



WE KEEP YOU RIDING

VERGÜTUNGSBERICHT 2022

 **BIKE24**

# Vergütungsbericht

---

## 1. Einleitung und Rückblick auf das Berichtsjahr 2022

### 1.1. Einleitung

Der Vergütungsbericht der Bike24 Holding AG, Dresden (im Folgenden „Bike24“ oder „Gesellschaft“) für das Berichtsjahr 2022 beinhaltet individualisierte Angaben über die gewährte und geschuldete Vergütung aktiver und früherer Vorstandsmitglieder und des Aufsichtsrats der Gesellschaft sowie Erläuterungen über das zugrunde liegende Vergütungssystem. Dabei umfasst die Gruppe der aktiven und früheren Vorstandsmitglieder ehemalige Geschäftsführer der Bike24 Support GmbH, welche im Zuge des Börsengangs auf die Bike24 Holding AG im April 2021 verschmolzen wurde. 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 unter [https://ir.bike24.com/websites/bike24/German/5000/governance\\_-\\_esg.html](https://ir.bike24.com/websites/bike24/German/5000/governance_-_esg.html) abrufbar. Weitere Informationen über das aktuelle Vergütungssystem der Gesellschaft sind ebenfalls auf der Internetseite der Gesellschaft unter [https://ir.bike24.com/websites/bike24/German/5000/governance\\_-\\_esg.html](https://ir.bike24.com/websites/bike24/German/5000/governance_-_esg.html) abrufbar.

### 1.2. Rückblick auf das Berichtsjahr 2022

Die am 21. Juni 2022 durchgeführte ordentliche Hauptversammlung billigte das Vergütungssystem für die Vorstände mit einer Zustimmungquote von 88,43 %. In diesem Zuge wurde das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder um eine Umwelt-, Soziales- und Verantwortungsvolle-Unternehmensführung-(Environment, Social, Governance – kurz: ESG-)Komponente (ESG-Komponente) ergänzt. Die Änderungen am Vergütungssystem betreffen im Wesentlichen die unter „3.3.2. Langfristige variable Vergütung“ aufgeführten strategischen Ziele, zu denen auch Ziele, die die nachhaltige Ausrichtung der Gesellschaft im Hinblick auf ESG fördern sollen, gehören. Über die Ausgestaltung des Vergütungssystems wird auf den folgenden Seiten berichtet.

Vor dem Hintergrund des Formwechsels der Gesellschaft in eine Aktiengesellschaft wurden im Jahr 2021 die Geschäftsführerverträge der aktiven Vorstandsmitglieder in Vorstandsdiensverträge umgewandelt. Das im Juni 2022 beschlossene Vergütungssystem kommt für die beiden aktiven Vorstandsmitglieder zur Anwendung. Darüber hinaus wurden den Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Berichtsjahr 2022 einzelne Vergütungskomponenten teilweise auf der Grundlage von Regelungen gewährt, die Gegenstand der früheren Geschäftsführerverträge oder des vormals anwendbaren Vergütungssystems (vor Anpassung durch die Hauptversammlung am 21. Juni 2022) waren. Diese Vergütungen werden im Folgenden, sofern einschlägig, ebenfalls dargestellt und erläutert.

Der Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2022 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 2021 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 21. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 85,88 % gebilligt. Aufgrund der hohen Zustimmung zum Vergütungsbericht wurden im Berichtsjahr 2022 keine weiteren Änderungen am Vergütungssystem, dessen Umsetzung oder der Art und Weise der Berichterstattung 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.

Das Vorstandsvergütungssystem soll bei wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt werden.

## 3. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

### 3.1. Vorstandsvergütung im Berichtsjahr 2022 im Überblick

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Berichtsjahr 2022 geltenden Vergütungssystems für die aktiven Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie den diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.



## Vorstandsvergütungssystem 2022

Bestandteil	Ausgestaltung
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vertraglich vereinbarte feste Jahresvergütung</li> <li>■ Auszahlung in zwölf Monatsraten</li> </ul>
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Dienstfahrrad</li> <li>■ Zuschüsse zu Versicherungen</li> <li>■ Erstattung von Kosten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit entstehen</li> </ul>
Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Monatlicher Beitrag zur privaten Altersversorgung</li> <li>■ Monatlicher Beitrag zur Direktversicherung</li> </ul>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	
Kurzfristige variable Vergütung (Jahresbonus)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Leistungsorientierter jährlicher Bonus</li> <li>■ Cap: 150 % des Zielbetrags</li> <li>■ Zielbetrag bei 100 %</li> <li>■ Zwei Zieldimensionen (Gewichtung in %):               <ul style="list-style-type: none"> <li>□ Quantitative Leistungsziele (70 %):                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereinigtes EBITDA<sup>1</sup> (Definition siehe auch in 3.3.1.)</li> <li>- Umsatzziele<sup>2</sup></li> </ul> </li> <li>□ Qualitative Leistungsziele (30 %):                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategische Ziele</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
Langfristige variable Vergütung (Equity-Settled Stock Options Program)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aktienbezogene Langfristvergütung</li> <li>■ Laufzeit von 10 Jahren</li> <li>■ Wartefrist von 4 Jahren</li> <li>■ Drei gleichgewichtete Zieldimensionen:               <ul style="list-style-type: none"> <li>□ Strategische Ziele (einschließlich ESG-Ziele)</li> <li>□ Finanzielle Ziele und</li> <li>□ Bestimmte Kurssteigerung der Bike24 Aktie innerhalb des vorhergehenden Kalenderjahres</li> </ul> </li> </ul>
<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>	
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zweijähriges Wettbewerbsverbot nach Ausscheiden aus dem Vorstand bei Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Vergütung</li> </ul>
Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Etwaige Abfindungszahlungen sind auf zwei Jahresvergütungen beschränkt und dürfen nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten</li> </ul>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 2022 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 einen Ausgleich 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, zusätzlich zur Grundvergütung, ein fester monatlicher Betrag zur freien Verfügung, der für Zwecke der privaten Altersvorsorge verwendet werden soll. 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 „Komplettträder“.

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 2022 (Jahresbonus 2021) kann der nachfolgenden Übersicht entnommen werden:

Leistungskriterium	Gewichtung Berichtsjahr 2021 in %	Zielwerte in TEUR (100 % Zielerfüllung)	Ist-Werte Berichtsjahr 2021 in TEUR	Zielerreichung in %
Konzernumsatz nach IFRS 2021	50	238.363	250.164	105
Bereinigtes EBITDA 2021	50	31.032	30.596	99
<b>Insgesamt</b>				<b>102</b>

Abweichend vom neu beschlossenen Vergütungssystem bemisst sich der im Sinne des Aktiengesetzes gewährte Jahresbonus auf der den alten Geschäftsführerverträgen zugrunde liegenden Vergütungspraxis, da die Umstellung der Geschäftsführerverträge auf Vorstandsdienstverträge erst im Laufe des Geschäftsjahres 2021 erfolgte. Auf der Grundlage dieser Regelungen wurden in der Vergangenheit ausschließlich quantitative Ziele vereinbart, sodass die Gewichtung der quantitativen Ziele bei 100 % und die der qualitativen Ziele bei 0% lag. Dementsprechend bildeten das bereinigte EBITDA und der Konzernumsatz nach IFRS mit jeweils 50 % Gewichtung die finanziellen Leistungskriterien als Bemessungsgrundlage für den Jahresbonus 2021. Die ermittelte Zielerreichung wird, analog dem neuen Vergütungssystem, mit sich selbst und anschließend mit dem Zielbetrag multipliziert. Der Jahresbonus ist ebenfalls auf 150 % des Zielbetrags limitiert.

Für den Jahresbonus 2021 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	102 %	52
Timm Armbrust	50	102 %	52

Für die früheren Vorstandsmitglieder ergab sich die folgende anteilige Zielerreichung für den Jahresbonus 2021:

Name des Vorstandsmitglieds	Zielbetrag in TEUR (100 % Zielerfüllung)	Zielerreichung	Auszahlungsbetrag in TEUR
Lars Witt bis April 2021	17	102 %	17
Carsten Wich bis April 2021	14	102 %	14

Die Auszahlungsbeträge im Jahr 2022 des Jahresbonus 2021 werden im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG der im Berichtsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung zugerechnet.

Nach dem hier zugrunde gelegten Verständnis von § 162 Abs. 1 AktG ist der Jahresbonus 2022 im Berichtsjahr 2023 „gewährt“ oder „geschuldet“, weshalb wir über den Jahresbonus 2022 im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 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 (Umsetzungsgrad zu bestimmten Zeitpunkten auf der Zeitachse) 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 (CO<sub>2</sub>-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, die 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	110 %
	■ Ausbau des Produktsegments „Komplettträger“	

		Wachstumsziel in % (100 % Zielerfüllung)	Ist-Werte Berichtsjahr 2021 in %	Zielerreichung
Finanzielle Ziele	■ Organisches Konzern-Umsatzwachstum	26	25,6	98 %
	■ Bereinigte EBITDA-Marge	12,8	12,2	95 %
Insgesamt				96,5 %

		Wachstumsziel in EUR (100 % Zielerfüllung)	Kurs in EUR*	Zielerreichung
Kursentwicklungsziel	■ Kurssteigerung um 3,92 %	15,59	15,96	100 %

\* Volumengewichteter Mittelwert der Schlusskurse im Xetra-Handel im Dezember 2021

Abweichend vom neu beschlossenen Vergütungssystem enthält die Zielvereinbarung der zweiten Tranche keine ESG-Komponente, da die Ziele auf Basis des alten Vergütungssystems, vor Anpassung durch die Hauptversammlung am 21. Juni 2022, vereinbart wurden.

Auf der Grundlage der dargestellten Zielerreichung ergab sich für die zweite 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-Binner	1.000	102 %	1.020	15,49	64.517
Timm Armbrust	1.000	102 %	1.020		64.517

\* Anzahl der zu gewährenden Aktienoptionen nach Berechnungsformel:  
65.849 Aktienoptionen. Gemäß Teilnahmebedingungen können maximal 64.517 Aktienoptionen pro Vorstandsmitglied im Berichtsjahr gewährt werden.

Die zweite Tranche wurde im April 2022 an die Vorstandsmitglieder ausgegeben und der Ausübungspreis beträgt 18,35 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.

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 2022 aufgelegte zweite Tranche wurden den Vorstandsmitgliedern insgesamt 129.034 Aktienoptionen zugeteilt:

Name des Vorstandsmitglieds	Anzahl zum 1. Januar 2022	Im Berichtsjahr 2022 gewährte oder zugesagte Aktienoptionen	Beizulegender Zeitwert bei Gewährung in TEUR	Im Berichtsjahr 2022 ausgeübte Aktienoptionen	Im Berichtsjahr 2022 verfallene Aktienoptionen	Anzahl zum 31. Dezember 2022
Andrés Martin-Birner	64.517	64.517	88	-	-	129.034
Timm Armbrust	64.517	64.517	88	-	-	129.034

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

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

\* Gewährungszeitpunkt im Sinne von IFRS 2.

In der für das Berichtsjahr 2022 aufgelegten dritten Tranche werden den Vorstandsmitgliedern im April 2023 weitere Aktienoptionen zugeteilt. Diese Zuteilung wird, nach dem hier zugrunde gelegten Verständnis von § 162 Abs. 1 AktG, im Berichtsjahr 2023 „gewährt“ oder „geschuldet“. Die entsprechende Berichterstattung erfolgt im Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2023.

### 3.4. Vergütung durch Dritte für Vorstandstätigkeit

Die Mitglieder des Vorstands haben im Berichtsjahr 2022 im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand der Bike24 weder Leistungen von Dritten erhalten noch sind ihnen solche zugesagt worden.

### 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 2022 dar.

## Zielvergütung

	Andrés Martin-Birner		Timm Armbrust	
	2022 in TEUR	2022 in %	2022 in TEUR	2022 in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
Grundvergütung	252	19	252	19
<b>Summe</b>	<b>252</b>	<b>19</b>	<b>252</b>	<b>19</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Jahresbonus	50	4	50	4
Equity-Settled Stock Options Program	1.000	77	1.000	77
<b>Summe</b>	<b>1.050</b>	<b>81</b>	<b>1.050</b>	<b>81</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.302</b>	<b>100</b>	<b>1.302</b>	<b>100</b>

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 2022 gewährten Aktienoptionen können frühestens im Jahr 2026 ausgeübt werden. Eine Überprüfung und Berichterstattung der Maximalvergütung erfolgt im Vergütungsbericht des von der Ausübung betroffenen Geschäftsjahres.

## 3.6. 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 2022 keinen Anlass festgestellt, um von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch zu machen.

## 3.7. 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 Karenzentschädigung anzurechnen, zu der die Gesellschaft aufgrund eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verpflichtet ist.

Im Berichtsjahr 2022 wurde keine Leistung für eine vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt.

## 3.8. 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 vertragsmäßigen Vergütung gezahlt.

### 3.9. Höhe der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr 2022

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 2022 dargestellt. Dabei beinhaltet die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG die im Berichtsjahr 2022 ausbezahlte Jahresgrundvergütung, die angefallenen Nebenleistungen, die Altersvorsorgebeiträge, den ausgezahlten Jahresbonus 2021 und den nach IFRS ermittelten beizulegenden Zeitwert der gewährten Aktienoptionen.

#### Gewährte und Geschuldete Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder

	Andrés Martin-Birner		Timm Armbrust	
	2022 in TEUR	2022 in %	2022 in TEUR	2022 in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
Grundvergütung	252	62	252	62
Nebenleistungen	5	1	5	1
Altersvorsorge	10	2	12	3
<b>Summe</b>	<b>267</b>	<b>66</b>	<b>269</b>	<b>66</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Jahresbonus	52	13	52	13
Equity-Settled Stock Options Program	88	22	88	22
<b>Summe</b>	<b>140</b>	<b>34</b>	<b>140</b>	<b>34</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>407</b>	<b>100</b>	<b>409</b>	<b>100</b>

Die nachfolgende Tabelle enthält die jedem einzelnen früheren Mitglied des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG im Berichtsjahr 2022. Dabei beinhaltet die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG die im Berichtsjahr 2022 ausbezahlte erfolgsabhängige Vergütung, die anteilig bis zur Verschmelzung im April 2021 dargestellt wird. Weitere anteilige Vergütungskomponenten sind im Berichtsjahr nicht gewährt worden.

#### Gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder

	Lars Witt bis April 2021		Carsten Wich bis April 2021	
	2022 in TEUR	2022 in %	2022 in TEUR	2022 in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
Grundvergütung	0	0	0	0
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Jahresbonus	17	100	14	100
<b>Summe</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

---

## 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 2022 erfolgen im Berichtsjahr 2023 und werden im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG entsprechend im Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2023 der gewährten und geschuldeten Vergütung zugerechnet.

In der nachfolgenden Tabelle ist die Auszahlung der im Berichtsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile, einschließlich deren relativer Anteil, gemäß § 162 AktG dargestellt.

	Grundvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung	
	2022 in TEUR	2022 in %	2022 in TEUR	2022 in %	2022 in TEUR	2022 in %
Ralf Kindermann (Vorsitzender)	20	74	7	26	28	100
Dr. Michael Weber (stellv. Vorsitzender)	15	83	3	17	18	100
Bettina Curtze	12	80	3	20	15	100
Sylvio Eichhorst	12	67	6	33	18	100
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>58</b>	<b>75</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

## 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
<b>Vorstand</b>		
Andrés Martin-Birner	+ 284,4 <sup>1</sup>	- 56,4
Timm Armbrust	+ 282,0 <sup>1</sup>	- 56,3
<b>Aufsichtsrat</b>		
Ralf Kindermann (Vorsitzender)	-	-
Dr. Michael Weber (stellv. Vorsitzender)	-	-
Bettina Curtze	-	-
Sylvio Eichhorst	-	-
<b>Ertragskennziffern</b>		
Jahresüberschuss der Bike24 Holding AG <sup>2</sup>	- 20.562,1	- 98,4
Bereinigtes EBITDA	+ 14,5	- 68,4
<b>Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis der Arbeitnehmer</b>		
Arbeitnehmer des Unternehmens <sup>3</sup>	+ 11,7	+ 14,0

<sup>1</sup> Nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG sind sämtliche angabepflichtigen Vergütungsbestandteile in den Vertikalvergleich einzubeziehen. Die Vorjahresangabe wurde deshalb um die LTI-Komponente angepasst.

<sup>2</sup> Die Veränderung im Berichtsjahr 2021 ist aufgrund der Verschmelzung der Bike24 Support GmbH auf die Bike24 Holding AG nicht vergleichbar.

<sup>3</sup> 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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

## **Grundlage für das Prüfungsurteil**

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerkserweiterend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüfer praxisdie Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

## **Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen 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 29. März 2023

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Lucas  
Wirtschaftsprüfer

Leser  
Wirtschaftsprüfer



## KONTAKT

Bike24 Holding AG, Breitscheidstraße 40, 01237 Dresden

[ir@bike24.net](mailto:ir@bike24.net)

 **BIKE24**