



WE KEEP YOU RIDING

VERGÜTUNGSBERICHT 2023

 **BIKE24**

Vergütungsbericht

1. Einleitung und Rückblick auf das Berichtsjahr 2023

1.1. Einleitung

Der Vergütungsbericht der Bike24 Holding AG, Dresden (im Folgenden „BIKE24“ oder „Gesellschaft“) für das Berichtsjahr 2023 beinhaltet individualisierte Angaben über die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft sowie Erläuterungen über das zugrunde liegende Vergütungssystem. BIKE24 stellt innerhalb des Vergütungsberichts zudem dar, wie die Vergütung der Organe die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Die Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG liegt in der Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft. Der Vergütungsbericht der BIKE24 sowie der Vermerk des gesetzlichen Abschlussprüfers über die durchgeführte formelle Prüfung sind auf der Internetseite der Gesellschaft abrufbar (<https://corporate.bike24.com>). Weitere Informationen über das aktuelle Vergütungssystem der Gesellschaft sind ebenfalls auf der Internetseite abrufbar.

1.2. Rückblick auf das Berichtsjahr 2023

Das Geschäftsjahr 2022 war das dritte Jahr in Folge mit Unsicherheiten über den weiteren Fortgang der COVID-19-Pandemie und die damit unmittelbar verbundenen wirtschaftlichen Auswirkungen. Darüber hinaus war dieses Geschäftsjahr geprägt durch die immensen geopolitischen Herausforderungen des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine, der die Rahmenbedingungen für den gemeinsamen Handel und auch für die Versorgungssicherheit auf der ganzen Welt grundlegend verändert hat. Dies hatte schwerwiegende Auswirkungen auf die Konsumstimmung und damit auf die gesamte Branche (sowohl E-Commerce als auch Fahrradindustrie). Das Vergütungssystem der Gesellschaft sieht in außerordentlichen Fällen vor, dass der Aufsichtsrat einem Mitglied des Vorstands, unter Berücksichtigung des Unternehmensinteresses, angemessene ergänzende Vergütungsbestandteile in Form einer einmaligen oder mehrmaligen Bezahlung bewilligen kann, wenn die Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens von BIKE24 liegt. Der Aufsichtsrat hat die sehr gute Arbeit der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 anerkannt und von seinem Recht im Geschäftsjahr 2023 Gebrauch gemacht, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen und beiden Mitgliedern des Vorstands einen einmaligen Sonderbonus zu gewähren, um eine dauerhafte Bindung der Vorstandsmitglieder an die Gesellschaft sicherzustellen.

Der Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2023 wurde nach § 162 AktG erstellt und entspricht den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft für das Berichtsjahr 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 27. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 86,19% gebilligt. Aufgrund der hohen Zustimmung zum Vergütungsbericht wurden im Berichtsjahr 2023 keine Änderungen am Vergütungssystem, dessen Umsetzung oder der Art und Weise der Berichtserstattung vorgenommen.

2. Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat der BIKE24 ist zuständig für die Ausgestaltung der Struktur des Vorstandsvergütungssystems und die Festsetzung der individuellen Vorstandsbezüge. Das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft beinhaltet feste und variable Bestandteile. Dabei soll das Vergütungssystem zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen, insbesondere eine erfolgreiche Entwicklung der Gesellschaft und der BIKE24-Aktie fördern und mithin einem Gleichlauf der Interessen von Aktionären und Vorstand dienen, sowie eine angemessene, aber gleichwohl auch wettbewerbsfähige Vorstandsvergütung gewährleisten.

Zur Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder mit der Geschäftsstrategie und der darauf ausgelegten Unternehmensplanung verknüpft. Die aktuelle Strategie und Planung zielen auf eine führende Marktposition im Online-Fahrradhandel ab und dienen damit der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Zudem übersteigt der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung deutlich. Die kurzfristige variable Vergütung soll die fortlaufende Umsetzung der operativen Ziele sicherstellen, deren Erreichung als Grundlage für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zusammen mit ihren Tochtergesellschaften (zusammen als „Bike24-Gruppe“ bezeichnet) von wesentlicher Bedeutung ist. Der langfristige Teil der variablen Vergütung ermöglicht den Mitgliedern des Vorstands, an der relativen und absoluten Entwicklung des Aktienkurses teilzuhaben, sodass die Interessen der Aktionäre und die Ziele des Managements miteinander in Einklang gebracht werden. Damit erhält der Vorstand einen Anreiz, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern. Des Weiteren ist die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens im Hinblick auf ESG ein strategisches Ziel der Gesellschaft.

Der Aufsichtsrat kann im Fall außergewöhnlicher Umstände (wie bspw. während einer schweren Wirtschaftskrise) vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn diese Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt. Die ergänzenden Vergütungsbestandteile dürfen insgesamt 100 % des Jahresgrundgehalts nicht übersteigen und müssen im Einklang mit den Vorgaben für die Ziel- und Maximalvergütung stehen.

Das Vorstandsvergütungssystem soll bei wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt werden. Das für das Geschäftsjahr maßgebliche Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 21. Juni 2022 mit einer Zustimmungsquote von 88,43 % gebilligt. Über die Ausgestaltung des Vergütungssystems wird auf den folgenden Seiten berichtet.

3. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

3.1. Vorstandsvergütung im Berichtsjahr 2023 im Überblick

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Berichtsjahr 2023 geltenden Vergütungssystems für die aktiven Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

Vorstandsvergütungssystem 2023

Bestandteil	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none">Vertraglich vereinbarte feste JahresvergütungAuszahlung in zwölf Monatsraten
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none">DienstfahrradZuschüsse zu VersicherungenErstattung von Kosten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit entstehen
Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none">Monatlicher Beitrag zur privaten AltersversorgungMonatlicher Beitrag zur Direktversicherung
Erfolgsabhängige Vergütung	
Kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus)	<ul style="list-style-type: none">Leistungsorientierter jährlicher BonusCap: 150 % des ZielbetragsZielbetrag bei 100 %Zwei Zieldimensionen (Gewichtung in %):<ul style="list-style-type: none">Quantitative Leistungsziele (70 %): Bereinigtes EBITDA¹ (Definition siehe auch in 3.3.1.) Umsatzziele²Qualitative Leistungsziele (30 %): Strategische Ziele
Langfristige variable Vergütung (Equity-Settled Stock Options Program)	<ul style="list-style-type: none">Aktienbezogene LangfristvergütungLaufzeit von 10 JahrenWartefrist von 4 JahrenDrei gleichgewichtete Zieldimensionen:<ul style="list-style-type: none">Strategische Ziele (einschließlich ESG-Ziele)Finanzielle Ziele undBestimmte Kurssteigerung der BIKE24-Aktie innerhalb des vorhergehenden Kalenderjahres
Weitere Vergütungsregelungen	
Malus/Clawback	<ul style="list-style-type: none">Möglichkeit zum Einbehalt bzw. zur Rückforderung von erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses oder im Falle von Compliance-Verstößen
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none">Die Maximalvergütung beträgt für das einzelne Vorstandsmitglied EUR 2.000.000
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	<ul style="list-style-type: none">Zweijähriges Wettbewerbsverbot nach Ausscheiden aus dem Vorstand bei Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Vergütung
Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none">Etwaige Abfindungszahlungen sind auf zwei Jahresvergütungen beschränkt und dürfen nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten

¹ Bereinigt um Sondereffekte, um die Transparenz als auch die langfristige Vergleichbarkeit zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit und Ertragskraft der BIKE24 einschließlich ihrer Tochtergesellschaften („Bike24-Gruppe“) zu verbessern.

² Die Umsatzziele sind am Konzernumsatz der Bike24-Gruppe gemessen, der nach den herausgegebenen International Financial Reporting Standards („IFRS“), wie sie in der Europäischen Union („EU“) anzuwenden sind, erstellt ist (Konzernumsatz nach IFRS).

3.2. Erfolgsunabhängige Vergütung

Neben der Grundvergütung zählen Nebenleistungen und Zusagen zur Altersversorgung zur erfolgsunabhängigen Vergütung.

Die Jahresgrundvergütung wird monatlich in zwölf gleichen Raten ausbezahlt. Jedes Vorstandsmitglied hat im Berichtsjahr 2023 eine Grundvergütung in Höhe von TEUR 252 erhalten.

Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von einem Dienstfahrrad, Versicherungszuschüssen und Kostenerstattungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit. Der Wert sämtlicher gewährten Nebenleistungen darf 25 % der Grundvergütung für das betreffende Berichtsjahr nicht übersteigen. Der Aufsichtsrat kann Ausgleichszahlungen gewähren, soweit vor dem Wechsel in den Vorstand der Bike24 Holding AG erworbene Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels verfallen. Der Aufsichtsrat kann darüber bestimmen, ob der Ausgleich ganz oder teilweise in BIKE24-Aktien zu investieren und über einen Mindestzeitraum zu halten ist.

Weiterhin übernimmt die Gesellschaft für jedes Vorstandsmitglied die Beiträge für eine bestehende oder abzuschließende Direktversicherung. Außerdem steht dem Vorstandsmitglied ein fester monatlicher Betrag für Zwecke der privaten Altersvorsorge zur Verfügung. Dieser Betrag ermittelt sich aus dem Höchstbetrag des Arbeitgeberanteils zur deutschen Rentenversicherung, wobei die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) maßgeblich ist. Der Wert sämtlicher Versorgungszusagen für ein Berichtsjahr darf 10 % der Grundvergütung nicht überschreiten.

3.3. Erfolgsabhängige Vergütung

3.3.1. Kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus)

Die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, „STI“) ist in Form eines Jahresbonus ausgestaltet. Die Höhe des Jahresbonus ergibt sich aus der Erreichung der mit dem Aufsichtsrat vereinbarten Ziele. Diese werden jährlich grundsätzlich bis spätestens 31. März des laufenden Berichtsjahres vereinbart und setzen sich anteilig zu 70 % aus der Erreichung quantitativer Ziele sowie zu 30 % aus der Erreichung qualitativer Ziele zusammen. Leistungskriterien quantitativer Ziele bestehen aus dem um Sondereffekte bereinigten, konsolidierten EBITDA-Wert („Bereinigtes EBITDA“) und einem Teil oder sämtlichen nachfolgenden Umsatzzielen: (i) Konzernumsatz nach IFRS; (ii) Umsatz der Region DACH und (iii) Umsatz der Expansionsmärkte. Die qualitativen Ziele bestehen aus den strategischen Zielen, dem Ausrollen des Geschäfts in andere europäische Fahrradmärkte und dem Ausbau des Produktsegments „Komplettträger“.

Die Berechnung der Zielerreichung erfolgt für alle Zielgrößen gesondert. Für die einzelnen strategischen Ziele werden vom Aufsichtsrat – ausgehend von der Unternehmensplanung – Meilensteine (Umsetzungsgrad zu bestimmten Punkten auf der Zeitachse) definiert. Mithilfe dieser Meilensteine wird der Grad der Zielerreichung bestimmt. Sofern in einer Zielkategorie nicht mindestens 70 % erreicht werden, erhält das Vorstandsmitglied keinen Bonus. Nach Ablauf des Berichtsjahres wird die Zielerreichung ermittelt. Dabei wird aus den beiden o. g. Zieldimensionen eine gewichtete Prozentzahl der Zielerreichung berechnet und zunächst mit sich selbst und anschließend mit dem Zielbonus multipliziert. Der Bonus ist auf 150 % des Zielbonus limitiert.

Das Leistungskriterium für die gewährte Vergütung im Sinne von §162 Abs. 1 AktG im Berichtsjahr 2023 (Jahresbonus 2022) kann der nachfolgenden Übersicht entnommen werden:

Finanzielle Ziele

Leistungskriterium	Gewichtung in % Berichtsjahr 2022	Zielwerte in TEUR (100 % Zielerfüllung)	Ist-Werte in TEUR Berichtsjahr 2022	Zielerreichung in %
Konzernumsatz nach IFRS 2022	50	283.800	261.522	0
Bereinigtes EBITDA 2022	50	26.500	9.656	0
Zielerreichung Finanzielle Ziele				0

Nichtfinanzielle Ziele

Leistungskriterium	Gewichtung in % Berichtsjahr 2022	Zielwerte in % (100 % Zielerfüllung)	Ist-Werte in % Berichtsjahr 2022	Zielerreichung in %
Aufbau des Produktsegments „Komplettträder“	50	30	38	110
Erschließung neuer europäischer Fahrradmärkte	50	100	216	150
Zielerreichung Nichtfinanzielle Ziele				130

Gesamt-Zielerreichung

Leistungskriterium	Gewichtung in % Berichtsjahr 2022	Zielerreichung in %
Finanzielle Ziele	70	0
Nichtfinanzielle Ziele	30	130
Gesamt-Zielerreichung		0

Für den Jahresbonus 2022 ergab sich damit die folgende Zielerreichung per aktivem Vorstandsmitglied:

Name des Vorstandsmitglieds	Zielbetrag in TEUR (100 % Zielerfüllung)	Zielerreichung	Auszahlungsbetrag in TEUR
Andrés Martin-Birner	50	0	0
Timm Armbrust	50	0	0

Da die Zielerreichung der finanziellen Ziele weniger als 70 % betrug, erhält das Vorstandsmitglied gemäß gültigem Vergütungssystem und den Regelungen zum STI keinen Bonus.

Abweichend vom Vergütungssystem gewährt der Aufsichtsrat den Mitgliedern des Vorstands einen einmaligen Sonderbonus für das Geschäftsjahr 2022. Dieses war im Wesentlichen geprägt durch die immensen geopolitischen Herausforderungen des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine, der die Rahmenbedingungen für den gemeinsamen Handel und auch für die Versorgungssicherheit auf der ganzen Welt grundlegend verändert hat. In Folge der Krise konnten die finanziellen Ziele nicht erfüllt werden, was folglich zu einem kompletten Ausfall der kurzfristigen variablen Vergütung führte. Um die sehr gute Arbeit der Vorstandsmitglieder in dieser schweren Wirtschaftskrise anzuerkennen und sicherzustellen, dass die Vorstandsmitglieder auch weiterhin bei der Gesellschaft bleiben, gewährte der Aufsichtsrat einen einmaligen Sonderbonus in Höhe von TEUR 25. Der Aufsichtsrat kann, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen und angemessene ergänzende Vergütungsbestandteile in Form einer einmaligen oder mehrmaligen Barzahlung bewilligen.

Die Auszahlungsbeträge im Jahr 2023 (in diesem Fall Zahlung des einmaligen Sonderbonus, da eine Zahlung des Jahresbonus 2022 nicht erfolgte) werden im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG der im Berichtsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütung zugerechnet.

Nach dem hier zugrunde gelegten Verständnis von § 162 Abs. 1 AktG ist der Jahresbonus 2023 im Berichtsjahr 2024 „gewährt“ oder „geschuldet“, weshalb wir über den Jahresbonus 2023 im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 berichten werden.

3.3.2. Langfristige variable Vergütung (Equity-Settled Stock Options Program)

Die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, „LTI“) ist eine langfristige, mehrjährige erfolgsabhängige Vergütungskomponente, die jährlich Performance-abhängig zugeteilt wird und als Aktienoptionsprogramm ausgestaltet ist. BIKE24 kann unter dem im Jahr 2021 aufgesetzten Aktienoptionsprogramm Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands und an weitere Bezugsberechtigte ausgeben. BIKE24 kann nach freiem Ermessen die ausgeübten Aktienoptionen auch ganz oder teilweise in bar begleichen. Ausgegeben werden die Aktienoptionen in vier Tranchen. Die Ausgabe der ersten Tranche erfolgte am Tag des Börsengangs der BIKE24 am 25. Juni 2021. Die übrigen Tranchen werden, in Abhängigkeit der Erreichung von Erfolgszielen, jährlich ab dem ersten Quartal 2022 ausgegeben.

Die Anzahl der für ein Berichtsjahr zu gewährenden Aktienoptionen der Tranchen hängt von folgenden Zielen ab:

1. Strategische Ziele (einschließlich ESG-Ziele)
2. Finanzielle Ziele
3. Bestimmte Kurssteigerung des Börsenpreises der BIKE24-Aktie innerhalb des vorhergehenden Kalenderjahres.

Die Ziele werden jährlich – grundsätzlich bis spätestens Ende März des betreffenden Geschäftsjahres – festgelegt und gehen zu gleichen Teilen (jeweils ein Drittel) in die Gesamtzielerreichung ein.

Als strategische Ziele werden solche Ziele festgelegt, die in die Unternehmensplanung eingeflossene künftige Maßnahmen zur Umsetzung der Geschäftsstrategie zum Gegenstand haben. Das sind Zwischenziele bezogen auf das Erschließen neuer europäischer Fahrradmärkte und den Ausbau des Produktsegments „Komplettträger“ sowie Ziele, die die nachhaltige Ausrichtung der Gesellschaft im Hinblick auf ESG fördern. Dabei werden für die einzelnen Ziele Meilensteine definiert und mit deren Hilfe die Zielerreichung bestimmt. Für die in der Strategie vorgesehene nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens im Hinblick auf den ESG-Bereich orientiert sich der Aufsichtsrat an dem folgenden Kriterienkatalog: Environment (CO₂-Emission, Versand, Verpackung), Social (Mitarbeiterzufriedenheit, Kundenzufriedenheit, Diversität) und Governance (Compliance/Reporting, Datenschutz, Lieferkette), mithilfe dessen er ein oder mehrere Ziele aus dem Bereich ESG definiert.

Bei den ESG-Zielen werden für die herangezogenen konkreten Leistungskriterien soweit möglich quantitativ messbare Ziele vorgesehen. Dabei wird jeweils ein Zielwert bestimmt, der 100 % Zielerreichung entspricht, sowie ein Schwellenwert und ein Cap, das aber auf keinen Fall 150 % überschreiten darf. Soweit quantitativ messbare Ziele nicht möglich sind, werden entweder wie bei den übrigen strategischen Zielen bestimmte Meilensteine oder andere Kennzahlen festgesetzt, mithilfe derer die konkrete Zielerreichung bestimmt wird.

Für die finanziellen Ziele werden als Leistungskriterien das organische Konzern-Umsatzwachstum sowie die bereinigte EBITDA-Marge herangezogen. Dabei werden Zielwerte, die einer 100-%-Zielerreichung entsprechen, aus der Jahresplanung abgeleitet und davon ausgehend werden die Werte bestimmt, die einer höheren oder geringeren Zielerreichung entsprechen. Als Ist-Werte werden die Werte aus dem Konzernabschluss bzw. Konzernlagebericht der Bike24-Gruppe für das betreffende Berichtsjahr herangezogen.

Für das auf den Aktienkurs bezogene Ziel wird das Kurssteigerungsziel über das Geschäftsjahr durch das Aktienoptionsprogramm definiert. Wird dieses erreicht oder überschritten, entspricht dies 100 % Zielerreichung. Wird dieses nicht erreicht, entspricht dies 0 % Zielerreichung. Der Grad der Zielerreichung wird anhand des tatsächlichen prozentualen Unterschieds des maßgeblichen Endkurses gegenüber dem maßgeblichen Anfangskurs bestimmt. 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 dem betreffenden Geschäftsjahr vorangegangenen Geschäftsjahres.

Zur Bestimmung der konkreten Zahl der auszugebenden Aktienoptionen ist vertraglich ein EUR-Betrag vereinbart (Zielbetrag). Die Zahl der für das betreffende Geschäftsjahr auszugebenden Aktienoptionen bestimmt sich, indem der Zielbetrag durch den vereinbarungsgemäß bestimmten zu erwartenden Gewinn aus einer für das betreffende Geschäftsjahr auszugebenden Aktienoption (Antizipierter Optionsgewinn) dividiert wird. Jeweils ein Drittel dieser vorläufigen Anzahl an Aktienoptionen entfällt auf die strategischen Ziele (einschließlich ESG-Ziele), die finanziellen Ziele und das auf den Aktienkurs bezogene Ziel. Das jeweilige Drittel wird mit dem Zielerreichungsfaktor multipliziert. Anschließend werden die so für die drei Zielkategorien berechneten Beträge addiert, woraus sich die Zahl der für das betreffende Geschäftsjahr auszugebenden Aktienoptionen ergibt. In allen Fällen beträgt die Zahl der einem Vorstandsmitglied für ein Berichtsjahr maximal zu gewährenden Aktienoptionen, ohne Berücksichtigung der im Zusammenhang mit dem Börsengang gewährten Aktienoptionen, 64.517. Insgesamt werden unter dem Aktienprogramm der Bike24 Holding AG maximal 780.000 Aktienoptionen an die Mitglieder des Vorstands ausgegeben werden.

In den nachfolgenden Tabellen werden die vom Aufsichtsrat festgelegten Leistungskriterien der für das Berichtsjahr gewährten Aktienoptionen, im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG, dargestellt.

	Zielerreichung
Strategische Ziele	
■ Erschließung neuer europäischer Fahrradmärkte	107 %
■ Ausbau des Produktsegments „Komplettträger“	
■ Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2022	

	Zielwert (100 % Zielerfüllung)	Ist-Werte Berichtsjahr 2022	Zielerreichung
Finanzielle Ziele			
■ Organisches Konzern-Umsatzwachstum	13,4 %	5 %	0 %
■ Konzern EBITDA	EUR 26,5 m	EUR 9,7 m	0 %
Insgesamt			0 %

	Kursziel in EUR (100 % Zielerfüllung)	Kurs in EUR*	Zielerreichung
Kursentwicklungsziel			
■ Kurssteigerung um 7,5 %	17,16	4,00	0 %

Auf der Grundlage der dargestellten Zielerreichung ergab sich für die dritte Tranche die Anzahl der zu gewährenden Aktienoptionen wie folgt:

Name des Vorstandsmitglieds	Zielbetrag in TEUR (100 % Zielerfüllung)	Zielerreichung	Zielbetrag in TEUR	Antizipierter Optionsgewinn in EUR	Anzahl der zu gewährenden Aktienoptionen
Andrés Martin-Birner	1.000	36 %	356	15,49	22.957
Timm Armbrust	1.000	36 %	356		22.957

Die dritte Tranche wurde im April 2023 an die Vorstandsmitglieder ausgegeben und der Ausübungspreis beträgt 3,31 EUR.

Die Aktienoptionen unterliegen bis zur erstmaligen Ausübung einer Wartezeit von vier Jahren und haben insgesamt eine Laufzeit von zehn Jahren, jeweils ab dem Ausgabebetrag. Nach Ende der Wartezeit können die Aktienoptionen außerhalb definierter Sperrfristen ausgeübt werden. Die Aktienoptionen werden ein Jahr nach dem Ausgabebetrag (sog. Vesting Period) bis zum Ende der Laufzeit unverfallbar. Danach verfallen sie ohne Weiteres und entschädigungslos.

* Volumengewichteter Mittelwert der Schlusskurse im Xetra-Handel im Dezember 2022

Die Aktienoptionen von Vorständen, bei denen die Vesting Period noch nicht abgelaufen ist, werden zeitanteilig gekürzt, wenn diese ihr Amt niederlegen oder ihre Vorstandstätigkeit beispielsweise durch reguläres Vertragsende ohne Wiederbestellung endet, ohne dass zugleich das Anstellungsverhältnis endet. Im Falle eines Kontrollwechsels verkürzt sich die Wartezeit auf den Zeitpunkt des Kontrollwechsels. Aktienoptionen, die sich noch innerhalb der Wartezeit befinden, werden, basierend auf der Entscheidung der Gesellschaft, entweder in bar oder in Aktien des Erwerbers beglichen.

Für die im Berichtsjahr 2023 aufgelegte dritte Tranche wurden den Vorstandsmitgliedern insgesamt 45.914 Aktienoptionen zugeteilt:

Name des Vorstandsmitglieds	Anzahl zum 1. Januar 2023	Im Berichtsjahr 2023 gewährte oder zugesagte Aktienoptionen	Beizulegender Zeitwert bei Gewährung in TEUR	Im Berichtsjahr 2023 ausgeübte Aktienoptionen	Im Berichtsjahr 2023 verfallene Aktienoptionen	Anzahl zum 31. Dezember 2023
Andrés Martin-Birner	129.034	22.957	23	-	-	151.991
Timm Armbrust	129.034	22.957	23	-	-	151.991

Die ausstehenden Aktienoptionen der Vorstandsmitglieder teilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Ausgabebtranchen auf:

Tranche	Ausübungspreis in EUR	Andrés Martin-Birner Anzahl ausstehende Aktienoptionen	Timm Armbrust Anzahl ausstehende Aktienoptionen
01.07.2021*	15,00	64.517	64.517
01.04.2022	18,35	64.517	64.517
29.03.2023	3,31	22.957	22.957

In der für das Berichtsjahr 2023 aufgelegten vierten Tranche werden den Vorstandsmitgliedern im April 2024 weitere Aktien zugeteilt. Diese Zuteilung wird, nach dem hier zugrunde gelegten Verständnis von § 162 Abs. 1 AktG, im Berichtsjahr 2024 „gewährt“ oder „geschuldet“. Die entsprechende Berichterstattung erfolgt im Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2024.

3.4. Vergütung durch Dritte für Vorstandstätigkeit

Die Mitglieder des Vorstands haben im Berichtsjahr 2023 im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand der BIKE24 weder Leistungen von Dritten erhalten noch sind ihnen solche zugesagt worden.

* Gewährungszeitpunkt im Sinne von IFRS 2.

3.5. Ziel- und Maximalvergütung

Das Vergütungssystem legt den Anteil der Jahresgrundvergütung, des STI und des LTI an der Zielgesamtvergütung fest. Es sieht folgende Bandbreiten vor:

Jahresgrundvergütung	16 % bis 30 %
STI	3 % bis 15 %
LTI	60 % bis 80 %
Nebenleistungen	0,5 % bis 5 %
Versorgungszusagen	0,5 % bis 3 %

Demgemäß beträgt der Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung 17 % bis 37 % und der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung 63 % bis 83 %.

Die nachfolgende Tabelle stellt die jeweilige Zielvergütung, ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen, Versorgungszusagen, Ausgleichszahlungen sowie der Gewährung von Aktienoptionen, der aktiven Vorstandsmitglieder für das Berichtsjahr 2023 dar.

Zielvergütung

	Andrés Martin-Birner		Timm Armbrust	
	2023 in TEUR	2023 in %	2023 in TEUR	2023 in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Grundvergütung	252	19	252	19
Summe	252	19	252	19
Erfolgsabhängige Vergütung				
Jahresbonus	50	4	50	4
Equity-Settled Stock Options Program	1.000	77	1.000	77
Summe	1.050	81	1.050	81
Gesamtvergütung	1.302	100	1.302	100

Das Vergütungssystem sieht für die Vorstandsmitglieder eine Maximalvergütung vor, d.h. einen Wert, der einem Vorstandsmitglied insgesamt für ein Geschäftsjahr maximal zufließen darf. Die Maximalvergütung bemisst sich für ein Vorstandsmitglied nach den zugesagten Vergütungskomponenten. Diese Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG liegt für beide Vorstandsmitglieder bei jeweils TEUR 2.000. Eine Einhaltung der Maximalvergütung kann frühestens mit Ausübung der gewährten Aktienoptionen überprüft bzw. sichergestellt werden. Die im Berichtsjahr 2023 gewährten Aktienoptionen können frühestens im Jahr 2027 ausgeübt werden. Eine Überprüfung und Berichterstattung der Maximalvergütung erfolgt im Vergütungsbericht des von der Ausübung betroffenen Geschäftsjahres.

3.6. Überprüfung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung. Hierzu zieht der Aufsichtsrat anlassbezogen (bspw. vor Verlängerung der Vorstandsdienstverträge, bei Änderungen am Vergütungssystem) auch externe Beratung hinzu.

Regelmäßig wird ein vertikaler Vergütungsvergleich durchgeführt, wo das Verhältnis von Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt bewertet wird. Neben einer Status-quo-Betrachtung berücksichtigt der Vertikalvergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf. Zum anderen werden die Vergütungshöhe und -struktur anhand einer Positionierung der Bike24 Holding AG in einem Vergleichsmarkt bewertet (Horizontalvergleich). Der Vergleichsmarkt besteht aus ausgewählten Unternehmen vergleichbarer Größe aus dem E-Commerce und Start-Up-Bereich in Deutschland sowie einem europäischen Wettbewerber, der an einer ausländischen Börse gelistet ist. Der Horizontalvergleich umfasst einen Vergleich der Ziel- und Maximalvergütung. Dabei werden neben der Festvergütung auch die kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile sowie, soweit vorhanden, die betriebliche Altersversorgung als Vergütungselemente untersucht.

3.7. Malus- und Clawback-Regelungen

Bei schwerwiegenden Verstößen von Mitgliedern des Vorstands gegen geltendes Recht oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise einzubehalten oder zurückzufordern. Der Einbehalt oder die Rückforderung liegen im Ermessen des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr 2023 keinen Anlass festgestellt, um von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch zu machen.

3.8. Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Die Ansprüche für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses begrenzen sich auf die Restlaufzeit des Vertrags, wobei eine Höchstgrenze von zwei Jahresvergütungen gesetzt wird. Die Abfindungszahlung ist auf eine eventuell zu zahlende Karenzenschädigung anzurechnen, zu der die Gesellschaft aufgrund eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verpflichtet ist.

Im Berichtsjahr 2023 wurde keine Leistung für eine vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt.

3.9. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Bei Ausscheiden aus dem Vorstand unterliegen die Mitglieder des Vorstands der BIKE24 einem zweijährigen Wettbewerbsverbot, wobei auch die Möglichkeit eines Verzichts der Gesellschaft auf das Wettbewerbsverbot oder eine Lösung der Gesellschaft von dem Wettbewerbsverbot vertraglich vorgesehen werden kann. Als Karenzentschädigung wird den ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern für die Dauer des Wettbewerbsverbots die Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Vergütung gezahlt.

3.10. Höhe der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr 2023

In der nachfolgenden Tabelle ist die jedem einzelnen aktiven Mitglied des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG im Berichtsjahr 2023 dargestellt. Dabei beinhaltet die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG die im Berichtsjahr 2023 ausbezahlte Jahresgrundvergütung, die angefallenen Nebenleistungen, die Altersvorsorgebeiträge, den ausgezahlten einmaligen Sonderbonus und den nach IFRS ermittelten beizulegenden Zeitwert der gewährten Aktienoptionen.

Gewährte und Geschuldete Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder

	Andrés Martin-Birner		Timm Armbrust	
	2023 in TEUR	2023 in %	2023 in TEUR	2023 in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Grundvergütung	252	80	252	79
Sonderbonus	25	8	25	8
Nebenleistungen	5	2	7	2
Altersvorsorge	10	3	12	4
Summe	292	93	296	93
Erfolgsabhängige Vergütung				
Jahresbonus	-	-	-	-
Equity-Settled Stock Options Program	23	7	23	7
Summe	23	7	23	7
Gesamtvergütung	315	100	318	100

4. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die ordentlichen Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß § 12 der Satzung der BIKE24 für jedes Berichtsjahr eine feste Vergütung in Höhe von TEUR 20. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung in Höhe von TEUR 35 und dessen Stellvertreter in Höhe von TEUR 25. Aufsichtsratsmitglieder, die nicht während des gesamten Berichtsjahres im Amt waren, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der vereinbarten Vergütung.

Aufsichtsratsmitglieder, die den Vorsitz in einem Ausschuss innehaben, erhalten dafür zusätzlich eine jährliche feste Vergütung von TEUR 7,5. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält TEUR 10. Aufsichtsratsmitglieder, die Mitglied in einem Ausschuss sind, aber keinen Ausschussvorsitz innehaben, erhalten für diese Mitgliedschaft zusätzlich eine jährliche Vergütung von TEUR 5. Soweit die Funktion des Vorsitzenden oder die Mitgliedschaft nicht für das gesamte Berichtsjahr ausgeübt wird, wird eine zeitanteilige Vergütung gewährt.

Darüber hinaus werden den Aufsichtsratsmitgliedern etwaige Auslagen und auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer erstattet.

Die feste Vergütung sowie die Vergütung für die Ausschusstätigkeit werden mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig und im darauffolgenden Geschäftsjahr ausgezahlt. Die Auszahlung der Festvergütung und die Ausschussvergütung für das Berichtsjahr 2023 erfolgen gemäß der Satzung der Gesellschaft im Berichtsjahr 2024 und werden, im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG, entsprechend im Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2024 der gewährten und geschuldeten Vergütung zugerechnet.

In der nachfolgenden Tabelle ist die Auszahlung der im Berichtsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile, einschließlich deren relativer Anteil, gemäß § 162 AktG dargestellt.

	Grundvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung	
	2023 in TEUR	2023 in %	2023 in TEUR	2023 in %	2023 in TEUR	2023 in %
Ralf Kindermann (Vorsitzender)	35	74	13	26	48	100
Dr. Michael Weber (stellv. Vorsitzender)	25	71	10	29	35	100
Bettina Curtze	20	80	5	20	25	100
Sylvio Eichhorst	20	67	10	33	30	100
Gesamtvergütung	100	73	38	27	138	100

5. Vergleichende Darstellung der Vergütung und Ertragsentwicklung (Vertikalvergleich)

Die nachfolgende Tabelle stellt die relative Entwicklung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, des Aufsichtsrats, der übrigen Belegschaft sowie die Ertragsentwicklung des Unternehmens anhand ausgewählter Ertragskennziffern dar.

Vergleichende Darstellung jährlicher Veränderungen (Vertikalvergleich)

Jährliche Veränderung in %	Veränderung Berichtsjahr 2021 gegenüber dem Berichtsjahr 2020	Veränderung Berichtsjahr 2022 gegenüber dem Berichtsjahr 2021	Veränderung Berichtsjahr 2023 gegenüber dem Berichtsjahr 2022
Vorstand			
Andrés Martin-Birner	+ 284,4	- 56,3	- 22,7
Timm Armbrust	+ 282,0	- 56,3	- 22,2
Aufsichtsrat			
Ralf Kindermann (Vorsitzender)	-	-	+ 71,4
Dr. Michael Weber (stellv. Vorsitzender)	-	-	+ 100,0
Bettina Curtze	-	-	+ 71,4
Sylvio Eichhorst	-	-	+ 71,4
Ertragskennziffern			
Jahresüberschuss der Bike24 Holding AG ²	- 20.562,1 ¹	- 98,4	- 37.301,9
Bereinigtes EBITDA	+ 14,5	- 68,4	- 130,1
Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis der Arbeitnehmer			
Arbeitnehmer des Unternehmens ²	+ 11,7	+ 14,0	+ 8,1

Für den Vorstand

gez. Andres Martin-Birner
(CEO)

gez. Timm Armbrust
(CFO)

Für den Aufsichtsrat

gez. Ralf Kindermann
(Vorsitzender des Aufsichtsrats)

¹ Die Veränderung im Berichtsjahr 2021 ist aufgrund der Verschmelzung der Bike24 Support GmbH auf die Bike24 Holding AG nicht vergleichbar.

² Alle Arbeitnehmer der Bike24-Gruppe außer Geschäftsführungsorgan/Vorstand

**VERMERK DES UNABHÄNGIGEN
WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES
VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG**

An die Bike24 Holding AG, Dresden

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Bike24 Holding AG, Dresden, 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 den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Dresden, den 21. März 2024

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Lucas

Wirtschaftsprüfer

Leser

Wirtschaftsprüfer



KONTAKT

Bike24 Holding AG, Breitscheidstraße 40, 01237 Dresden

ir@bike24.net

 **BIKE24**