung	325.367,19	325.367,19	325.367,19
Beratungsleistungen	0,00	0,00	0,00
Summe	325.367,19	325.367,19	325.367,19
STI	262.000,00	0,00	262.000,00
LTI	0,00	0,00	0,00
Summe	587.367,19	325.367,19	587.367,19
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00
Gesamtvergütung	587.367,19	325.367,19	587.367,19

Festvergütung absolut	325.367,19
<i>Festvergütung in %</i>	55%
Variable Vergütung absolut	262.000,00
<i>Variable Vergütung in %</i>	45%
Gesamtvergütung	587.367,19

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	MMag. Marco Falchetto		
	Vorstand		
	2023	2023 (Min)	2023 (Max)
Festvergütung	439.999,90	439.999,90	439.999,90
Beratungsleistungen	0,00	0,00	0,00
Summe	439.999,90	439.999,90	439.999,90
Variable Vergütung "VV1"	125.000,00	0,00	500.000,00
Variable Vergütung "VV2"	0,00	0,00	0,00
Summe	564.999,90	439.999,90	964.999,90
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00
Gesamtvergütung	564.999,90	439.999,90	964.999,90

Festvergütung absolut	439.999,90
<i>Festvergütung in %</i>	78%
Variable Vergütung absolut	125.000,00
<i>Variable Vergütung in %</i>	12%
Gesamtvergütung	564.999,90

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
Summe	325.367,19	325.367,19	325.367,19
STI	262.000,00	0,00	262.000,00
LTI	0,00	0,00	0,00
Summe	0,00	0,00	0,00
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00
Gesamtvergütung	587.367,19	325.367,19	587.367,19

Gewährte Zuwendungen (in EUR)	MMag. Marco Falchetto		
	Vorstand Bestellt: 02/2022		
	2023	2023 (Min)	2023 (Max)
Festvergütung	439.999,90	439.999,90	439.999,90
Beratungsleistungen	0,00	0,00	0,00
Summe	439.999,90	439.999,90	439.999,90
Variable Vergütung "VV1"	125.000,00	0,00	500.000,00
Variable Vergütung "VV2"	0,00	0,00	0,00
Summe	564.999,90	439.999,90	964.999,90
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00
Gesamtvergütung	564.999,90	439.999,90	964.999,90

Differenz zum Vorjahr absolut	-22.367,29
Differenz zum Vorjahr in %	-3,81%

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
Summe	750.000,00	981.486,43	1.000.000,00	1.000.000,00	145.547,95
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
Mehrfjährige variable Vergütung	79.796,86	278.624,95	83.205,92	0,00	0,00
Summe	497.704,59	750.125,19	467.207,66	0,00	0,00
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamtvergütung	1.247.704,59	1.731.611,62	1.467.207,66	1.000.000,00	145.547,95
Differenz zum Vorjahr absolut	-29.696,24	483.907,03	-264.403,96	-467.207,66	-854.452,05
Differenz zum Vorjahr in %	-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
Summe	325.000,00	420.000,00	420.000,00	420.000,00	97.669,77
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
Mehrfjährige variable Vergütung	144.210,25	278.624,95	83.205,92	0,00	0,00
Summe	562.117,98	750.125,19	467.207,66	0,00	0,00
Versorgungsaufwand	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamtvergütung	887.117,98	1.170.125,19	887.207,66	420.000,00	97.669,77
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 des Vorstands der bet-at-home.com AG).

in EUR	GJ 2019	GJ 2020	GJ 2021	GJ 2022	GJ 2023
Durchschnittsvergütung	45.392,38	48.742,78	49.637,59	56.677,25	59.985,42

4.2. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

4.2.1. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Dem Aufsichtsrat der bet-at-home.com AG gehörten im Geschäftsjahr 2023 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 2023 eine feste Vergütung in Höhe von 40 TEUR (Vorjahr: 40 TEUR). Zudem wurden notwendige Auslagen erstattet. Frau Giraudon und Herr Riahi haben im Geschäftsjahr 2023 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 2019	GJ 2020	GJ 2021	GJ 2022	GJ 2023
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	0,00	0,00	0,00	0,00
Isabelle Andres (bis 7. Juli 2020)	20.000,00	10.000,00	n/a	n/a	n/a
François Riahi (seit 18. Mai 2021)	n/a	n/a	0,00	0,00	0,00
Nicolas Béraud (bis 18. Mai 2021)	n/a	0,00	0,00	n/a	n/a
Jean-Laurent Nabet (bis 7. Juli 2020)	0,00	0,00	n/a	n/a	n/a
SUMME	60.000,00	50.000,00	40.000,00	40.000,00	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 2019	GJ 2020	GJ 2021	GJ 2022	GJ 2023
Brutto-Wett- und Gamingerttrag	143.289.359,55	54.622.771,80	59.346.519,85	53.531.691,22	46.176.149,16
Differenz zum Vorjahr absolut	-61.524,05	-88.666.587,75	4.723.748,05	-5.814.828,63	-7.355.542,06
Differenz zum Vorjahr in %	0,0 %	-61,9 %	8,6 %	-9,8%	-13,7%

Der Rückgang der Brutto-Wett- und Gamingertträge im Geschäftsjahr 2023 ist im Wesentlichen bedingt durch die Umsetzung der produkt- und anbieterübergreifenden Einzahlungslimits in Deutschland ab Mitte 2022, die sich auch im Geschäftsjahr negativ auf die Gamingertträge auswirkt, die Limitierung des lizensierbaren Angebots im Vergleich zum Vorjahr, sowie der Migrationsverlust aus den .com und .de Plattformen auf EveryMatrix.

In diesem Zusammenhang wird explizit auf die Ausführungen im Konzernanhang zum 31. Dezember 2023 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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 (09.2023)) 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 QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 5. März 2024

PKF Fasselt
Partnerschaft mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Rechtsanwälte

A. Schienstock
Wirtschaftsprüfer

Hegmanns
Wirtschaftsprüfer