

Vergütungsbericht

1. Vergütungsbericht

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) wird die Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der home24 SE im Geschäftsjahr 2021 dargestellt und erläutert.

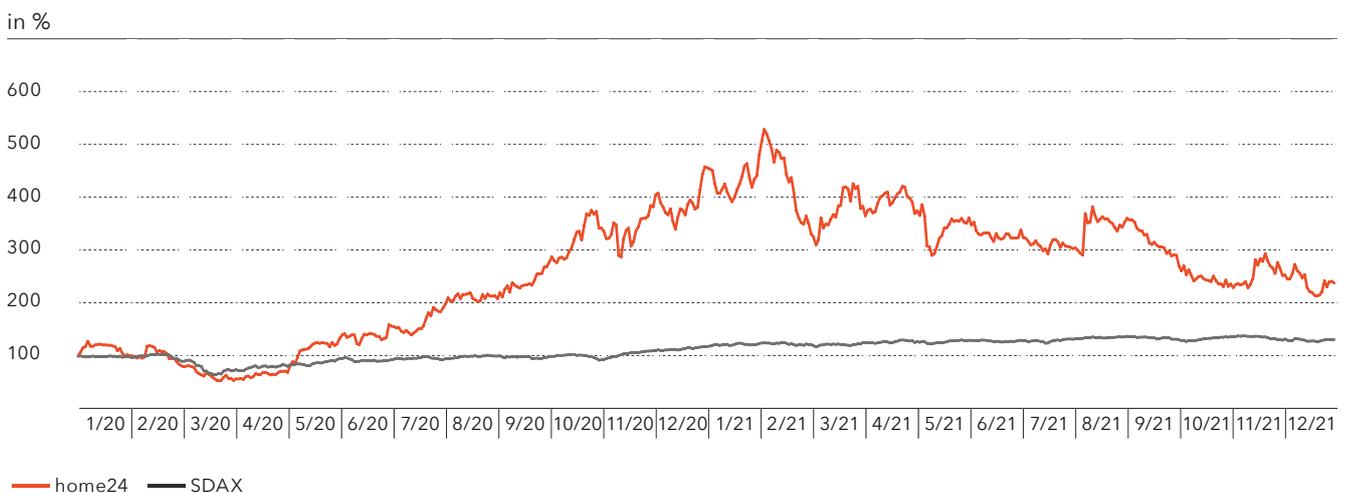
1.1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

1.1.1. Geschäftsentwicklung und Aktienkurs

Das Unternehmen blickt auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2021 zurück. So stieg der Konzernumsatz im Geschäftsjahr 2021 währungsbereinigt um 27% (und damit - wiederum währungsbereinigt - um 80% in den letzten zwei Jahren) und es konnte ein positives bereinigtes EBITDA erreicht werden.

Das Geschäftsjahr 2021 war jedoch weiterhin geprägt durch die Einflüsse der COVID-19-Pandemie, deren Auswirkungen auch am Kapitalmarkt spürbar waren. Der Aktienkurs der Gesellschaft zeigte wie bereits im Geschäftsjahr 2020 eine starke Volatilität:

Aktienchart Januar 2020 bis Dezember 2021



Die starken Schwankungen im Aktienkurs galt es in der Berichtsperiode bei der langfristigen, aktienbasierten Vergütung unter dem Long Term Incentive Plan 2019 (im Folgenden: „LTIP“) des Vorstands zu berücksichtigen. Erläuterungen dazu finden sich in diesem Bericht unter Abschnitt „Einbeziehung des Vorstands in das LTIP im Jahr 2021“.

Mehr Informationen zur Entwicklung des Aktienkurses und des Geschäftsverlaufs in 2021 sind in diesem Geschäftsbericht auf den Seiten „home24-Aktie“ und „Zusammengefasster Lagebericht“ verfügbar.

1.1.2. Personelle Veränderungen im Vorstand

Der Vorstand bestand zum Stichtag aus drei Mitgliedern. Zum 1. Januar 2021 begann die Amtszeit des derzeitigen Finanzvorstands der Gesellschaft, Philipp Steinhäuser. Zum 31. März 2021 endete turnusgemäß das Mandat des ehemaligen Technikvorstands Johannes Schaback. Für eine Übergangszeit bis zum 31. März 2021 bestand der Vorstand aus vier Personen.

Mehr Informationen zu den personellen Veränderungen im Vorstand sind in diesem Geschäftsbericht auf den Seiten „Corporate Governance Bericht“ verfügbar.

1.1.3. Ordentliche Hauptversammlung am 17. Juni 2021

Am 1. Mai 2021 verabschiedete der Aufsichtsrat ein neues Vorstandsvergütungssystem, welches der Hauptversammlung der Gesellschaft am 17. Juni 2021 zur Billigung vorgelegt wurde. Das vorgelegte Vergütungssystem gilt für alle nach Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 17. Juni 2021 neu abgeschlossenen oder verlängerten Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern. Inhaltlich entspricht dieses zur Billigung vorgelegte Vorstandsvergütungssystem bis auf wenige Änderungen dem vom Aufsichtsrat am 11. November 2020 beschlossenen Vorstandsvergütungssystem. Die Änderungen zielten inhaltlich insbesondere auf eine Flexibilisierung der Regelungen zur Struktur der Ziel-Gesamtvergütung sowie der Einbeziehung des Vorstands in das LTIP der Gesellschaft ab, stellten jedoch keine grundlegenden Änderungen des Systems dar.

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft billigte das vorgelegte Vorstandsvergütungssystem mit 68,39% der abgegebenen Stimmen. Gegen die Billigung des Vorstandsvergütungssystems votierten Aktionäre bzw. Aktionärsvertreter mit 31,61% der abgegebenen Stimmen. Der rechtlich unverbindliche Beschluss der Hauptversammlung über die Billigung des Vorstandsvergütungssystems bedarf nach § 120a Abs. 1 AktG einer einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen, sodass das vorgelegte Vergütungssystem wirksam gebilligt wurde. Der Aufsichtsrat strebt allerdings eine deutlich höhere Zustimmungsquote für dieses wichtige Thema an, um eine möglichst starke Übereinstimmung von Aktionärs- und Managementinteressen sicherzustellen. Daher beabsichtigt der Aufsichtsrat, der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2022 ein neues, überarbeitetes Vorstandsvergütungssystem zur Billigung vorzulegen, das auf die von Investoren geäußerten Änderungswünsche eingeht.

An dem im Jahr 2021 gebilligten Vorstandsvergütungssystem haben Investoren insbesondere bemängelt, dass das Erfolgsziel bei der langfristigen, aktienbasierten variablen Vergütung unter dem LTIP der Gesellschaft nicht

ambitioniert genug sei und nicht genug Transparenz darüber herrsche, auf welcher objektiven Grundlage die Anzahl der unter dem LTIP gewährten Performance Shares vom Aufsichtsrat bestimmt werde.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, das in § 14 der Satzung geregelt ist, wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 99,98% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Es hat damit eine breite Zustimmung gefunden, sodass der Aufsichtsrat hier aktuell keinen Änderungsbedarf sieht.

1.1.4. Änderungen im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat bestand zum Stichtag unverändert aus vier Mitgliedern. Die Besetzung des Aufsichtsrats hat sich dabei im Jahr 2021 geändert. Die Amtszeit sämtlicher Aufsichtsratsmitglieder endete mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung turnusgemäß am 17. Juni 2021. Von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 17. Juni 2021 wiedergewählt wurden die Mitglieder Lothar Lanz (Vorsitzender) und Verena Mohaupt; Magnus Agervald und Franco Danesi kandidierten nicht mehr für eine Wiederwahl. Neu gewählt wurden stattdessen das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Philipp Kreibohm sowie Nicholas C. Denissen mit Wirkung zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 17. Juni 2021.

Mehr Informationen zu den personellen Veränderungen im Aufsichtsrat sind in diesem Geschäftsbericht auf den Seiten „Corporate Governance Bericht“ verfügbar.

1.1.5. Vergütungsausschuss

Der vierköpfige Aufsichtsrat hat bei seiner konstituierenden Sitzung am 17. Juni 2021 beschlossen, den seit 1. Januar 2020 nicht mehr bestehenden Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats wieder einzurichten. Der Vergütungsausschuss besteht aus den Aufsichtsratsmitgliedern Verena Mohaupt (Vorsitzende), Lothar Lanz und Nicholas C. Denissen.

Der Vergütungsausschuss hat gemeinsam mit einem unabhängigen externen Vergütungsexperten Möglichkeiten zur Anpassung des Vorstandsvergütungssystems erörtert. In diesem Zuge hat der externe Vergütungsexperte auch die Angemessenheit der Vorstandsvergütungshöhe überprüft und bestätigt. Hierzu wurde ein Vergleich mit 18 Unternehmen aus den Branchen E-Commerce, IT sowie Media und Entertainment erstellt. Acht der 18 Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, die übrigen innerhalb Europas. Zur Beurteilung der Marktüblichkeit wurde die Vergütung des Vorstands der Gesellschaft unter Berücksichtigung der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung dieser Vergleichsgruppe bewertet. Im Vergleich mit diesen Unternehmen bewegt sich die Zielvergütung des Vorstands insgesamt im Bereich der

Vergleichswerte. Bezogen auf die Festvergütung sowie die kurzfristige variable Vergütung ist die Zielvergütung des Vorstands vergleichsweise gering – dies wird kompensiert durch eine vergleichsweise hohe langfristig orientierte variable Vergütung. Dies spiegelt die bewusst gewählte Vergütungsstruktur wider, die im Vergleich zum Markt noch langfristiger ausgerichtet ist.

Zudem wurde das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises der Gesellschaft (Senior Vice Presidents bzw. C-Level-Positionen und Vice Presidents) sowie der Belegschaft (alle Mitarbeiter inklusive des oberen Führungskreises) der home24-Gruppe in Deutschland ermittelt und auf Marktüblichkeit überprüft. Auch insofern wurde die Marktüblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des vertikalen Vergütungsgefüges vergleichbarer Unternehmen durch den externen Vergütungsexperten bestätigt.

1.1.6. Verlängerung der Amtszeit des Vorstandsmitglieds Brigitte Wittekind

Die Amtszeit des Vorstandmitglieds Brigitte Wittekind wurde im Dezember 2021 vom Aufsichtsrat um ein Jahr bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 verlängert und ein entsprechender Anstellungsvertrag auf der Basis des am 17. Juni 2021 von der Hauptversammlung gebilligten Vorstandsvergütungssystems geschlossen. Der Aufsichtsrat hat sich bewusst dazu entschlossen, den Anstellungsvertrag mit Brigitte Wittekind nicht länger als ein Jahr zu verlängern, da dieser auf der Grundlage des aktuellen Vorstandsvergütungssystems abgeschlossen werden musste. Wie oben dargestellt, gab es trotz Billigung dieses Vorstandsvergütungssystems durch die ordentliche Hauptversammlung vom 17. Juni 2021 auch nicht unwesentliche Gegenstimmen, sodass der Aufsichtsrat beabsichtigt, ein angepasstes Vergütungssystem zur Billigung vorzulegen. Um dieses neue Vorstandsvergütungssystem schnellstmöglich zur Wirksamkeit zu bringen, wollte der Aufsichtsrat keine langjährigen Verpflichtungen auf Basis des aktuellen Vorstandsvergütungssystems eingehen. Die für Ende des Geschäftsjahres 2022 planmäßig anstehenden Verhandlungen mit Brigitte Wittekind über eine mögliche weitere Verlängerung ihrer Amtszeit als Vorstandsmitglied können somit auf Grundlage eines neuen, von der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2022 gebilligten Vorstandsvergütungssystems stattfinden, das von einer breiteren Zustimmungsbasis der Investoren getragen werden sollte.

1.2. Grundzüge des aktuellen Vorstandsvergütungssystems

Das Vorstandsvergütungssystem leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Es ist klar und verständlich gestaltet und entspricht den Vorgaben des § 87a AktG sowie im Wesentlichen den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“). 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.

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).

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. An der Ziel-Gesamtvergütung hat die langfristige variable Vergütung einen weit überwiegenden Anteil.

Ziel-Gesamtvergütung

Fest (Leistungs- unabhängig)	Variabel (Leistungsabhängig)	
Grundgehalt + Nebenleistungen	Bonus (kurzfristig)	LTIP (langfristig)
Barvergütung		aktienbasierte Vergütung

Das geltende Vergütungssystem sowie weitere Informationen sind auf der Unternehmenswebseite der Gesellschaft unter: <https://www.home24.com/websites/homevierundzwanzig/German/4400/corporate-governance.html> veröffentlicht.

1.3. Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2021

Im Folgenden wird die Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2021 für die einzelnen Vergütungsbestandteile im Einzelnen erläutert.

1.3.1. Festvergütung

Die feste, erfolgsunabhängige Barvergütung, die sich der Höhe nach an Verantwortungsbereich und Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert, wird in zwölf Monatsraten ausbezahlt. Im Berichtszeitraum belief sich die jährliche Fixvergütung auf EUR 250.000 für den Vorstandsvorsitzenden Marc Appelhoff sowie das Vorstandsmitglied Brigitte Wittekind und auf EUR 200.000 für das Vorstandsmitglied Philipp Steinhäuser. Die dem ehemaligen Vorstandsmitglied Johannes Schaback auf Grundlage des von der ordentlichen Hauptversammlung am 19. Juni 2019 gebilligten Vorstandsvergütungssystems gewährte jährliche Fixvergütung belief sich auf EUR 250.000.

Die Vorstandsmitglieder haben außerdem im Einklang mit dem Vergütungssystem marktübliche Nebenleistungen erhalten, 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. Im Geschäftsjahr 2021 betrugen die Kosten für D&O-Versicherungen TEUR 93 (2020: TEUR 47). Die Vorstandsmitglieder haben zudem weitere Nebenleistungen in Höhe von TEUR 42 (2020: TEUR 37) erhalten.

Die im Geschäftsjahr 2021 gewährte Festvergütung steht insgesamt im Einklang mit den Vorgaben des aktuellen Vergütungssystems. Es ist sichergestellt, dass die Gesellschaft auch weiterhin am Markt erfolgreich national und international um die besten Kandidaten für das Vorstandsamt bei der Gesellschaft konkurrieren kann.

1.3.2. Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung besteht aus einem Jahresbonus, dessen maximale Höhe in den jeweiligen Vorstandsstellungsverträgen geregelt ist. Bei allen Vorstandsmitgliedern betrug der maximal zu erreichende Bonus für das Geschäftsjahr 2021 EUR 50.000. Über die konkrete Höhe des jeweils verdienten Bonus für ein Geschäftsjahr hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Erreichung der jeweils bestimmten Ziele innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Geschäftsjahrs 2021 entschieden. Gleichwohl wird der Jahresbonus der für das Geschäftsjahr 2021 im Sinne von § 162 AktG geschuldeten Vergütung zugerechnet, da die zugrundeliegende Tätigkeit des Vorstands bereits vollständig erbracht ist.

1. Leistungskriterien für den Jahresbonus 2021

Im Einklang mit den Vorgaben des Vergütungssystems legte der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahrs 2021 ambitionierte Leistungskriterien für den jeweils vertraglich geschuldeten Jahresbonus der Vorstandsmitglieder fest, die sich – neben operativen – auch an strategischen Zielsetzungen orientieren. Neben finanziellen Erfolgszielen waren dies auch nichtfinanzielle Leistungskriterien. Die konkrete Auswahl der Leistungskriterien erfolgte durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der geschäftlichen Rahmenbedingungen, insbesondere des für 2021 verabschiedeten Budgets und der für 2021 angestrebten Verbesserung nichtfinanzieller Aspekte. Daher wurden zum einen finanzielle Ziele im Hinblick auf die Umsatzentwicklung, die Profitabilität auf Basis des bereinigten EBITDA und den Barmittelbestand zum Ende des Jahres 2021 festgelegt. Je nach Erreichungsgrad der finanziellen Ziele konnte der Vorstand bis zu 80% des maximal für 2021 zu erreichenden Bonus verdienen. Zum anderen hat der Aufsichtsrat festgelegt, dass er bei der Bewertung der Erreichung der nichtfinanziellen Ziele insbesondere Aspekte der Verbesserung der Nachhaltigkeit und der Kundenzufriedenheit berücksichtigen wird. Je nach Erreichungsgrad der nichtfinanziellen Ziele konnte der Vorstand bis zu 20% des maximal für 2021 zu erreichenden Bonus verdienen. Die genaue Darstellung der vereinbarten Ziele, sowie deren Erreichungsgrad sind nachfolgend unter 2. dargestellt.

Da die Leistungskriterien für den Jahresbonus vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie bestimmt wurden, dient die Anreizstruktur durch die kurzfristige variable Vergütung der Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie langfristigem und nachhaltigem Wachstum der Gesellschaft.

2. Anwendung der Leistungskriterien

Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2021 hat der Aufsichtsrat auf Grundlage der erzielten Ergebnisse die zugehörigen Zielerreichungen wie aus der untenstehenden Übersicht ersichtlich festgestellt. Der Aufsichtsrat hat den Vorstand bewusst als Team betrachtet und die Zielerreichung für alle drei Vorstandsmitglieder gemeinsam betrachtet.

Bei der Ermessensausübung zur Festlegung der Zielerreichung der nichtfinanziellen Ziele hat der Aufsichtsrat vor allem die erneute Steigerung der anhand des NPS-Scores gemessenen Kundenzufriedenheit, die Reduzierung der Scope I und II-CO₂-Emissionen sowie die Erreichung eines ESG Ratings durch eine externe Rating-Agentur im oberen Bereich von Vergleichsunternehmen berücksichtigt.

	Bewertungsrelevante Kriterien	Ziel- erreichung
Finanzielle Ziele (Gewichtung: 80 %)		
Umsatzwachstum der home24-Gruppe ¹ unter konstanter Währung	Wenn das Umsatzwachstum unterhalb von 16,3% liegt, wird kein Bonus ausgezahlt Wenn das Umsatzwachstum bei 26,3% liegt, wird ein Bonus in Höhe von 26,7% ausgezahlt Ab einem Umsatzwachstum von 36,3%, wird ein Bonus in Höhe von 53,4% ausgezahlt	109%
Profitabilität auf Basis des bereinigten EBITDA ²	Wenn das bereinigte EBITDA unterhalb von 0,3% liegt, wird kein Bonus ausgezahlt Ab einem bereinigten EBITDA von 5,3%, wird ein Bonus in Höhe von 26,7% ausgezahlt	0%
Barmittelbestand zum Jahresende ³	Wenn der Barmittelbestand zum Jahresende EUR 63,6 Mio. oder weniger beträgt, wird kein Bonus ausgezahlt Ab einem Barmittelbestand zum Jahresende von EUR 88,6 Mio., wird ein Bonus in Höhe von 26,7% ausgezahlt	0%
Nichtfinanzielle Ziele (Gewichtung: 20 %)		
Nachhaltigkeit	Berücksichtigung von Nachhaltigkeits-/GRC-Aspekten im Ermessen des Aufsichtsrats	100%
Kundenzufriedenheit	Berücksichtigung der Entwicklung kundenbezogener, operativer KPI wie NPS, Out-of-Stock Rate, Lieferzeitentreue im Ermessen des Aufsichtsrats	

¹ Bei einem Umsatzwachstum zwischen 16,3% und 36,3% wird linear interpoliert.

² Bei einem bereinigten EBITDA zwischen 0,3% und 5,3% wird linear interpoliert.

³ Bei einem Barmittelbestand zwischen EUR 63,6 Mio. und EUR 88,6 Mio. wird linear interpoliert. Cash-Effekte aus dem Börsengang der home24 Tochtergesellschaft Mobly S.A. in Brasilien zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 bleiben bei der Bestimmung des Barmittelbestands unberücksichtigt. Dies gilt auch für Bilanzpositionen, die Einfluss auf den Barmittelbestand haben (z.B. Marketingausgaben in Q4/2021 und Umlaufvermögen) und nicht innerhalb des gewöhnlichen Geschäftsgangs liegen.

Für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich auf Basis der festgelegten Zielerreichung folgender Jahresbonus, der im zweiten Quartal 2022 ausgezahlt wird:

Vorstandsmitglied	Auszahlungsbetrag (in TEUR)
Marc Appelhoff	25
Brigitte Wittekind	25
Philipp Steinhäuser	25
Johannes Schaback	6
Summe	81

1.3.3. Langfristige variable Vergütung

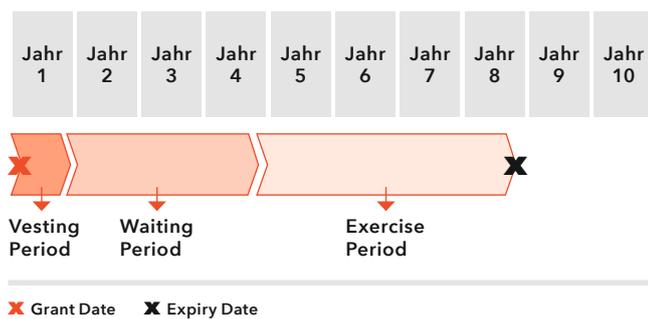
Als langfristige, aktienbasierte variable Vergütung erhält der Vorstand Performance Shares unter dem LTIP der Gesellschaft.

1. Beschreibung des LTIP

Der 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 dem Aktienkurs zum Ausübungszeitpunkt und dem bei Ausgabe der Performance Shares festgelegtem Ausübungspreis (Base Price). Es liegt im Ermessen der Gesellschaft, diese Wertdifferenz entweder in Form von Aktien der Gesellschaft oder in bar abzugelten. Der Erdienungszeitraum (Vesting Period) entspricht im Regelfall zwölf Monate nach dem Tag der wirtschaftlichen Gewährung (Effective Date). Performance Shares sind nach den 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 (Waiting Period) mindestens 10% beträgt.

Die Performance Shares können innerhalb von vier Jahren nach Ablauf der Haltefrist ausgeübt werden (Exercise Period):

Stand: 2021



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 in den LTIP im Jahr 2021

Die Vorstandsmitglieder haben für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 die folgenden Performance Shares mit wirtschaftlicher Wirkung zum 1. Januar 2021 erhalten:

Vorstandsmitglied	Anzahl	Grant Date ¹	Base Price (in EUR)
Marc Appelhoff	56.163	11.03.21	9,93
Marc Appelhoff	47.275	07.05.21	9,93
Brigitte Wittekind	46.210	11.03.21	9,93
Brigitte Wittekind	39.309	07.05.21	9,93
Philipp Steinhäuser	72.200	11.11.20	9,93
Johannes Schaback	–	–	–

¹ Grant Date im Sinne der LTIP Bedingungen, Beginn der vierjährigen Haltefrist

In den zugrundeliegenden Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder mit mehrjähriger Laufzeit ist die Anzahl der für jedes Vertragsjahr zu gewährenden Performance Shares und die Methodik zur Bestimmung des Base Price für die jährlichen Tranchen vereinbart. Als Base Price hat der Aufsichtsrat für die im Geschäftsjahr 2021 an den Vorstand gewährten Performance Shares vertragsgemäß jeweils den Durchschnittsschlusskurs der home24-Aktie im XETRA Handel im dritten Quartal des Jahrs 2020 zugrunde gelegt.

Die maximale Anzahl der für jedes Vertragsjahr zu gewährenden Performance Shares hat der Aufsichtsrat bei Abschluss der Vorstandsverträge festgelegt und dabei berücksichtigt, dass der Vorstand bei seiner derzeitigen Größe pro Jahr über den LTIP grundsätzlich mit rund einem Prozent an der Wertsteigerung der Gesellschaft beteiligt werden soll.

Die bei Vertragsschluss zugrunde gelegte individuelle Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds berücksichtigt alle Vergütungsbestandteile und unterstellt bei variablen Vergütungsbestandteilen jeweils 100%-Zielerreichung. Der Wert der Performance Shares wird anhand eines Black-Scholes-Modells ermittelt. Da die Anzahl der Performance Shares für die jährlichen Tranchen bei Vertragsabschluss grundsätzlich fest vereinbart wird, kann die Ziel-Gesamtvergütung schwanken, da sich der Wert der zu gewährenden Performance Shares je nach Aktienkursentwicklung sowie Volatilität verändert. Um dennoch eine Marktangemessenheit der jährlichen Vergütung, insbesondere der jährlich zuzuteilenden Performance Shares sicherzustellen, ist in den Vorstandsverträgen für alle Vorstandsmitglieder ein individueller Wert festgelegt, den der Wert einer jährlichen Performance Shares Tranche nicht übersteigen darf („LTIP-Cap“).

Auf Grundlage seines Anstellungsvertrags hatte der Vorstandsvorsitzende Marc Appelhoff für das Geschäftsjahr 2021 grundsätzlich Anspruch auf die Gewährung von 103.438 Performance Shares mit einem Base Price von EUR 9,93 (Durchschnittsschlusskurs der home24-Aktie im XETRA Handel im dritten Quartal des Jahrs 2020). Diese Tranche hätte jedoch das im Anstellungsvertrag vereinbarte LTIP-Cap in Höhe von EUR 790.000 überschritten, das nach den Regelungen des Anstellungsvertrags mit Wirkung zum 1. Januar 2021 zu berechnen war. Dementsprechend wurde Marc Appelhoff am 11. März 2021 zunächst nur eine Tranche von 56.163 Performance Shares mit einem Base Price von EUR 9,93 gewährt.

Auch beim Vorstandsmitglied Brigitte Wittekind war das im Anstellungsvertrag vereinbarte LTIP-Cap überschritten: Grundsätzlich hätte Brigitte Wittekind Anspruch auf die Gewährung von 85.519 Performance Shares mit einem Base Price von EUR 9,93 (Durchschnittsschlusskurs der home24-Aktie im XETRA Handel im dritten Quartal des Jahrs 2020) gehabt. Diese Tranche hätte jedoch das in ihrem Anstellungsvertrag vereinbarte LTIP-Cap von EUR 650.000 überschritten, das nach den Regelungen ihres Anstellungsvertrags wie bei Marc Appelhoff mit Wirkung zum 1. Januar 2021 zu berechnen war. Aus diesem Grund wurde Brigitte Wittekind am 11. März 2021 zunächst nur eine Tranche von 46.210 Performance Shares mit einem Base Price von EUR 9,93 gewährt.

Das Eingreifen des LTIP-Caps lag maßgeblich daran, dass zum Stichtag für die Bewertung der zu gewährenden Performance Shares am 1. Januar 2021 der Aktienkurs der home24-Aktie um den Jahreswechsel 2020/2021 im XETRA-Handel zeitweilig bei über EUR 22 lag und damit in einem sehr volatilen Kursverlauf nahezu den Höchststand auf 12-Monatszeit markierte.

Beim Vorstandsmitglied Philipp Steinhäuser stellte sich diese Problematik nicht. Auf Grundlage seines Anstellungsvertrags hatte Philipp Steinhäuser für sein erstes Vertragsjahr und mit wirtschaftlicher Wirkung zum 1. Januar 2021 bereits am 11. November 2020 eine Tranche von 72.200 Performance Shares mit einem Base Price von EUR 9,93 erhalten. Am 11. November 2020 kostete eine home24-Aktie im XETRA-Handel etwa EUR 15 und damit deutlich weniger als zum Stichtag am 1. Januar 2021. Damit war zu diesem Zeitpunkt auch der nach Black-Scholes ermittelte Wert einer Performance Share deutlich niedriger als zu dem für Brigitte Wittekind und Marc Appelhoff maßgeblichen Stichtag am 1. Januar 2021.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat am 3. Mai 2021 beschlossen, Marc Appelhoff und Brigitte Wittekind jeweils eine zweite Tranche Performance Shares mit wirtschaftlicher Wirkung zum 1. Januar 2021 zu gewähren. Dabei stellte der Aufsichtsrat insbesondere fest, dass lediglich die Volatilität des Aktienkurses der Gesellschaft und hierbei insbesondere der starke und unvorhergesehene Kursanstieg im vierten Quartal 2020 zum Erreichen des LTIP-Caps geführt habe. Die vertragliche Mechanik zur Bestimmung der Anzahl der zu gewährenden Performance Shares führte zu der ungewollten Situation, dass Marc Appelhoff und Brigitte Wittekind jeweils rund 45% weniger Performance Shares als ursprünglich vereinbart – und damit im Ergebnis weniger Performance Shares als das neue Vorstandsmitglied Philipp Steinhäuser bekommen haben. Vertraglich vereinbart sei mit Marc Appelhoff und Brigitte Wittekind allerdings eine Beteiligung an der Wertsteigerung der Gesellschaft von ~0,39% (Marc Appelhoff) bzw. ~0,32% (Brigitte Wittekind). Eine derart volatile Kursentwicklung innerhalb eines so kurzen Zeitraums hatte man bei dem Abschluss der Verträge mit Marc Appelhoff und Brigitte Wittekind nicht vorausgesehen. Hätte man ein solches Szenario bedacht, hätte man aus Sicht des Aufsichtsrats eine flexiblere Regelung zur Bestimmung des Werts der für ein Jahr zu gewährenden Tranche vorgesehen, zum Beispiel eine Durchschnittsbetrachtung des Aktienkurses über einen Referenzzeitraum.

Aus diesem Grund wurden am 7. Mai 2021 dem Vorstandsvorsitzenden Marc Appelhoff 47.275 weitere Performance Shares und dem Vorstandsmitglied Brigitte Wittekind 39.309 weitere Performance Shares jeweils mit einem Base Price von EUR 9,93 gewährt. Die Gewährung dieser zweiten Tranche Performance Shares wurde jeweils an das zusätzliche Erfolgsziel eines um Währungs- und Sondereffekte bereinigten Umsatzwachstums der home24-Gruppe von mindestens 20% im Geschäftsjahr 2021 geknüpft.

Der Aufsichtsrat ist sich bewusst, dass dieses Vorgehen bei enger Auslegung des Vergütungssystems als Abweichung vom selbigen gewertet werden könnte. Der Aufsichtsrat hielt diese Abweichung indes aus den zuvor erläuterten Gründen für nötig. Aus Sicht des Aufsichtsrats wäre es nicht erklärbar gewesen, warum auf einer besonderen Kurssituation zu einem frei gewählten Stichtag der Vorstandsvorsitzende und die für den strategisch überaus wichtigen Bereich Operations zuständige Vorständin für das Geschäftsjahr 2021 deutlich weniger Performance Shares erhalten sollten als der neu ernannte Finanzvorstand. Um eine ausreichende Incentivierung und dem Prinzip der Vergütung nach Rolle und Verantwortungsbereich gerecht zu werden, hielt der Aufsichtsrat die Korrektur für geboten.

Der Vorstand wird durch die langfristige, aktienbasierte variable Vergütung mit Performance Shares, die einen weit überwiegenden Teil seiner Gesamtvergütung ausmacht, in besonderer Weise dazu incentiviert, sich für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens einzusetzen.

3. Ausübung von LTIP Performance Shares im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 haben die Vorstandsmitglieder Marc Appelhoff, Brigitte Wittekind und Philipp Steinhäuser sowie die ehemaligen Vorstandsmitglieder Christoph Cordes und Dr. Philipp Kreibohm jeweils Performance Shares mit einem

Ausübungspreis (Base Price) von EUR 0,02 aus dem LTIP ausgeübt, die ihnen im Jahr 2017 gewährt worden waren. Die Gewährung der Performance Shares im Jahr 2017 erfolgte nur bei Marc Appelhoff, Christoph Cordes und Dr. Philipp Kreibohm als Vorstandsvergütung, da Brigitte Wittekind und Philipp Steinhäuser zum damaligen Zeitpunkt nicht Vorstandsmitglieder der Gesellschaft waren. Zur Abgeltung der Ansprüche aus den ausgeübten Performance Shares wurden den Vorstandsmitgliedern jeweils gegen Abtretung ihrer jeweiligen Vergütungsansprüche aus dem LTIP an die Gesellschaft neue Aktien aus dem Bedingten Kapital 2019 der Gesellschaft wie folgt gewährt:

Organmitglied	Position	Anspruch aus ausgeübten Performance Shares (in TEUR)	Anzahl der zur Abgeltung gewährten Aktien	Datum
Marc Appelhoff ¹	Vorstandsvorsitzender	1.549	93.626	06.07.2021
Brigitte Wittekind	Vorstand	54	3.521	09.07.2021
Philipp Steinhäuser	Vorstand	33	2.018	06.07.2021
Christoph Cordes	ehemaliges Vorstandsmitglied	1.161	70.219	06.07.2021
Dr. Philipp Kreibohm	ehemaliges Vorstandsmitglied	346	21.859	07.07.2021

¹ Die von Marc Appelhoff ausgeübten Performance Shares waren ihm im Jahr 2017 für einen Leistungszeitraum von insgesamt vier Jahren gewährt worden, wobei jeweils ein Viertel der Performance Shares mit wirtschaftlicher Wirkung zum 1. Januar der Jahre 2017 bis 2020 gewährt worden ist.

Die aktuell amtierenden Vorstandsmitglieder haben die ihnen gewährten Aktien an der Gesellschaft im Berichtszeitraum nicht veräußert und sind deshalb auch über ihre Stellung als Aktionäre der Gesellschaft auf die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts incentiviert.

1.3.4. Einhaltung Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds wird durch den jeweiligen Vorstandsanstellungsvertrag 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. Im Geschäftsjahr 2021 wurde diese Regelung zur Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten.

1.3.5. Claw-back

Nach Auszahlung des Jahresbonus ist ein Vorstandsmitglied grundsätzlich frei, über den entsprechenden Betrag zu verfügen. Allerdings sieht das Vergütungssystem seit dem 11. November 2020 vor, dass der Aufsichtsrat innerhalb von drei Jahren nach Auszahlung des Jahresbonus die Möglichkeit haben soll, 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 („Claw-Back“).

In der Berichtsperiode sahen noch nicht alle Vorstandsanstellungsverträge diese Claw-Back-Möglichkeit vor. Im Einklang mit dem Vergütungssystem wird jeweils bei neu abzuschließenden Vorstandsanstellungsverträgen ein entsprechender Claw-Back vorgesehen werden. Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile von Vorstandsmitgliedern zurückgefordert.

1.3.6. Sonstiges

1. Leistungen bei Vertragsbeendigung

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.

2. Betriebliche Altersvorsorge

Mit den Vorstandsmitgliedern ist keine Regelung zu betrieblicher Altersvorsorge vereinbart.

3. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsstellungsverträge enthalten jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Danach ist es den Vorstandsmitgliedern untersagt, in einem Zeitraum von sechs Monaten nach Ende des Vorstandsstellungsvertrags für Wettbewerber der Gesellschaft tätig zu werden.

4. Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

5. Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeiten

Den Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2021 weder für konzerninterne noch konzernexterne Aufsichtsratsmandate eine Vergütung zugesagt oder gewährt.

1.4. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft ist in § 14 der Satzung geregelt. Gemäß § 14 der Satzung haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf eine feste Vergütung, die nach Ablauf des Geschäftsjahrs zahlbar ist. Die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bemisst sich nach den Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. seinen Ausschüssen, die vom jeweiligen Mitglied übernommen werden. Ein ordentliches Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste jährliche Vergütung in Höhe von TEUR 30. Abweichend hiervon erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung in Höhe von TEUR 90 und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats eine solche Vergütung in Höhe von TEUR 45. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich eine feste jährliche Vergütung von TEUR 30 und Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich eine solche Vergütung in Höhe von TEUR 10. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nur für einen Teil des Geschäftsjahrs angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind von einer D&O-Versicherung der Gesellschaft abgedeckt. Außerdem ersetzt die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern die ihnen bei Ausübung ihres Aufsichtsratsmandats vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie die etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat im Einklang mit den Vorgaben der Satzung in § 14 angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

1.5. Vergütungshöhe

1.5.1. Vorstand

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr ausbezahlte Festvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, den Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2021 sowie die im Geschäftsjahr 2021 ausgeübten Performance Shares, die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im Jahr 2017 gewährt worden waren. Hinsichtlich der dem Vorstand im Geschäftsjahr 2021 zugesagten Performance Shares wird auf die Ausführungen oben unter „1.3.3. Langfristige variable Vergütung“ verwiesen.

	Marc Appelhoff Vorstandsvorsitzender seit 01.01.2020				Brigitte Wittekind Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2020				Philipp Steinhäuser Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2021			
	2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Bezüge												
Festvergütung	250	14%	250	40%	250	73%	250	58%	200	74%	–	n/a
Nebenleistungen	13	1%	32	5%	12	4%	29	7%	13	5%	–	n/a
Summe erfolgsunabhängige Bezüge	263	14%	282	45%	262	77%	279	65%	213	79%	–	n/a
Einjährige variable Vergütung	25	1%	350	55%	25	7%	150	35%	25	9%	–	n/a
Mehrjährige variable Vergütung	1.549 ¹	84%	0	0%	54 ²	16%	0	0%	33 ³	12%	–	n/a
Summe erfolgsabhängige Bezüge	1.574	86%	350	55%	79	23%	150	35%	58	21%	–	n/a
Versorgungsaufwand	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	n/a
Gesamtvergütung	1.837	100%	632	100%	341	100%	429	100%	271	100%	–	n/a

¹ Die von Marc Appelhoff ausgeübten Performance Shares waren ihm im Jahr 2017 für einen Leistungszeitraum von insgesamt vier Jahren gewährt worden, wobei jeweils ein Viertel der Performance Shares mit wirtschaftlicher Wirkung zum 1. Januar der Jahre 2017 bis 2020 gewährt worden ist.

² Die ausgeübten Performance Shares wurden im Jahr 2017 nicht als Vorstandsvergütung gewährt, da Brigitte Wittekind zu diesem Zeitpunkt nicht Vorstandsmitglied der Gesellschaft war.

³ Die ausgeübten Performance Shares wurden im Jahr 2017 nicht als Vorstandsvergütung gewährt, da Philipp Steinhäuser zu diesem Zeitpunkt nicht Vorstandsmitglied der Gesellschaft war.

Die folgende Tabelle enthält die früheren Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach §162 AktG:

	Johannes Schaback Ordentliches Vorstandsmitglied bis 31.03.2021				Christoph Cordes Ordentliches Vorstandsmitglied bis 31.12.2019				Dr. Philipp Kreibohm Ordentliches Vorstandsmitglied bis 31.03.2019			
	2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %	TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Bezüge												
Festvergütung	63	88%	250	75%	–	n/a	–	n/a	–	n/a	–	n/a
Nebenleistungen	3	4%	32	10%	–	n/a	–	n/a	–	n/a	–	n/a
Summe erfolgsunabhängige Bezüge	66	92%	282	85%	–	n/a	–	n/a	–	n/a	–	n/a
Einjährige variable Vergütung	6	8%	50	15%	–	n/a	–	n/a	–	n/a	–	n/a
Mehrjährige variable Vergütung	0	0%	0	0%	1.161 ¹	100%	–	n/a	346 ²	100%	–	n/a
Summe erfolgsabhängige Bezüge	6	8%	50	15%	1.161	100%	–	n/a	346	100%	–	n/a
Versorgungsaufwand	0	0%	0	0%	0	0%	0	n/a	0	0%	0	n/a
Gesamtvergütung	72	100%	332	100%	1.161	100%	–	n/a	346	100%	–	n/a

¹ Die von Christoph Cordes ausgeübten Performance Shares waren ihm im Jahr 2017 für einen Leistungszeitraum von insgesamt drei Jahren gewährt worden, wobei jeweils ein Drittel der Performance Shares mit wirtschaftlicher Wirkung zum 1. Januar der Jahre 2017 bis 2019 gewährt worden ist.

² Die von Dr. Philipp Kreibohm ausgeübten Performance Shares waren ihm im Jahr 2017 für einen Leistungszeitraum von insgesamt zwei Jahren gewährt worden, wobei jeweils die Hälfte der Performance Shares mit wirtschaftlicher Wirkung zum 1. Januar der Jahre 2017 und 2018 gewährt worden ist.

1.5.2. Aufsichtsrat

Die Vergütung des Aufsichtsrats beinhaltet keine variablen Vergütungsbestandteile. In der folgenden Tabelle ist die gewährte und geschuldete feste Vergütung der gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitglieder im abgelaufenen Geschäftsjahr gemäß § 162 AktG dargestellt.

in TEUR	2021			2020		
	Grundvergütung	Zusätzliche Vergütung Ausschusstätigkeit	Summe	Grundvergütung	Zusätzliche Vergütung Ausschusstätigkeit	Summe
Lothar Lanz	90	10	100	90	10	100
Verena Mohaupt	30	30	60	30	30	60
Franco Danesi (bis 17. Juni 2021)	14	5	19	30	10	40
Magnus Agervald (bis 17. Juni 2021)	21	0	21	45	0	45
Dr. Philipp Kreibohm (seit 17. Juni 2021)	24	0	24	0	0	0
Nicholas C. Denissen (seit 17. Juni 2021)	16	5	21	0	0	0
Summe	195	50	245	195	50	245

1.6. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung des Konzerns und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter der Gesamtbelegschaft der home24-Gruppe in Deutschland abgestellt wird. Im Einklang mit der Übergangsregelung in §26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist die vergleichende Darstellung nur auf die Geschäftsjahre 2021 und 2020 bezogen.

Gewährte und geschuldete Vergütung (in TEUR)	2021	2020	Veränderung	Veränderung in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstandes				
Marc Appelhoff	1.837	632	1.205	191%
Brigitte Wittekind	341	429	88	21%
Philipp Steinhäuser	271	–	n/a	n/a
Frühere Mitglieder des Vorstandes				
Dr. Philipp Kreibohm	346	–	n/a	n/a
Christoph Cordes	1.161	–	n/a	n/a
Johannes Schaback	72	332	-260	-78 %
Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeit-äquivalenzbasis¹ (in TEUR)				
	38	36	2	6 %
Ertragsentwicklung des Konzerns (in EUR Mio.)				
Jahresfehlbetrag	-35,4	-17,1	-18,3	107 %
Bereinigtes EBITDA	1,4	15,8	-14,4	-91 %

¹ durchschnittliche Löhne und Gehälter der Mitarbeiter der Gesamtbelegschaft der home24-Gruppe in Deutschland

1.7. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft wird am 14. Juni 2022 stattfinden. Im Einklang mit § 120a Abs. 4 Satz 1 AktG wird dieser Vergütungsbericht der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt werden. Darüber hinaus ist – wie dargestellt – geplant, der Hauptversammlung ein angepasstes Vorstandsvergütungssystem zur Billigung gemäß § 120a Abs. 1 AktG vorzulegen, um eine noch breitere Zustimmung der Aktionäre zum Vorstandsvergütungssystem der Gesellschaft zu erreichen.

Die Vorstandsansetzungsverträge aller drei amtierenden Vorstandsmitglieder laufen jeweils zum 31. Dezember 2022 aus. Der Aufsichtsrat wird die Verhandlungen über die derzeit angestrebte Verlängerung der jeweiligen Vorstandsmandate rechtzeitig und auf Basis des von der Hauptversammlung gebilligten Vorstandsvergütungssystems führen. Der Aufsichtsrat wird weiterhin sicherstellen, dass die Vergütung des Vorstands insgesamt angemessen ist und dem langfristigen Interesse der Gesellschaft dient und hierbei insbesondere die Ergebnisse des durch einen unabhängigen Vergütungsberater im Jahr 2021 durchgeführten Horizontal- und Vertikalvergleichs berücksichtigen.