

Hauptversammlung der home24 SE am 17. Juni 2021

## Tagesordnungspunkt 9: Vergütungssystem des Vorstands

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das nachfolgend abgedruckte, vom Aufsichtsrat am 1. Mai 2021 beschlossene Vorstandsvergütungssystem zu billigen:

### Vorstandsvergütungssystem

#### A. Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems

Das Vorstandsvergütungssystem der home24 SE („Gesellschaft“) leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Der Vorstand wird durch die über die Vergütung gesetzten Anreize dazu motiviert, sich für den nachhaltigen Unternehmenserfolg einzusetzen. Das Vorstandsvergütungssystem dient damit den Interessen sowohl der Aktionäre als auch der Arbeitnehmer, Kunden und weiteren Stakeholdern. Gleichzeitig soll die marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung des Vorstands dafür sorgen, dass die Gesellschaft am Markt auch weiterhin erfolgreich national und international um die besten Kandidaten für das Vorstandsamt bei der Gesellschaft konkurrieren kann.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Festlegung der Höhe und der Struktur der Vorstandsvergütung insbesondere an den folgenden drei Grundsätzen:

- **Verantwortung**

Die Vergütung des Vorstands spiegelt die Verantwortung des Vorstands für die Leitung der Gesellschaft sowie die Verantwortung des einzelnen Vorstandsmitglieds in seinem Ressort angemessen wider.

- **Leistungsprinzip**

Das Vergütungssystem berücksichtigt adäquat die Leistung des Vorstands als Gremium sowie seiner einzelnen Mitglieder und fördert den Einsatz für ein nachhaltiges Wirken des Vorstands.

- **Unternehmergeist**

Der Vorstand wird in erheblichem Maße an der langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens beteiligt und soll damit zum unternehmerischen Handeln angehalten werden.

Das Vorstandsvergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Anforderungen des § 87a Abs. 1 AktG sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex‘ („DCGK“), soweit keine Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt wird. Zudem bietet das Vorstandsvergütungssystem dem Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität, um auf organisatorische Änderungen zu reagieren und unterschiedliche Marktgegebenheiten zu berücksichtigen.

#### B. Verfahren

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat als Gesamtgremium festgelegt. Ein Vergütungsausschuss besteht beim Aufsichtsrat der Gesellschaft nicht, da der Aufsichtsrat derzeit

lediglich aus vier Personen besteht, so dass der Aufsichtsrat im Moment keinen Bedarf für einen Vergütungsausschuss sieht.

Der Aufsichtsrat zieht externe Berater hinzu soweit er dies jeweils für erforderlich hält. Bei der Mandatierung externer Berater wird auf deren Unabhängigkeit geachtet und die Vorlage einer Unabhängigkeitsbescheinigung verlangt. Für die Behandlung von potentiellen Interessenkonflikten der Mitglieder des Aufsichtsrats werden die Empfehlungen des DCGK und die Regelungen der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats auch bei Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems eingehalten.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vorstandvergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vorstandvergütungssystem regelmäßig und beschließt bei Bedarf Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vorstandvergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vorstandvergütungssystem vorgelegt.

### **C. Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung**

Die jährliche Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds legt der Aufsichtsrat vorab fest und berücksichtigt dabei neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Perspektiven der Gesellschaft. Außerdem trägt der Aufsichtsrat dafür Sorge, dass die Ziel-Gesamtvergütung marktüblich ist. Hierfür zieht der Aufsichtsrat sowohl einen horizontalen als auch einen vertikalen Vergleichsmaßstab heran.

#### **I. Horizontalvergleich**

Zur Beurteilung der Marktüblichkeit werden Vergütungsdaten einer geeigneten Vergleichsgruppe anderer Unternehmen herangezogen, wobei jeweils die Besonderheiten insbesondere der Marktstellung, Größe und des Geschäftsmodells der Gesellschaft hinreichend berücksichtigt werden. Zudem wird dieser Peer Group-Vergleich mit Bedacht genutzt, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung der Vergütung kommt.

#### **II. Vertikalvergleich**

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises (z.B. Senior Vice Presidents bzw. C-Level-Positionen) sowie der Belegschaft (alle Mitarbeiter inklusive des oberen Führungskreises) der home24 Gruppe in Deutschland. Das entsprechende Verhältnis zwischen Vorstandvergütung und vertikaler Vergleichsgruppe wird zudem in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

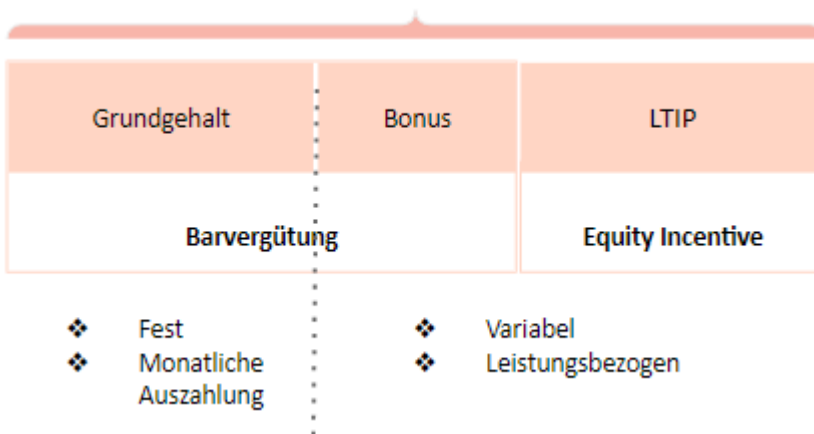
#### **III. Differenzierung nach Funktion**

Das Vorstandvergütungssystem belässt dem Aufsichtsrat die Flexibilität, bei der Höhe und der Struktur der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen. Funktionsspezifische Differenzierungen – etwa für den Vorstandsvorsitzenden – sind nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats möglich, auch

unter Berücksichtigung von Kriterien wie beispielsweise Marktgegebenheiten, Qualifikation, Erfahrung und Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand. Dementsprechend kann beispielsweise die Vergütung eines Vorstandsmitglieds bei erstmaliger Bestellung eine insgesamt niedrigere Vergütung für die erste Amtszeit festgelegt werden. Diese Differenzierungsmöglichkeiten haben zur Folge, dass die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung im Vergütungssystem in prozentualen Bandbreiten angegeben werden.

#### D. Bestandteile der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst die jährliche feste Barvergütung sowie marktübliche Nebenleistungen. Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen Komponente (Bonus) sowie einer langfristigen Komponente (LTIP).



Das Vorstandsvergütungssystem wird zudem durch die Möglichkeit von angemessenen und marktüblichen Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit im Vorstand ergänzt.

#### E. Struktur der Ziel-Gesamtvergütung

Die Struktur der Ziel-Gesamtvergütung für ein Vorstandsmitglied der Gesellschaft wird jeweils zu Beginn der jeweiligen Amtsperiode festgelegt. Hierbei unterliegt der Wert der langfristigen variablen Vergütungskomponente Schwankungen (s. näher dazu unter H.II.2). Für die Zwecke dieser Darstellung wird unterstellt, dass die langfristige variable Vergütungskomponente zum höchstmöglichen Wert („LTIP Cap“, s.u. H.II.2) gewährt wird. Außerdem wird für den Wert des kurzfristigen Bonus eine Zielerreichung von 100 % unterstellt.

In diesem Fall beträgt der Anteil der festen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung 15-35 %. Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt 3-10 % und der Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt 60-80 %. Der Aufsichtsrat stellt damit in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Aktiengesetzes und des DCGK sicher, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristiger orientierter Ziele ergibt, den Anteil der Vergütung mit kurzfristig orientierten Zielen übersteigt.

Im Rahmen der Überprüfung der Vergütung der Vorstandsmitglieder kann der Aufsichtsrat einzelne Vergütungsbestandteile unter Berücksichtigung von Marktangemessenheit und -üblichkeit anpassen, insbesondere im Fall außergewöhnlicher (Markt-)Entwicklungen.

## **F. Höchstgrenzen der Vergütung**

Die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds ist auf maximal EUR 15 Mio. pro Jahr begrenzt. Aufgrund der Gesamtstruktur der Vergütung mit einem überwiegenden Teil langfristiger, variabler Vergütung, die an die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft geknüpft ist, kann diese Höchstgrenze allerdings nur erreicht werden, wenn sich die Unternehmensbewertung während der Laufzeit einer LTIP-Tranche vervielfacht. Die mögliche Kappung des die betragsmäßige Höchstgrenze überschreitenden Betrags erfolgt bei der Erfüllung der Ansprüche aus den für das entsprechende Jahr ausgegebenen LTIP-Performance Shares nach Ablauf der Wartezeit.

## **G. Feste Vergütungsbestandteile**

Die feste, erfolgsunabhängige Fixvergütung, die sich der Höhe nach an Verantwortungsbereich und Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert, wird in zwölf Monatsraten ausbezahlt.

Die Vorstandsmitglieder erhalten außerdem marktübliche Nebenleistungen, zu denen insbesondere Zuschüsse zur Krankenversicherung und monatliche Bruttobeträge, die den Arbeitgeberbeiträgen zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung entsprechen, sowie die Übernahme der Kosten für eine D&O Versicherung sowie einer Unfall-/Invaliditätsversicherung gehören.

## **H. Variable Vergütungsbestandteile**

Die variable Vergütung ist an die Leistung gekoppelt und auf die kurz- und langfristige Entwicklung ausgerichtet. Im Einklang mit den Empfehlungen des DCGK überwiegt der wertmäßige Anteil der langfristig orientierten variablen Vergütung den Anteil der kurzfristig orientierten variablen Vergütung. In welcher Höhe die jeweilige Komponente realisiert wird, hängt vom Erreichen der jeweils maßgeblichen Ziele ab.

Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie für ein langfristiges und nachhaltiges Wachstum der Gesellschaft sicherzustellen, werden für die Vorstandsmitglieder operative jährliche Ziele finanzieller und nichtfinanzieller Art abgeleitet, deren Erreichung über den Jahresbonus als kurzfristig orientierte variable Vergütung incentiviert wird. Daneben tritt die langfristig orientierte variable Vergütung unter dem LTIP der Gesellschaft, die den langfristigen Unternehmenserfolg und die langfristige Kursentwicklung und damit auch ein nachhaltiges Wachstum im Sinne der Aktionäre honoriert.

### **I. Kurzfristige variable Vergütung**

Jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat bestimmte ambitionierte Leistungskriterien für den Jahresbonus fest, die sich – neben operativen – auch an strategischen Zielsetzungen orientieren. Neben finanziellen Erfolgszielen sind dies auch nichtfinanzielle Leistungskriterien. Die konkrete Auswahl der Leistungskriterien erfolgt durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der geschäftlichen Rahmenbedingungen. Die Leistungskriterien werden anhand geeigneter Kennzahlen gemessen.

Die für die Berechnung des Jahresbonus maßgebliche Gewichtung ist wie folgt:

- **Finanzielle Leistungskriterien: 70-80 %**

Die finanziellen Leistungskriterien sind an den Unternehmenserfolg, gemessen an vorab definierten operativen Zielen geknüpft (Umsatzwachstum, Profitabilität, Liquidität, Ertrag).

- **Nichtfinanzielle Leistungskriterien: 20-30 %**

Die nichtfinanziellen Leistungskriterien beziehen sich auf die Verbesserung der Nachhaltigkeit (wie z.B. Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit, Diversity, Sustainability, Compliance).

Nach Ablauf des Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe des individuellen Jahresbonus fest. Der bei vollständiger Zielerreichung maximal zu erreichende Jahresbonus ist im Anstellungsvertrag der jeweiligen Vorstandsmitglieder festgelegt. Bei völliger Verfehlung der Ziele erhält das jeweilige Vorstandsmitglied keinen Bonus.

Nach Auszahlung des Jahresbonus ist ein Vorstandsmitglied grundsätzlich frei, über den entsprechenden Betrag zu verfügen. Allerdings hat der Aufsichtsrat innerhalb von drei Jahren nach Auszahlung des Jahresbonus die Möglichkeit, die teilweise oder vollständige Rückzahlung des ausgezahlten Betrages zu verlangen, wenn sich herausstellt, dass die Bestimmung der Bonushöhe durch den Aufsichtsrat unwissentlich auf Grundlage falscher Informationen erfolgte (*Clawback*).

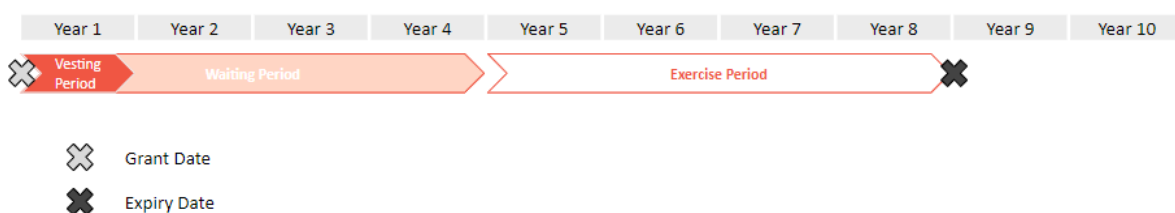
Die konkreten Ziele, die für ihre Honorierung maßgebliche Zielgrößen sowie die tatsächliche Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr werden im Vergütungsbericht des Folgejahres veröffentlicht.

## II. Langfristige variable Vergütung

Als langfristige, aktienbasierte variable Vergütung erhält der Vorstand Performance Shares unter dem LTIP der Gesellschaft.

### 1. Grundzüge des LTIP

Das LTIP ermöglicht es dem Vorstand, an Steigerungen des Eigenkapitalwertes zu partizipieren, da die Wertentwicklung der Performance Shares an die Wertentwicklung der Aktien der Gesellschaft geknüpft ist. Die Performance Shares sind wie Optionen ausgestaltet. Der Begünstigte erhält die Wertdifferenz zwischen höherem Aktienkurs zum Ausübungszeitpunkt und bei Ausgabe der Performance Shares festgelegtem Ausübungspreis (*Base Price*) – im Ermessen der Gesellschaft – entweder in Form von Aktien der Gesellschaft oder in bar. Der Erdienungszeitraum (*Vesting*) entspricht im Regelfall 12 Monate nach dem Tag der wirtschaftlichen Gewährung (*Effective Date*). Performance Shares sind nach dem aktuell gültigen LTIP Bedingungen grundsätzlich nach Ablauf einer vierjährigen Haltefrist ausübbar, soweit sie unverfallbar sind und die durchschnittliche, um Sondereffekte bereinigte Wachstumsrate des Umsatzwachstums der home24-Gruppe in der vier Jahren ab Gewährung der Performance Shares mindestens 10 % beträgt (*Waiting Period*). Die Performance Shares können innerhalb von vier Jahren nach Ablauf der Haltefrist ausgeübt werden (*Exercise Period*):



Soweit die Gesellschaft die Ansprüche aus ausgeübten Performance Shares in Form von Aktien bedient, unterliegt der Begünstigte keinen Vorgaben bezüglich des Haltens der entsprechenden

Aktien.

## **2. Einbeziehung des Vorstands**

Die Methodik zur Bestimmung der Anzahl sowie des Ausübungspreises der einem Vorstandsmitglied zu gewährenden Performance Shares wird jeweils zu Beginn der jeweiligen Amtsperiode für die gesamte Amtszeit des Vorstandsmitglieds festgelegt.

In der Regel erhält ein Vorstandsmitglied für jedes Jahr der Amtsperiode eine Tranche Performance Shares mit wirtschaftlicher Wirkung zum 1. Januar des jeweiligen Jahres (sukzessive Ausgabe jährlicher Tranchen) oder eine Gesamtzusage für den Zeitraum der Laufzeit des Vorstandsvertrags (gemeinsame Ausgabe aller jährlichen Tranchen). Für jede Tranche sind Erdienungszeitraum (*Vesting Period*), Haltefrist (*Waiting Period*) sowie der Ausübungszeitraum (*Exercise Period*) jeweils selbstständig zu bestimmen.

Bei der Festlegung des relevanten Ausübungspreises (*Base Price*) für eine Tranche berücksichtigt der Aufsichtsrat den durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handel in einer vom Aufsichtsrat jeweils festgelegten, repräsentativen Zeitspanne (zum Beispiel den Vormonat oder ein Vorquartal).

Bei der Festlegung der Anzahl der dem Vorstandsmitglied zugesagten Performance Shares berücksichtigt der Aufsichtsrat, dass der Vorstand bei seiner derzeitigen Größe aktuell insgesamt pro Jahr über LTIP Performance Shares grundsätzlich mit rund einem Prozent an der Wertsteigerung der Gesellschaft beteiligt sein soll. Jedoch soll der nach Black Scholes ermittelte Wert der Performance Shares einer jährlichen Tranche zum Zeitpunkt der Gewährung eine vom Aufsichtsrat festgelegte Grenze nicht überschreiten („**LTIP Cap**“). Das LTIP Cap wird vom Aufsichtsrat aus der Ziel-Gesamtvergütung für das jeweilige Vorstandsmitglied abgeleitet.

### **I. Anrechnung der Vergütung von Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern**

Jede entgeltliche oder unentgeltliche gewerbliche Nebentätigkeit jeder Art, einschließlich der Mitgliedschaft in Aufsichtsräten, Beiräten oder ähnlichen Gremien, sowie ehrenamtliche Tätigkeiten innerhalb eines Unternehmens und die Übernahme politischer Funktionen bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den Aufsichtsrat. Eine Zustimmung zur Übernahme von mehr als zwei Aufsichtsratsmandaten in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbaren Funktionen wird grundsätzlich nicht erteilt. Der Aufsichtsrat kann nach eigenem Ermessen entscheiden, ob und in welchem Umfang die Vergütung für genehmigte Nebentätigkeiten auf die Vergütung angerechnet werden soll.

### **J. Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit im Vorstand**

Bei erstmaliger Bestellung zum Mitglied des Vorstands entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, inwieweit und in welcher Form – z.B. in bar oder über LTIP Performance Shares – marktübliche und angemessene Einmalleistungen erfolgen. Dies führt zu einer erhöhten Flexibilität bei den Verhandlungen, die es dem Aufsichtsrat ermöglicht, im besten Interesse der Gesellschaft spezifische Anstellungsbedingungen auszuhandeln, z.B. um Ansprüche aus vorherigen Anstellungen, die ein Vorstandsmitglied durch die Anstellung bei der Gesellschaft verliert, auszugleichen.

### **K. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung

abgeschlossen. Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern erfolgt für längstens drei Jahre.

Es bestehen keine vertraglichen Zusagen im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit. Im Falle einer dauernden Arbeitsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds endet der Anstellungsvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit Ablauf des Kalendervierteljahrs, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

#### **L. Vorübergehende Abweichungen**

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend vom Vorstandsvergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu bedarf es eines Aufsichtsratsbeschlusses, der die einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände feststellt. Vom Vorstandsvergütungssystem abgewichen werden kann in diesem Fall hinsichtlich der Regelungen zum Verfahren, zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen.

#### **M. Geltung**

Das vorliegende Vergütungssystem gilt für alle nach Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 17. Juni 2021 neu abgeschlossenen oder verlängerten Anstellungsverträge. Für bestehende Anstellungsverträge gilt die bisherige Vergütungsstruktur in Übereinstimmung mit § 26j Abs. 1 EGAktG und der Begründung des DCGK fort, auch um nicht in laufende Pläne mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage einzugreifen.