Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Bike24 Holding AG

1 Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

Das bisherige Vergütungssystem der Bike24 Holding AG („Bike24“ oder „Gesellschaft“) wurde von der Hauptversammlung 2022 mit einer Mehrheit von 88,43 % gebilligt („Vergütungssystem 2022“). Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem 2022 einer umfassenden Prüfung unterzogen und mit Unterstützung eines externen Vergütungsberaters überarbeitet. Dabei hat er die aktuelle Unternehmensstrategie, die Best Practice im Markt und auch die Anregungen und Impulse der Investoren und Stimmrechtsberater berücksichtigt. Das vom Aufsichtsrat beschlossene und hier beschriebene Vorstandsvergütungssystem („Vergütungssystem 2026“) soll – vorbehaltlich der Vorlage zur Billigung an die Hauptversammlung 2026 – mit Wirkung ab dem 1. Januar 2027 anwendbar sein.

Geschäftsmodell

Bike24 ist eine Online-Fahrradplattform mit einem der größten Produktangebote in Kontinentaleuropa und klarem Fokus auf das Premiumsegment. Über den Onlineshop werden rund 90.000 Artikel von mehr als 800 Markenartikelherstellern angeboten. Im Fokus steht für Bike24 aktuell Kontinentaleuropa mit den lokalisierten Onlineshops in Deutschland, Österreich, Frankreich, Italien und Spanien sowie in der Benelux-Region. Darüber hinaus beliefert der internationale Shop Kunden in mehr als 80 Ländern weltweit.

Strategie

Wenngleich anorganisches Wachstum nicht ausgeschlossen ist, liegt der strategische Fokus der Gesellschaft derzeit auf einem organischen Wachstum in Kontinentaleuropa. Zentrale Eckpfeiler der Wachstumsstrategie sind die Internationalisierung durch die Erschließung neuer Märkte mit der entsprechenden Lokalisierung – mit länderspezifischen Webshops, angepasstem Produktmix, lokalen Zahlungs- und Lieferoptionen sowie regionalem Kundenservice – sowie der Ausbau des Sortiments, insbesondere im Bereich traditioneller Fahrräder und E-Bikes. Ein weiterer Eckpfeiler der Strategie ist die Sicherstellung einer E-Commerce Exzellenz für eine State-of-the-Art Einkaufserfahrung. Ziel ist es, durch ein attraktives Sortiment, eine hohe Verfügbarkeit und hervorragende Logistik Exzellenz im E-Commerce-Bereich aufzubauen.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen beabsichtigt Bike24 die Nachhaltigkeit der Gesellschaft zu steigern. Hierzu gehören unter anderem Maßnahmen zum Schutz der Ressourcen und des Klimas, zur Förderung der Mitarbeitenden sowie Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, gesellschaftliches Engagement und das Compliance-Management.

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder soll wichtige Anreize zur Förderung der Geschäftsstrategie und der Nachhaltigkeitsaspekte setzen.

Bei der konkreten Ausgestaltung des Vergütungssystems und der Vergütung, der Festlegung der individuellen Vergütungen, der Auswahl der maßgeblichen Leistungskennzahlen sowie der Gestaltung der Auszahlungs- und Zuteilungsmodalitäten werden im Wesentlichen folgende Grundsätze verfolgt:

Förderung der Geschäftsstrategie	Die für die variable Vergütung maßgeblichen Leistungskriterien verknüpfen die Vorstandsvergütung eng mit der Unternehmensstrategie und fördern deren Umsetzung.
Pay for Performance	Vergütung nach Maßgabe der tatsächlich erreichten Leistung bzw. des Unternehmenserfolgs.
Langfristige Unternehmensentwicklung	Mehrjährige Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung zur Förderung der langfristigen Unternehmensentwicklung.
Nachhaltigkeit	Die Nachhaltigkeitsstrategie von Bike24 wird durch die Berücksichtigung von ESG-Zielen im Vergütungssystem verankert.
Berücksichtigung der Aktionärsinteressen	Enge Interessengleichrichtung von Vorstand und Aktionären durch hohen Anteil aktienbasierter Vergütung sowie Aktienhalteverpflichtungen.
Angemessenheit und Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung	Angemessene und wettbewerbsfähige Vergütung zur Gewinnung und langfristigen Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder.
Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer	Berücksichtigung konzernweiter Vergütungsstrukturen sowie Durchgängigkeit der langfristigen variablen Vergütung über Führungsebenen hinweg.

Im Folgenden werden die wesentlichen Änderungen und Neuerungen des Vergütungssystems 2026 gegenüber dem Vergütungssystem 2022 erläutert:

Vergütungselement	Anpassung	Begründung
Kurzfristige variable Vergütung (STI)		
Nichtfinanzielle Ziele	Umbenennung der nichtfinanziellen Ziele in „Fokusziele“ und Erweiterung des Zielkatalogs um strategische, individuelle, Segment- und ESG-Ziele.	Sicherstellung der erforderlichen Flexibilität zur Anpassung der jährlichen Ziele an aktuelle Geschäftsentwicklungen.
Gewichtung der Leistungskriterien	Gewichtung der finanziellen Ziele in einer Bandbreite von 70 % - 100 % bzw. der Fokusziele in einer Bandbreite von 0 % - 30 %.	Sicherstellung der erforderlichen Flexibilität in der Schwerpunktsetzung für das jeweilige Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat.
Regelung für Schwellenwerte der Leistungskriterien	Teilweiser Bonusverfall: Bei Nichterreichen eines Schwellenwerts entfällt nur der entsprechende Anteil eines Ziels, nicht der gesamte Jahresbonus.	Anreiz zur Zielerreichung in übrigen Leistungskriterien trotz Verfehlung einzelner Schwellenwerte.
Berechnung des Auszahlungsbetrags	Wegfall der quadratischen Berechnung der Zielerreichung bei der Ermittlung des Auszahlungsbetrags.	Sicherstellung eines marktüblichen und transparenten Pay-for-Performance-Zusammenhangs.

Langfristige variable Vergütung (LTI)		
Leistungskriterien des LTI	Ergänzung des Aktienkurs-bezogenen Ziels um interne finanzielle sowie strategische und ESG-Leistungskriterien.	Erweiterung des Fokus auf vom Vorstand unmittelbar beeinflussbare Leistungskriterien.
Laufzeit des LTI	Anpassung der LTI-Laufzeit an die Marktpraxis: Verlängerung der Performance-Periode auf drei Jahre und Verkürzung des Ausübungszeitraums auf vier Jahre.	Stärkung der langfristigen Ausrichtung durch verlängerte Performance-Periode; Reduzierung des administrativen Aufwands durch verkürzten Ausübungszeitraum.
Einführung eines Performance Share Plans	Möglichkeit der Zuteilung des LTI als Performance Share Plan alternativ oder ergänzend zum Aktienoptionsprogramm.	Sicherstellung eines angemessenen Chancen-Risiko-Profils im LTI unter Berücksichtigung des jeweiligen Geschäftsumfelds.
Sonstiges	Streichung der Möglichkeit, bei Neubestellungen leistungsunabhängige Optionen zu gewähren.	Stärkung des Pay-for-Performance-Zusammenhangs und höhere Übereinstimmung des LTI mit Investorenerwartungen.
Weitere Vergütungsregelungen		
Verpflichtende Share Ownership Guidelines (SOG)	Verpflichtende SOG i. H. v. 50 % des Jahresgrundgehalts bei Neubestellungen.	Stärkere Ausrichtung der Vorstandsanreize an Investorenerwartungen durch verpflichtende SOG.
Anpassung der Change-of-Control Regelungen	Abschaffung der Möglichkeit eines „accelerated vesting“ bei CoC	Stärkere Angleichung des Vergütungssystems an Investorenerwartungen durch Abschaffung der Regelung.

2 Verfahren zur Festlegung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium für die Festlegung, Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. Die Vorbereitung der betreffenden Aufsichtsratsentscheidungen obliegt nach der derzeit anwendbaren Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat dem Präsidialausschuss des Aufsichtsrats.

Bei der Festlegung des Vergütungssystems wurde die Vergütung der Führungskräfte der Bike24-Gruppe (definiert als Geschäftsführer unterhalb des Vorstands sowie Bereichsleiter) berücksichtigt, um eine sachgerechte und angemessene Abstufung zwischen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und der nachfolgenden Führungsebenen zu gewährleisten. Dabei wurden die konzernweiten Beschäftigungsbedingungen einbezogen. Die Ausgestaltung der langfristigen variablen Vergütung soll neben den Vorstandsmitgliedern auch für Mitglieder der Leitungsorgane der Konzerngesellschaften sowie wichtige Mitarbeiter der Bike24 Holding AG und der Konzerngesellschaften Anwendung finden, wodurch eine Durchgängigkeit der Anreizsetzung erreicht wird.

Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem, gemäß § 120a AktG, der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen des Vorstandsdienstvertrags. Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem für den Vorstand nicht billigt, wird der Aufsichtsrat – mit Unterstützung des zuständigen

Ausschusses – das Vergütungssystem unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Systems sowie der regulatorischen Rahmenbedingungen und Anforderungen der Investoren eingehend prüfen und in der darauffolgenden Hauptversammlung ein entsprechend überarbeitetes Vergütungssystem vorlegen.

Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Für alle Entscheidungen des Aufsichtsrats (und etwaiger Ausschüsse) zum Vergütungssystem gelten die grundsätzlich für die Behandlung von Interessenskonflikten gültigen Regelungen. Danach sind die Mitglieder des Aufsichtsrats insbesondere verpflichtet, Interessenskonflikte unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt eigene Interessenskonflikte gegenüber dem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden offen. Über während des Geschäftsjahres aufgetretene Interessenskonflikte und ihre Behandlung informiert der Aufsichtsrat im Rahmen seines Berichts an die Hauptversammlung. In der Sitzung, in der über Angelegenheiten entschieden wird, bei denen persönliche Interessen bzw. die Interessen nahestehender Personen oder Unternehmen eines Mitglieds des Aufsichtsrats betroffen sein können, muss sich das betreffende Aufsichtsratsmitglied bei Entscheidungen der Stimme enthalten, soweit im Einzelfall nicht auch die Teilnahme an der Beratung und Beschlussfassung unterbleiben muss oder sollte. Handelt es sich um wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenskonflikte, so führt dies im Regelfall zur Beendigung des Aufsichtsratsmandates.

3 Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheit der Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und erarbeitet bei Bedarf Anpassungen, um innerhalb des regulatorischen Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind unter anderem die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, die persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage und Zukunftsaussichten von Bike24 sowie die marktübliche Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen. Zusätzlich werden die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt. Der Aufsichtsrat legt ein besonderes

Augenmerk darauf, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder und das Vergütungssystem marktüblich und angemessen sind. Die Beurteilung der Marktüblichkeit der Vergütung erfolgt sowohl im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) als auch innerhalb von Bike24 anhand des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt (vertikaler Vergleich).

Der Aufsichtsrat legt die konkrete Ziel-Gesamtvergütung und die Vergütungsstruktur des einzelnen Vorstandsmitglieds fest.

Zur Beurteilung der Üblichkeit im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) nutzt der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe von Unternehmen vergleichbarer Größe aus dem E-Commerce und Start-Up Bereich in Deutschland sowie europäische Wettbewerber.

Zur Beurteilung der Verhältnismäßigkeit innerhalb der Bike24-Gruppe (vertikaler Vergleich) berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Führungskräfte (definiert als Geschäftsführer unterhalb des Vorstands sowie Bereichsleiter) sowie zur Belegschaft, auch in der zeitlichen Entwicklung. Sofern ein externer Vergütungsexperte hinzugezogen wird, wird auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

4 Überblick über das Vergütungssystem für den Vorstand

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus einer erfolgsunabhängigen (festen) Vergütungskomponente sowie einer erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungskomponente. Die feste Vergütung umfasst das Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und die Altersversorgung. Die variable Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente (Short Term Incentive – „STI“) und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente (Long Term Incentive – „LTI“) zusammen. Darüber hinaus sieht das Vergütungssystem 2026 weitere Regelungen wie eine Maximalvergütung, marktübliche Malus- & Clawback-Vorschriften und eine Share Ownership Guideline vor. Die folgende Übersicht stellt die einzelnen Komponenten des Vergütungssystems überblicksartig dar:

Feste Vergütung		
Jahresgrundgehalt	Auszahlung in zwölf monatlichen gleichen Raten ausgezahlt.	
Nebenleistungen	Zuschüsse zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie Dienstwagen, Dienstfahrrad und Umzugskosten. Ausgleichszahlungen für verfallene Vergütungsansprüche oder Sondersituationen. Wertbegrenzung der Nebenleistungen auf 25 % des Jahresgrundgehalt.	
Altersversorgung	Beitragsorientierte Direktversicherung, monatlicher Beitrag zur privaten Altersversorgung. Wert der Versorgungszusagen auf 10 % des Jahresgrundgehalts begrenzt.	
Variable Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Plantyp: Jahresbonus Laufzeit: 1 Jahr Leistungskriterien: – 70 % - 100 % finanzielle Ziele (Bereinigtes Konzern-EBITDA, Umsatzziele) – 0 % - 30 % Fokusziele Cap: 150 % des Zielbetrags Auszahlung: 100 % in bar	
Langfristige variable Vergütung (LTI) (Die Zuteilung des LTI kann in Form des Aktienoptionsprogramms, des Performance Share Plans oder als Kombination der beiden Plantypen erfolgen)	Plantyp: Aktienoptionsprogramm Laufzeit: bis zu 8 Jahre – 3 Jahre Performance Periode – 1 Jahr zusätzliche Sperrfrist (d.h. insgesamt 4 Jahre Wartefrist) – 4 Jahre Ausübungszeitraum Cap: 100 % der vorläufig zugeteilten Optionen Auszahlung: bar oder Aktien	Plantyp: Performance Share Plan Laufzeit: 4 Jahre – 3 Jahre Performance Periode – 1 Jahr Wartefrist Cap: 150 % der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien, 200 % des Zielbetrags Auszahlung: bar oder Aktien
	Leistungskriterien – 80 % - 100 % finanzielle Leistungskriterien (Organisches Umsatzwachstum, Bereinigtes Konzern-EBITDA, Aktienkurs-bezogenes Ziel) – 0 % - 20 % strategische & ESG-Ziele	
Weitere Vergütungsregelungen		
Maximalvergütung	2.000.000 € für jedes Vorstandsmitglied (bei Erstbestellungen und Ausgleichszahlungen 4.000.000 € möglich).	
Malus & Clawback	Einbehalt bzw. zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteilen bei schwerwiegenden Compliance-Verstößen oder fehlerhaften Konzernabschlüssen.	
Share Ownership Guidelines (SOG)	SOG-Ziel: 50 % des Jahresgrundgehalts Aufbauphase: max. fünf Jahre Haltefrist: bis Ende Vorstandsamt	
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	Zweijähriges Wettbewerbsverbot nach Ausscheiden mit Karenzentschädigung i. H. v. 50 % vertraglichen Vergütung.	
Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung	Beschränkung von Abfindungszahlungen auf zwei Jahresvergütungen bzw. maximal die Vergütung für die Restlaufzeit.	

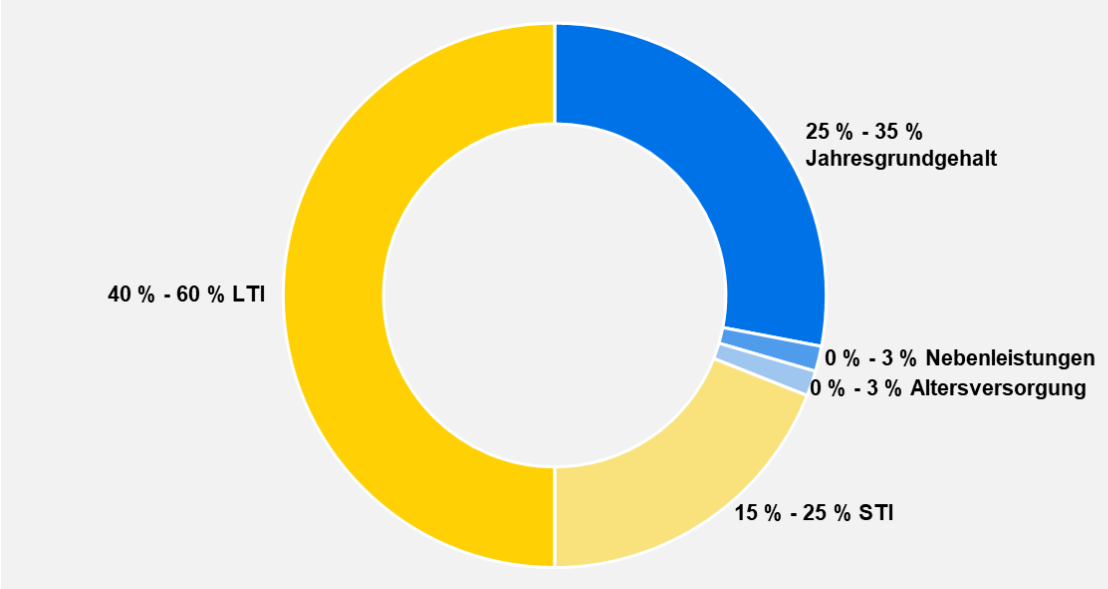
Vergütungsstruktur

Bei der Weiterentwicklung des Vergütungssystems 2026 wurden auch die Spannbreiten der Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung überprüft und angepasst. Die neue Vergütungsstruktur ermöglicht dem Aufsichtsrat, die Ziel-Gesamtvergütung im Rahmen der festgelegten Spannbreiten flexibler und einzelfallbezogener zu gestalten. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) stellt die Vergütungsstruktur sicher, dass die variable Vergütung in der Zielstruktur überwiegend langfristig ausgestaltet ist.

Ausgehend von einer 100 %-igen Zielerreichung im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung machen die festen Vergütungsbestandteile (Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und

Altersversorgung) einen Anteil von 25 % bis 41 % an der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds aus. Hiervon entfallen 25 % bis 35 % auf das Jahresgrundgehalt, 0 % bis 3 % auf Nebenleistungen sowie 0 % bis 3 % auf die Altersversorgung.

Der Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung liegt zwischen 10 % bis 25 % und der Anteil des LTI an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 40 % bis 60 %. Nachfolgendes Schaubild veranschaulicht die Vergütungsstruktur und den jeweiligen Anteil eines Vergütungsbestandteils an der Ziel-Gesamtvergütung:



Da die Werthaltigkeit von Nebenleistungen natürlichen Schwankungen unterliegt, kann der entsprechende Anteil von der angegebenen Bandbreite in vereinzelten Fällen abweichen. Zudem kann der Anteil der Nebenleistungen im Falle von Ausgleichszahlungen und -Leistungen bei Erstbestellungen von Vorstandsmitgliedern für den Verlust von Vergütungen aufgrund eines Wechsels zu Bike24 und der Gewährung von weiteren Nebenleistungen in Sondersituationen (z.B. Verlegung des Wohnsitzes ins Ausland) von der angegebenen Bandbreite abweichen.

5 Detaildarstellung des Vergütungssystems

5.1 Feste Vergütung

Jahresgrundgehalt

Das Jahresgrundgehalt ist eine feste, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird.

Nebenleistungen

Zusätzlich zum Jahresgrundgehalt erhalten die Mitglieder des Vorstands marktübliche Nebenleistungen.

Die Gesellschaft erstattet dem Vorstandsmitglied die Hälfte der Kosten für eine private Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch die Hälfte des jeweiligen vom Bundesministerium für Gesundheit bekannt gegebenen Durchschnittsbeitrags der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Es können zudem weitere Leistungen, z.B. Dienstwagen, Dienstfahrrad, Zuschüsse zu (anderen) Versicherungen, Ersatz von Aufwendungen für eine doppelte Haushaltsführung und von Kosten im Zusammenhang mit einer auf Wunsch der Gesellschaft erfolgenden Verlegung des Lebensmittelpunkts, einschließlich Familiennachzug, geleistet werden.

Erstmals bestellten Vorstandsmitgliedern können im Zusammenhang mit der Aufnahme der Vorstandstätigkeit bei Bike24 zum Ausgleich von bei früheren Arbeitgebern verfallenden Vergütungs- oder Pensionsansprüchen oder sonstigen finanziellen Nachteilen (beispielsweise verfallende variable Vergütungskomponenten oder Beiträge zur Altersversorgung und Sozialversicherung) Ausgleichszahlungen oder sonstige Ausgleichsleistungen zugesagt werden. Der Wert des Ausgleichs darf insgesamt EUR 2.000.000 nicht übersteigen und ist zurückzuzahlen, sofern die erstmalig vereinbarte Vertragslaufzeit nicht erfüllt wird. Der Ausgleich kann als Einmalzahlung oder in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden. Der Aufsichtsrat kann für einen Ausgleich in bar vorsehen, dass der Betrag ganz oder teilweise in Bike24-Aktien zu investieren ist, für die eine bestimmte Mindesthaltefrist gilt.

Soweit ein Vorstandsmitglied auf Wunsch der Gesellschaft zusätzlich zu seinem Vorstandsamt Interimsgeschäftsführungsfunktionen oder Sonderrollen übernimmt oder seinen Dienst- oder Wohnsitz (auch vorübergehend) ins Ausland verlegt, können weitere Nebenleistungen zugesagt werden. Solche Nebenleistungen für Sondersituationen können insbesondere ein Auslandszuschuss (auch für die Kosten der Unterkunft), Flugkosten des Vorstandsmitglieds und seiner Familie zu und vom Wohnsitz sowie weitere Krankenversicherungskosten oder die Erstattung zusätzlicher Steuern sein.

Der Wert der in einem Geschäftsjahr gewährten Nebenleistungen (ohne Berücksichtigung einer Ausgleichszahlung oder -Leistung bei erstmaliger Bestellung) darf 25 % des Jahresgrundgehalts für das betreffende Geschäftsjahr nicht überschreiten.

Über diese Nebenleistungen hinaus kann die Gesellschaft zugunsten der Mitglieder des Vorstands eine Vermögenschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abschließen,

welche die Innen- und Außenhaftung von Vorstandsmitgliedern unter Beachtung des gesetzlichen Selbstbehalts gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG abdeckt.

Altersversorgung

Es bestehen keine unternehmensintern finanzierte Versorgungszusagen.

Die Gesellschaft übernimmt Beiträge zu einer zugunsten des Vorstandsmitglieds bestehenden oder abzuschließenden Direktversicherung. Zusätzlich stellt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied einen festen monatlichen Betrag für Zwecke der privaten Altersvorsorge zur Verfügung. Dieser Betrag orientiert sich an dem Höchstbetrag des Arbeitgeberanteils zur deutschen gesetzlichen Rentenversicherung, wobei die Beitragsbemessungsgrenze in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung maßgeblich ist.

Der Wert sämtlicher Versorgungszusagen für ein Geschäftsjahr darf 10 % des Jahresgrundgehalts für das betreffende Geschäftsjahr nicht überschreiten.

5.2 Variable Vergütung

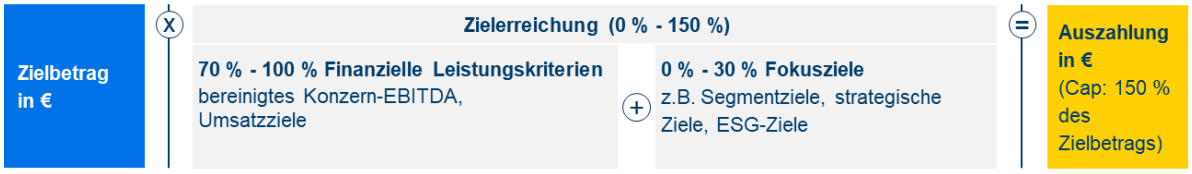
Die variable Vergütung umfasst den STI als kurzfristige variable Vergütung und den LTI als langfristige variable Vergütung.

STI: Kurzfristige variable Vergütung

Der STI ist in Form eines cash-basierten Jahresbonus ausgestaltet. Hierzu wird im Vorstandsanstellungsvertrag ein individueller Zielbetrag bestimmt. Die Höhe des Jahresbonus ergibt sich aus der Erreichung der für das Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat festgelegten Leistungskriterien. Bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % wird der Zielbetrag in voller Höhe ausgezahlt. Die Leistungskriterien für ein Geschäftsjahr setzen wie folgt zusammen:

- 70 % - 100 % finanzielle Leistungskriterien und
- 0 % - 30 % Fokusziele (nichtfinanzielle Ziele).

Die konkreten Leistungskriterien sowie deren Gewichtung werden jährlich durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft definiert. Der Auszahlungsbetrag ist insgesamt auf 150 % des Zielbetrags begrenzt (Cap) und ist am Ende des auf die Feststellung der Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr folgenden Kalendermonats zur Zahlung fällig.



Finanzielle Leistungskriterien

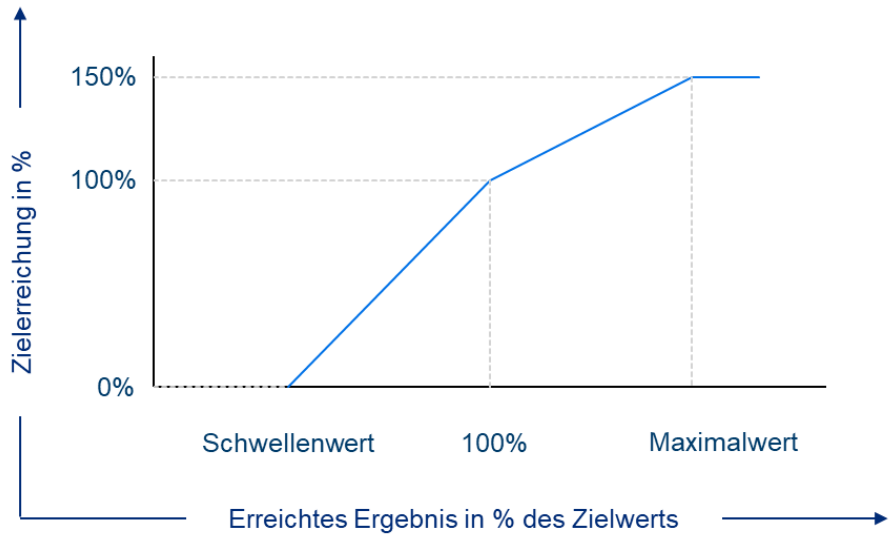
Die finanziellen Leistungskriterien umfassen:

- das um Sondereffekte bereinigte, konsolidierte EBITDA („bereinigtes EBITDA“);

sowie

- ein oder mehrere Umsatzziele, z.B. Konzernumsatz nach IFRS, Umsatz der Region DACH, Umsatz der Expansionsmärkte oder anorganisches Umsatzwachstum.

Der Zielwert für die finanziellen Leistungskriterien, welcher einer Zielerreichung von 100 % entspricht sowie ein Zielerreichungskorridor (Schwellenwert und Maximalwert) um den festgesetzten Zielwert werden zu Beginn des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat aus der Jahresplanung abgeleitet und festgelegt. Liegt der tatsächlich erreichte Wert unterhalb des Schwellenwerts, entspricht dies einer Zielerreichung von 0 %. Liegt der erreichte Wert am oder oberhalb des Maximalwerts, entspricht dies einer Zielerreichung von 150 % (Cap). Werte innerhalb des Zielerreichungskorridors werden durch lineare Interpolation ermittelt. Die folgende Kurve illustriert den Zielerreichungskorridor für die finanziellen Leistungskriterien:



Fokusziele

Die Fokusziele werden unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie sowie der jeweils aktuellen Geschäftsprioritäten jährlich vom Aufsichtsrat definiert. Sie können individueller oder kollektiver Natur sein und strategische Ziele, Segmentziele sowie ESG-Ziele umfassen. Für die Fokusziele werden vom Aufsichtsrat – ausgehend von der Unternehmensplanung – Meilensteine (Umsetzungsgrad zu bestimmten Punkten auf der Zeitachse) oder objektive Kennzahlen bzw. ein Zielerreichungskorridor definiert. Mithilfe dieser Meilensteine oder Kennzahlen bzw. des Zielerreichungskorridors wird der Grad der Zielerreichung bestimmt. Die Zielerreichung der Fokusziele ist auf 150 % begrenzt und kann bei Verfehlen des Schwellenwertes auch 0 % betragen.

Die finanziellen Leistungskriterien (insbesondere Umsatz- und Ergebnisgrößen) setzen Anreize für profitables organisches Wachstum, die Erschließung und Lokalisierung neuer Märkte sowie die weitere Internationalisierung des Geschäfts. Die Einbeziehung der EBITDA-Kennzahl stellt sicher, dass Wachstum mit Ergebnisqualität und operativer Effizienz verbunden ist.

Die Fokusziele ermöglichen es dem Aufsichtsrat, jährlich strategische und nachhaltigkeitsbezogene Prioritäten – etwa im Bereich Sortiment, Logistik, Marktaufbau oder ESG – abzubilden.

Der STI verknüpft damit kurzfristige operative Ziele mit der langfristigen Wachstums- und Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft.

Ermittlung der Zielerreichung

Die Gesamtzielerreichung des STI ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung in den einzelnen Leistungskriterien, welche nach Ablauf des Geschäftsjahres ermittelt werden. Für die Feststellung der Zielerreichung bei den finanziellen Leistungskriterien werden die Werte aus dem Konzernabschluss bzw. Konzernlagebericht für das betreffende Geschäftsjahr herangezogen. Die Zielwerte sowie die Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr veröffentlicht.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei der Feststellung der Zielerreichung in vorab definierten Ausnahmefällen außergewöhnliche Entwicklungen zu berücksichtigen und die maßgeblichen Berechnungsgrundlagen sachgerecht anzupassen, sofern dies zur Wahrung der Angemessenheit und Zielsetzung des STI erforderlich ist.

Vorab definierte Ausnahmefälle sind insbesondere:

- im Budget nicht berücksichtigte Portfolioveränderungen (z.B. Erwerb oder Veräußerung von Unternehmen oder Unternehmensteilen),
- wesentliche Änderungen von Rechnungslegungsvorschriften oder der Bilanzierungspraxis,
- strukturelle Veränderungen der Unternehmens- oder Finanzierungsstruktur,
- außergewöhnliche, nicht vorhersehbare Ereignisse mit erheblichem Einfluss auf die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft

Im Rahmen der Zielerreichungsfeststellung kann der Aufsichtsrat auch außergewöhnlichen Entwicklungen im Sinne der Empfehlung G.11 des DCGK Rechnung tragen. Anpassungen können sowohl zu einer Erhöhung als auch zu einer Verringerung der Zielerreichung führen. Sollte der Aufsichtsrat eine solche Anpassung vornehmen, so wird die Notwendigkeit und Art der Anpassung im Vergütungsbericht transparent erläutert.

LTI: Langfristige variable Vergütung

Der LTI ist eine langfristige variable Vergütungskomponente mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage, welche an die Erreichung finanzieller sowie nichtfinanzieller Leistungskriterien geknüpft ist.

Der Aufsichtsrat hat im Rahmen des LTI die Möglichkeit, die variable Vergütung entweder durch Zusage von Aktienoptionen im Rahmen eines (echten) Aktienoptionsprogramms oder durch Zusage virtueller Aktien (Performance Shares) im Rahmen eines Performance Share Plans (oder einer Kombination aus beidem) zu bedienen. Der Aufsichtsrat kann jährlich über die Zusage der langfristigen variablen Vergütung in Form von Aktienoptionen und/oder Performance Shares entscheiden.

Aktienoptionsprogramm

Das Aktienoptionsprogramm ist eine vollständig aktienbasierte, mehrjährige variable Vergütungskomponente. Er verknüpft die Vergütung des Vorstands mit der nachhaltigen Wertentwicklung der Gesellschaft und setzt Anreize für profitables, organisches Wachstum sowie die Umsetzung strategischer und ESG-bezogener Ziele.

Das Aktienoptionsprogramm hat eine Laufzeit von bis zu acht Jahren. Die Laufzeit setzt sich aus einer vierjährigen Wartefrist (davon drei Jahre Performance Periode und ein weiteres Jahr Sperrfrist) sowie einem anschließenden vierjährigen Ausübungszeitraum zusammen. Die Zuteilung erfolgt zunächst in Form einer vorläufigen Anzahl von Aktienoptionen, die auf Basis eines vertraglich festgelegten Zielbetrags ermittelt wird. Die finale Anzahl der ausübbaren Optionen bestimmt sich nach Ablauf der dreijährigen Performance Periode in

Abhängigkeit von der Gesamtzielerreichung und ist auf 100 % der vorläufigen Anzahl von Aktienoptionen begrenzt.

Zur Bestimmung der konkreten Anzahl der vorläufig zugeteilten Aktienoptionen ist vertraglich ein Zielbetrag in EUR vereinbart. Die Anzahl der für das betreffende Geschäftsjahr vorläufig zuzuteilenden Aktienoptionen ergibt sich aus der Division dieses Zielbetrags durch den Optionswert zum Zuteilungszeitpunkt unter Berücksichtigung einer durch den Aufsichtsrat auf Grundlage des zur Verfügung stehenden bedingten Kapitals zu definierenden Höchstgrenze an maximal zuzuteilenden Aktienoptionen.

Leistungskriterien

Die Zielerreichung während der dreijährigen Performance Periode bestimmt sich nach Gewichtung durch den Aufsichtsrat zu 80 % bis 100 % nach finanziellen und zu 0 % bis 20 % nach strategischen bzw. ESG-Zielen.

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn der Performanceperiode die finanziellen sowie strategischen bzw. ESG-Ziele fest, die im Einklang mit der Geschäftsstrategie und dem Steuerungssystem der Gesellschaft stehen.



Finanzielle Leistungskriterien

Finanzielle Leistungskriterien für die dreijährige Performance Periode können das durchschnittliche organische Konzern-Umsatzwachstum, das durchschnittliche, um Sondereffekte bereinigte Konzern-EBITDA sowie ein auf den Aktienkurs bezogenes Ziel oder eine Kombination dieser Ziele sein. Das durchschnittliche organische Konzern-Umsatzwachstum misst die operative Wachstumsstärke ohne Effekte aus Akquisitionen und setzt Anreize für erfolgreiche Markterschließung, Lokalisierung und Sortimentsausbau. Die mehrjährige Durchschnittsbetrachtung fördert strukturell tragfähiges Wachstum statt kurzfristiger Impulse. Das durchschnittliche, um Sondereffekte bereinigte Konzern-EBITDA stellt sicher, dass Wachstum mit Ergebnisqualität und Kostendisziplin verbunden ist. Es misst die operative

Ertragskraft und Effizienz des Geschäftsmodells und richtet die Vergütung auf nachhaltige Profitabilität aus. Das auf den Aktienkurs bezogene Ziel misst die Entwicklung des Aktienkurses, d.h. die Kurssteigerung, über die dreijährige Performance Periode. Maßgeblicher Endkurs ist der volumengewichtete Mittelwert der Schlusskurse der Bike24-Aktie im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während des letzten Monats des betreffenden Geschäftsjahres. Maßgeblicher Anfangskurs ist der volumengewichtete Mittelwert der Schlusskurse der Bike24-Aktie im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während des letzten Monats des der betreffenden Performance Periode vorangegangenen Geschäftsjahres. Die Kennzahlen fördern profitables, organisches Wachstum im Einklang mit der Geschäftsstrategie sowie eine nachhaltige Wertentwicklung der Gesellschaft.

Ergänzend oder stattdessen kann der Aufsichtsrat als finanzielles Leistungskriterium das durchschnittliche anorganische Umsatzwachstum über die Performance Periode vorsehen, falls dieses finanzielle Leistungskriterium zur Umsetzung der aktuellen strategischen Prioritäten der Gesellschaft beiträgt.

Für die Ermittlung der Zielerreichung in Bezug auf die finanziellen Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance Periode die Gewichtung der finanziellen Ziele untereinander sowie Ziel-, Schwellen- und gegebenenfalls Maximalwerte fest. Diese orientieren sich im Fall Leistungskriterien Konzern-Umsatzwachstum und bereinigtes Konzern-EBITDA an der längerfristigen Unternehmensplanung, die aus der Geschäftsstrategie abgeleitet ist. Der Aufsichtsrat kann die Zielerreichung zwischen Schwellen-, Ziel- und gegebenenfalls Maximalwerten durch lineare Interpolation bestimmen. Alternativ kann er zusätzliche Zielerreichungspunkte innerhalb des Zielkorridors festlegen; auch in diesem Fall erfolgt die Berechnung zwischen den definierten Werten linear.

Die Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien ist insgesamt auf einen Korridor von 0 % bis 100 % begrenzt.

Strategische und ESG-Ziele

Der Aufsichtsrat legt als strategische und ESG-Ziele ein oder mehrere Ziele fest, die konkrete, in der Unternehmensplanung verankerte Maßnahmen zur Umsetzung der Geschäfts- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie abbilden. Bei der Auswahl der ESG-Ziele orientiert er sich an einem aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleiteten ESG-Kriterienkatalog und bestimmt auf dieser Grundlage ein oder mehrere Ziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. Ein Beispiel für einen derartigen ESG-Kriterienkatalog ist nachfolgend dargestellt:



Die konkreten strategischen und ESG-Ziele sowie deren Gewichtung untereinander werden für jede Tranche zu Beginn der Performance Periode durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft definiert. Legt der Aufsichtsrat ausdrücklich keine Gewichtung fest, werden die strategischen und ESG-Ziele zu gleichen Teilen gewichtet.

- Für die strategischen Ziele legt der Aufsichtsrat Meilensteine (Umsetzungsgrad zu bestimmten Punkten auf der Zeitachse) oder objektive Kennzahlen fest, mithilfe derer die konkrete Zielerreichung bestimmt wird.
- Bei den ESG-Zielen werden für die herangezogenen konkreten Leistungskriterien soweit möglich quantitativ messbare Ziele vorgesehen. Dabei werden analog zu den finanziellen Leistungskriterien Ziel- und Schwellenwerte bestimmt, mithilfe derer die Zielerreichung definiert wird. Soweit quantitativ messbare Ziele nicht möglich sind, werden entweder wie bei den strategischen Zielen bestimmte Meilensteine oder andere Kennzahlen festgesetzt, mithilfe derer die konkrete Zielerreichung bestimmt wird.

Die Zielerreichung bei den strategischen und ESG-Zielen kann zwischen 0 % und 100 % betragen.

Gesamtzielerreichung LTI

Die Gesamtzielerreichung des LTI ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung in den einzelnen Zielkategorien (finanzielle Ziele und strategische sowie ESG-Ziele), welche nach Ablauf der dreijährigen Performance ermittelt werden. Für die Feststellung der Zielerreichung bei den finanziellen Leistungskriterien Konzern-Umsatzwachstum und bereinigtes Konzern-EBITDA werden die Werte aus dem Konzernabschluss bzw. Konzernlagebericht für das betreffende Geschäftsjahr herangezogen.

Die Zielwerte sowie die Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr veröffentlicht.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei der Feststellung der Zielerreichung in vorab definierten Ausnahmefällen außergewöhnliche Entwicklungen zu berücksichtigen und die maßgeblichen Berechnungsgrundlagen sachgerecht anzupassen, sofern dies zur Wahrung der Angemessenheit und Zielsetzung des STI erforderlich ist.

Vorab definierte Ausnahmefälle sind insbesondere:

- im Budget nicht berücksichtigte Portfolioveränderungen (z.B. Erwerb oder Veräußerung von Unternehmen oder Unternehmensteilen),
- wesentliche Änderungen von Rechnungslegungsvorschriften oder der Bilanzierungspraxis,
- strukturelle Veränderungen der Unternehmens- oder Finanzierungsstruktur,
- außergewöhnliche, nicht vorhersehbare Ereignisse mit erheblichem Einfluss auf die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft.

Im Rahmen der Zielerreichungsfeststellung kann der Aufsichtsrat außergewöhnlichen Entwicklungen im Sinne der Empfehlung G.11 des DCGK Rechnung tragen. Anpassungen können sowohl zu einer Erhöhung als auch zu einer Verringerung der Zielerreichung führen. Sollte der Aufsichtsrat eine solche Anpassung vornehmen, so wird die Notwendigkeit und Art der Anpassung im Vergütungsbericht transparent erläutert.

Finale Optionsanzahl

Nach Ablauf der dreijährigen Performance Periode ermittelt der Aufsichtsrat die finale Anzahl ausübbarer Aktienoptionen, indem er die vorläufig zugeteilte Anzahl mit der gewichteten Gesamtzielerreichung multipliziert.

Anschließend unterliegen die Optionen für ein weiteres Jahr einer Sperrfrist zur Erfüllung der insgesamt vierjährigen Wartefrist. Nach deren Ablauf können die Vorstandsmitglieder die Optionen innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren ausüben.

Ausübung der Aktienoptionen

Jede Aktienoption berechtigt grundsätzlich zum Bezug einer Bike24-Aktie gegen Zahlung des Ausübungspreises. Der Ausübungspreis entspricht dabei grundsätzlich dem volumengewichteten Durchschnitt der Schlusskurse der Bike24-Aktie im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten drei Monate des dem jeweiligen Zuteilungszeitpunkt vorhergehenden Kalenderjahres. Die Ausübung der Aktienoptionen setzt

voraus, dass der Schlusskurs der Aktie im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an dem Ausübungstag vorangegangenen Xetra-Handelstag mindestens dem Ausübungspreis entspricht.

Bei Kapitalmaßnahmen oder sonstigen Maßnahmen mit Einfluss auf den Aktienkurs kann der Aufsichtsrat den Ausübungspreis sachgerecht anpassen (z.B. Verwässerungsschutz), um die wirtschaftliche Gleichwertigkeit der Optionen zu wahren. Der Ausübungspreis darf den geringsten Ausgabebetrag im Sinne von § 9 Abs. 1 AktG nicht unterschreiten.

Nach Ausübung kann das Vorstandsmitglied über die erhaltenen Aktien frei verfügen. Die Gesellschaft kann ganz oder teilweise anstelle der Lieferung von Bike24-Aktien einen Barausgleich vorsehen. Nicht ausgeübte Optionen verfallen nach Ablauf der Laufzeit entschädigungslos.

Nach Ablauf der Wartezeit können die Aktienoptionsrechte, für die das Erfolgsziel erreicht ist, außerhalb der nachfolgenden Zeiträume (Ausübungssperrfristen) jederzeit ausgeübt werden. Ausübungssperrfristen sind jeweils die folgenden Zeiträume:

- jeweils ein Zeitraum, der am dritten Xetra-Handelstag (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) vor dem Ende eines Quartals des Geschäftsjahres der Gesellschaft beginnt und drei Xetra-Handelstage nach Veröffentlichung der bzw. des zu dem betreffenden Quartal gehörenden Konzernquartalsmitteilung bzw. Konzernquartals- oder Konzernhalbjahresfinanzberichts der Gesellschaft oder des Konzernabschlusses der Gesellschaft auf der Internetseite der Gesellschaft endet;
- von dem Tag an, an dem die Gesellschaft ein Angebot an ihre Aktionäre zum Bezug von neuen Aktien oder Schuldverschreibungen oder sonstigen Wertpapieren mit Wandel- oder Optionsrechten im Bundesanzeiger veröffentlicht, bis zu dem Tag (einschließlich), an dem die bezugsberechtigten Aktien der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse erstmals „Ex-Bezugsrecht“ notiert werden;
- von dem Tag an, an dem die Hauptversammlung der Gesellschaft über die Ausschüttung einer Dividende beschließt, bis zu dem Tag (einschließlich), an dem die dividendenberechtigten Aktien der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse erstmals „Ex-Dividende“ notiert werden.

Für den Fall, dass die Bike24-Aktie nach Ausgabe von Aktienoptionen nicht mehr zum Handel zugelassen ist, kann die Gesellschaft ein Widerrufsrecht vorsehen und einen angemessenen Ausgleich in bar oder durch Zusage vergleichbarer Rechte gewähren. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Gesellschaft nach der Ausgabe von Aktienoptionen auf einen

übernehmenden Rechtsträger verschmolzen, auf- oder abgespalten, in eine andere Rechtsform umgewandelt oder in einen übernehmenden Rechtsträger eingebracht wird.

Performance Share Plan

Ergänzend oder alternativ zum Aktienoptionsprogramm kann der Aufsichtsrat im Rahmen des LTI die Ausgabe virtueller Aktien (Performance Shares) über einen Performance Share Plan mit einer Laufzeit von vier Jahren – davon drei Jahre Performance Periode und ein Jahr Wartefrist – beschließen.

Zu Beginn der Performance Periode ermittelt der Aufsichtsrat die vorläufige Anzahl der zuzuteilenden virtuellen Aktien, indem er den individuellen Zielbetrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Bike24-Aktie im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten 30 Handelstage vor Beginn der Performance Periode teilt.

Nach Ablauf der dreijährigen Performance Periode bestimmt der Aufsichtsrat die finale Anzahl der virtuellen Aktien auf Grundlage der Gesamtzielerreichung. Diese entspricht dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichungen in den vorab festgelegten Leistungskriterien.

Für die Leistungskriterien, die dem Performance Share Plan zugrunde liegen, gelten grundsätzlich die gleichen Bedingungen wie für das Aktienoptionsprogramm. Abweichend zum Aktienoptionsprogramm kann die Zielerreichung in den Leistungskriterien zwischen 0 % und 150 % betragen.

Die Gesamtzielerreichung ist auf 150 % begrenzt. Nach Ablauf der dreijährigen Performance Periode multipliziert der Aufsichtsrat die vorläufig zugeteilte Anzahl virtueller Aktien mit der festgestellten Gesamtzielerreichung; daraus ergibt sich die finale Anzahl virtueller Aktien.

Nach Ablauf der anschließenden einjährigen Wartefrist (insgesamt vierjährige Laufzeit) berechnet die Gesellschaft den Auszahlungsbetrag, indem sie die finale Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Bike24-Aktie im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten 30 Handelstage vor Laufzeitende zuzüglich der während der Laufzeit je Aktie ausgeschütteten Dividenden multipliziert.

Der Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung erfolgt innerhalb der ersten drei Monate nach Ablauf der Wartefrist (d.h. nach Laufzeitende) und kann nach Wahl der Gesellschaft in bar oder in Aktien der Gesellschaft erfolgen. Da der Performance Share Plan – anders als das Aktienoptionsprogramm – ein vergleichsweise lineares, wertäquivalentes Auszahlungsprofil aufweist, ist die Zielerreichung auf 150 % und der

Auszahlungsbetrag auf 200 % des Zielbetrags begrenzt, um ein angemessenes Chancenprofil sicherzustellen.



5.3 Maximalvergütung

Die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG beträgt für die einzelnen Vorstandsmitglieder jeweils einheitlich EUR 2.000.000.

Abweichend hiervon beträgt die Maximalvergütung für erstmalig bestellte Vorstandsmitglieder, die aufgrund ihres Wechsels zu Bike24 eine Ausgleichszahlung bzw. Ausgleichsleistungen erhalten, im ersten Geschäftsjahr ihrer Bestellung EUR 4.000.000.

Überschreitet die einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr zugesagte Vergütung rechnerisch die festgelegte Maximalvergütung, kürzt die Gesellschaft den zuletzt zur Auszahlung gelangenden Vergütungsbestandteil entsprechend. Die Kürzung erfolgt ersatzlos und nur in dem Umfang, der erforderlich ist, um die Maximalvergütung einzuhalten.

5.4 Malus- und Clawback-Regelung

In den Vorstandsdienstverträgen werden sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen verankert. Diese ermöglichen die Rückforderung bzw. Reduzierung bereits ausbezahlter bzw. noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungskomponenten unter bestimmten Voraussetzungen. Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Komponenten der Vorstandsvergütung, also sowohl Bezüge unter dem Short-Term-Incentive sowie dem Long-Term-Incentive.

Im Falle eines schwerwiegenden und vorsätzlichen Pflicht- oder Compliance-Verstoßes eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft die variablen Bezüge teilweise oder

vollständig streichen bzw. einbehalten und bereits zusagte variable Vergütungskomponenten ersatzlos verfallen lassen bzw. zurückfordern.

Zu den relevanten Pflicht- bzw. Compliance-Verstößen zählen unter anderem Verstöße gegen Sorgfaltspflichten bei der Leitung der Gesellschaft i. S. d. § 93 AktG, Verstöße gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien, Straftaten und sonstiges schwerwiegendes unethisches Verhalten.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft entscheidet über einen Malus bzw. Clawback im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen.

Die Möglichkeit eines Malus und Clawback besteht auch dann, wenn die Organstellung oder das Dienstverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Entscheidung hierüber bereits beendet ist.

Wurden variable Vergütungskomponenten, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt, ist die Gesellschaft unabhängig von einem Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung auf Grundlage korrekter Daten im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern. Die vorstehend beschriebenen Regelungen des Malus- bzw. Clawback sind in diesem Fall entsprechend anzuwenden.

Schadensersatzansprüche und sonstige gesetzliche Ansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben von der Malus- und Clawback-Regelung unberührt.

5.5 Share Ownership Guideline

Für sämtliche Vorstandsmitglieder gilt eine Aktienkauf- und Halteverpflichtung für Bike24-Aktien in Höhe von 50 % des jeweiligen Jahresgrundgehalts. Die Aktien müssen bis zum Ende des fünften Geschäftsjahres nach Eintritt in den Vorstand bzw. Inkrafttreten der Share Ownership Guideline erworben werden. Bereits gehaltene Bike24-Aktien werden zur Erfüllung der Share Ownership Guideline angerechnet. Aktienbestände zur Erfüllung der Share Ownership Guideline müssen bis zum Ende der Bestellung gehalten werden.

6 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Unterjähriger Vertragsbeginn, unterjähriges Vertragsende

Im Falle eines unterjährigen Vertragsbeginns und im Falle einer unterjährigen Vertragsbeendigung werden sämtliche Vergütungsbestandteile zeitanteilig zugesagt bzw. ausbezahlt.

Laufzeit der Vorstandsverträge und Kündigung

Vorstandsanstellungsverträge werden bei Erstbestellung grundsätzlich für einen Zeitraum von drei Jahren abgeschlossen. Wiederbestellungen erfolgen in der Regel für drei bis fünf Jahre. Vorstandsanstellungsverträge enden automatisch mit dem Ende der Bestellung als Vorstandsmitglied, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist.

Eine ordentliche Kündigung der Vorstandsanstellungsverträge ist ausgeschlossen. Der Vorstandsanstellungsvertrag kann entweder von der Bike24 Holding AG oder vom Vorstandsmitglied bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB mit sofortiger Wirkung gekündigt werden.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrags dauernd arbeitsunfähig, so endet der Vertrag spätestens, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Quartals, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

Das Vorstandsmitglied kann bei einer Herabsetzung der Vergütung den Vorstandsanstellungsvertrag nach Maßgabe von § 87 Abs. 2 Satz 4 AktG zum Ablauf des nächsten Quartals mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigen.

Vorzeitige Beendigung der Vorstandsanstellungsverträge

Der Aufsichtsrat kann hinsichtlich der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile nähere Bestimmungen zur Behandlung noch nicht vollständig erworbener Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses folgende Regelungen vereinbaren:

- Endet das Dienstverhältnis aufgrund eines vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes oder infolge einer vom Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund erklärten Amtsniederlegung, verfallen sämtliche noch nicht vollständig erworbenen langfristigen variablen Vergütungsbestandteile ersatz- und entschädigungslos.
- Endet das Dienstverhältnis aufgrund dauerhafter Dienstunfähigkeit oder infolge des Todes des Vorstandsmitglieds, können noch nicht vollständig erworbene langfristige variable Vergütungsbestandteile anteilig oder vollständig zugeteilt werden. Eine zeitanteilige Kürzung kann ebenfalls vorgesehen werden.
- In allen anderen Fällen wird eine anteilige Berücksichtigung der noch laufenden langfristigen variablen Vergütungsbestandteile vorgesehen. Die Auszahlung erfolgt dann zu den regulär vorgesehenen Zeitpunkten nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode und im Übrigen nach den jeweiligen Programmbedingungen.

Endet der Vorstandsanstellungsvertrag aufgrund einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft wegen eines von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes, so erhält das Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr der Kündigung keine Auszahlung aus dem STI.

Der Aufsichtsrat kann in begründeten Härtefällen zur Wahrung der Angemessenheit abweichende Regelungen zur Behandlung noch nicht vollständig erworbener Ansprüche (hinsichtlich STI und LTI) treffen.

Aktienoptionen sind grundsätzlich nicht übertragbar. Abweichend hiervon sind Verfügungen von Todes wegen zu Gunsten des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners oder der Kinder eines Vorstandsmitglieds und Verfügungen zum Zwecke der Erfüllung von Vermächtnissen sowie zur Auseinandersetzung der Erbengemeinschaft zu Gunsten der vorgenannten Personen zulässig. Sofern das Vorstandsmitglied nicht von seinem Ehegatten, seinem eingetragenen Lebenspartner oder seinen Kindern beerbt wird, ist die Vererblichkeit ausgeschlossen.

Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall

Im Falle einer Erkrankung oder sonstiger unverschuldeter Verhinderung eines Vorstandsmitglieds wird die Vergütung für die Dauer von sechs Monaten fortgezahlt, längstens jedoch bis zur Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags. Das Vorstandsmitglied muss sich auf diese Zahlungen anrechnen lassen, was es von Kassen oder Versicherungen an Krankengeld, Krankentagegeld oder Rente erhält, soweit die Leistungen nicht ausschließlich auf seinen eigenen Beiträgen beruhen. Etwaige Schadensersatzansprüche gegen Dritte wegen der Dienstverhinderung muss das Vorstandsmitglied in Höhe der geleisteten Gehaltsfortzahlung an die Gesellschaft abtreten.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann in den Vorstandsdienstverträgen jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für bis zu zwei Jahre vorsehen. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots ist an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Bezüge zu zahlen. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots bezogenes anderweitiges Arbeitseinkommen wird auf die Entschädigung angerechnet, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Bezüge übersteigen würde.

Zusätzlich werden sonstige vertragliche Abfindungszahlungen an ein Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Rahmen der Beendigung vereinbart wird, wird vertraglich vereinbart, dass eine mögliche Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung angerechnet wird.

Abfindungen

In den Vorstandsdienstverträgen können Abfindungsregelungen vereinbart werden, die den Empfehlungen des DCGK entsprechen. Endet das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aufgrund einer Amtsniederlegung oder durch beidseitigen Aufhebungsvertrag, können Vorstandsmitglieder in diesem Fall einen Anspruch auf eine Abfindungszahlung haben. Eine etwaige Abfindung darf die Höhe zweier Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und maximal der Vergütung der restlichen Vertragslaufzeit entsprechen.

Im Falle der Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB darf keine Abfindung vereinbart werden.

Change-of-Control

Bei Neuabschluss von Verträgen mit Vorstandsmitgliedern (Erstbestellung) oder deren Verlängerung können für den Fall eines Kontrollwechsels folgende Sonderregelungen, jedoch keine zusätzliche Abfindung vereinbart werden:

- Im Falle eines Kontrollwechsels hat das Vorstandsmitglied das Recht, sein Amt mit einer Frist von drei Monaten über ein einmaliges Sonderkündigungsrecht niederzulegen, wenn dieser Kontrollwechsel erhebliche nachteilige Folgen für das jeweilige Vorstandsmitglied hat. Zu diesem Zeitpunkt endet auch der Dienstvertrag. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn:

    - die Aktien der Gesellschaft aus dem Börsenhandel an einem regulierten Markt genommen wird (Delisting);
    - die Bestellung des Vorstandsmitglieds durch einen Formwechsel der Gesellschaft oder durch eine Verschmelzung der Gesellschaft auf eine andere Gesellschaft endet, es sei denn, dem Vorstandsmitglied wird eine Bestellung als Mitglied des Vorstands in der neuen Gesellschaft zu wirtschaftlich gleichen Bedingungen wie bisher angeboten;
    - mit der Gesellschaft als abhängigem Unternehmen ein Unternehmensvertrag nach §§ 291 ff. AktG geschlossen oder die Gesellschaft nach § 319 ff. AktG eingegliedert wird.

Anrechnung von Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Für die Besetzung von Ämtern bzw. sonstige Tätigkeiten in anderen Unternehmen, die mit Bike24 im Sinne von §§ 15 ff. AktG verbunden sind, erhalten die Vorstandsmitglieder von Bike24 grundsätzlich keine zusätzliche bzw. gesonderte Vergütung. Eine dennoch bezogene Vergütung wird auf die unter dem Vorstandsdienstvertrag vertraglich vereinbarte Vergütung angerechnet; eine Anrechnung erfolgt jedoch nicht im Fall der Sondervergütung für Sonderrollen und Interimsfunktionen.

Die Annahme von öffentlichen Ämtern, Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats-, Beirats- und vergleichbaren Mandaten sowie Berufungen in Wirtschafts- oder Wissenschaftsgremien bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats der Gesellschaft, sofern es sich nicht um Mandate innerhalb des Bike24-Konzerns handelt.

7 Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands

Gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG kann der Aufsichtsrat vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von Bike24 liegt.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe einschließlich des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander, sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile. Die umfasst insbesondere die variablen Vergütungsbestandteile, beispielsweise hinsichtlich der Leistungskriterien, der Regelungen zur Festsetzung der Auszahlungsbeträge sowie die Auszahlungszeitpunkte.

Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zusagen oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen soweit dies erforderlich ist, um eine angemessene Anreizfunktion der Vorstandsvergütung wiederherzustellen. Bei etwaigen Leistungen im Falle einer Abweichung handelt es sich um einmalige Leistungen, auf welche kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht.

Ein vorübergehendes Abweichen vom Vergütungssystem setzt einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür beschrieben sind. Im Falle einer Abweichung sind im Vergütungsbericht die konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu benennen und die Notwendigkeit der Abweichung zu erklären.

***