

Vergütungsbericht

2021

Vergütungsbericht nach § 162 AktG

1) Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden

Im Namen des Aufsichtsrats der pferdewetten.de AG möchte ich Ihnen, unseren Anteilseignern, und auch unseren Mitarbeitern für die anhaltende Unterstützung und das große Engagement danken. Im Rahmen unseres Vergütungsberichts über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2021 möchte ich wesentliche Erkenntnisse darstellen.

Gestiegene Anforderungen an die Vorstandsvergütung und Neuerungen in der Berichterstattung durch ARUG II

Die Anforderungen unserer Aktionäre, der Politik und der Öffentlichkeit an die Ausgestaltung und auch die Offenlegung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung sind gestiegen. Das Vergütungssystem der pferdewetten.de AG ist insgesamt auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und die Erreichung strategischer Unternehmensziele ausgerichtet. Es setzt für die Vorstandsmitglieder durch eine gewichtige und zugleich differenzierte variable Vergütung deutliche Leistungsanreize, ohne dadurch unverhältnismäßige Risiken zu begründen.

Das Vergütungssystem entspricht den Bestimmungen des Aktiengesetzes und berücksichtigt Empfehlungen des Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16.12.2019.

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine erfolgsunabhängige Vergütung und eine erfolgsabhängige Vergütung.

Das Vergütungssystem für alle nach der Hauptversammlung neu abgeschlossenen oder verlängerten Vorstandsverträge wurde auf unserer Hauptversammlung am 9. Juni 2021 mit überwältigender Mehrheit (97 %) angenommen. Der aktuelle Vorstandsvertrag des Alleinvorstands entspricht dabei bereits diesem Vergütungssystem. Dieser Vergütungsbericht erläutert transparent die konkrete Vergütung des letzten Geschäftsjahres.

Mit dem Ablauf des Geschäftsjahres 2021 ergeben sich für die Berichterstattung über die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats infolge des Inkrafttretens des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) veränderte Rahmenbedingungen. Die Erstellung des Vergütungsberichts erfolgt erstmals unter Berücksichtigung der neuen regulatorischen Vorgaben des § 162 AktG. Wir haben uns bewusst für Zusatzangaben entschieden, welche über die Anforderungen des § 162 AktG hinausgehen, um ein größtmögliches Maß an Nachvollziehbarkeit und Transparenz für Sie zu gewährleisten. So haben Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam einen möglichst klaren und verständlichen Vergütungsbericht erstellt und dabei alle regulatorischen Vorgaben des § 162 AktG beachtet.

Geschäftsentwicklung und Vorstandsvergütung 2021

Der pferdewetten.de-Konzern ist im Bereich Glückspiel positioniert und bietet ein attraktives und langfristiges Wachstums-, Ertrags- und Cashflow-Potenzial. Unsere Strategie zielt darauf ab, führende Geschäftsfelder in diesen Kompetenzbereichen erfolgreich weiterzuentwickeln und neue Bereiche aufzubauen und zu betreiben.

Das Vergütungssystem des Vorstands ist auf die langfristige Entwicklung unseres Unternehmens ausgerichtet. Die maßgeblichen Leistungskennzahlen der variablen Vergütungsbestandteile, an denen die Vorstandsmitglieder gemessen werden, sind eng mit unserer Strategie und den an unsere Aktionärinnen und Aktionäre kommunizierten Ziele verknüpft. So werden die richtigen finanziellen Anreize gesetzt, und es entsteht ein nachvollziehbarer Zusammenhang zwischen der Leistung des Vorstands und seiner Vergütung.

Übersicht System Vorstandsvergütung

Die Gesamtvergütung setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

- Feste Vergütungsbestandteile
- Variable Vergütungsbestandteile
-

Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten

Zusätzlich werden Nebenleistungen gewährt: Den Vorstandsmitgliedern wird ein angemessener Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung auf Kosten der Gesellschaft zur Verfügung gestellt. Die Vorstandsmitglieder können anstelle eines Dienstwagens eine Mobilitätszulage in Anspruch nehmen. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der pferdewetten.de AG einbezogen, deren Prämien die pferdewetten.de AG zahlt. Den Vorstandsmitgliedern wird ferner die Hälfte der Beiträge zur privaten oder freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch bis zur Höhe des fiktiven Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Krankenkasse, erstattet.

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können z.B. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zu der pferdewetten.de AG bei einem früheren Dienstgeber erleidet.

Die festen Vergütungsbestandteile haben an der Gesamtzielvergütung (feste Vergütungsbestandteile zuzüglich Höchstbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung) einen Anteil von ca. 65 %.

Variable Vergütungsbestandteile

Es bestehen drei variable Vergütungsbestandteile. Diesen liegt die Entwicklung des Ergebniswachstums des jeweiligen Geschäftsjahres im Segment Pferdewetten, die Entwicklung der Marktkapitalisierung der pferdewetten.de AG des jeweiligen Geschäftsjahres und das Umsatzwachstum im Segment Sportwetten im jeweiligen Geschäftsjahr zugrunde.

Die variablen Vergütungsbestandteile haben an der Gesamtzielvergütung einen Anteil von ca. 35 %.

Aspekte bei der Befassung des Aufsichtsrats mit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig die Ziele der Vorstandsvergütung. Zudem gilt seit dem 1. Januar 2020 für die Vorstandsmitglieder das durch die Hauptversammlung vom 9. Juni 2021 mit großer Mehrheit gebilligte Vorstandsvergütungssystem, welches bereits beim laufenden Vorstandsvertrag Anwendung fand.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat eine umfängliche Überprüfung der Vergütungsphilosophie bei der Festsetzung der Vorstandsvergütungshöhen und entsprechende Anpassungen der Zielvergütungen vorgenommen. Im Rahmen des Horizontalvergleichs werden als Orientierung für die Festsetzung der Vergütungshöhen zukünftig ausgewählte Wettbewerber berücksichtigt, um insgesamt ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

Beschluss der Hauptversammlung über die Aufsichtsratsvergütung

Im Rahmen des gegenüber dem vorherigen Stand unveränderten Vergütungssystems wurde die Höhe der Aufsichtsratsvergütung durch die ordentliche Hauptversammlung am 9. Juni 2021 bestätigt. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird regelmäßig überprüft. Die Aufsichtsratsvergütung muss konkurrenzfähig sein, um die – auch von vielen Investoren geforderte – Besetzung des Aufsichtsrats mit qualifizierten, international erfahrenen Mandatsträgern sicherstellen zu können.

2) Vergütungsbericht

Das Vergütungssystem für den Vorstand der pferdewetten.de AG gilt in der durch die ordentliche Hauptversammlung am 9. Juni 2021 mit großer Mehrheit (97 %) gebilligten Fassung. Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Zielsetzung des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und orientiert sich in hohem Maße an der langfristigen Wertschaffung für unsere Aktionäre.

Die Zielsetzungen der pferdewetten.de AG sind nachhaltiger Unternehmenserfolg und profitables Wachstum. Damit soll sich der Wert für unsere Aktionäre und weitere Stakeholder kontinuierlich steigern und der langfristige Fortbestand des Unternehmens sichergestellt werden. Wachstum und Profitabilität bilden relevante finanzielle Leistungskennzahlen für die Incentivierung im Rahmen unseres Vorstandsvergütungssystems.

Bei der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung legt der Aufsichtsrat zudem Wert darauf, dass diese möglichst weitgehend im Einklang mit dem Vergütungssystem der Führungskräfte unterhalb des Vorstands steht, d. h. dieselben Leistungskennzahlen sowie dieselben Zielwerte festgesetzt werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle Entscheidungsträger die gleichen Ziele für eine erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens verfolgen.

Ausgestaltung der Vorstandsvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der pferdewetten.de AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die variablen Vergütungsbestandteile werden vor jeder Vertragsverlängerung vom Aufsichtsrat mit adäquaten und ambitionierten Zielen hinterlegt, die die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie sicherstellen sollen.

Die festen Vergütungsbestandteile haben an der Gesamtzielvergütung (feste Vergütungsbestandteile zuzüglich Höchstbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung) einen Anteil von ca. 65 %. Als weitere Bestandteile der Gesamtvergütung betragen die Sachbezüge und sonstigen Leistungen (Nebenleistungen) in der Regel rund 5 % der jeweiligen Grundvergütung. Diese jährlichen Nebenleistungen können von Jahr zu Jahr schwanken.

Es bestehen drei variable Vergütungsbestandteile. Diesen liegt die Entwicklung des Ergebniswachstums des jeweiligen Geschäftsjahres im Segment Pferdewetten, die Entwicklung der Marktkapitalisierung der pferdewetten.de AG des jeweiligen Geschäftsjahres und das Umsatzwachstum im Segment Sportwetten im jeweiligen Geschäftsjahr zugrunde.

Die variablen Vergütungsbestandteile haben an der Gesamtzielvergütung einen Anteil von ca. 35 %.

Ein nicht regelmäßiger, variabler Bestandteil der Vergütung ist ein Aktienoptionsprogramm aus 2016. Aus diesem Programm steht dem Vorstand bis zu insgesamt 86.900 Aktien zu einem Kaufpreis von 8,03 EUR zu. Ab Ausgabe dieser Bezugsrechte (21.09.2016) ist eine Sperrfrist von 4 Jahren vereinbart. Nach dieser Frist (21.09.2020) kann der Vorstand diese Bezugsrechte innerhalb von 2 Jahren (bis 21.09.2022) ausüben. Der Vorstand hat bis zum 31.12.2021 Aktien zu einem Kaufpreis von 481.800 EUR gekauft (60.000 Stück) und hat noch das Recht, weitere 26.900 Aktien zu einem Kaufpreis von 216.007 EUR zu kaufen.

Vorstand	Aktienoptionen	Bezugsrechte eingelöst	Bezugsrechte offen
Pierre Hofer	86.900	60.000	26.900

Die maximale Auszahlung für die Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr ist für jedes Vorstandsmitglied begrenzt (maximale Gesamtvergütung).

Im Folgenden wird ein Überblick über die Vergütung im Geschäftsjahr 2021 des Vorstands gegeben. Vorjahresbeträge werden in Klammern angegeben.

	Feste Vergütung	Ergebnisbezogene Vergütung	Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung		Geldwerte Vorteile aus Sachbezügen bzw. Car Allowance	Gesamt
	Gehalt	Tantieme	Aktioptionen	Zeitwert	Sachbezug	
	€	€	Stück	€	€	€
Pierre Hofer	321.751,68	30.000,00	0,00	0,00	29.065,86	380.817,54
	(321.751,68)	(30.000,00)	(0,00)	(0,00)	(23.919,84)	(375.671,52)

Zum 31. Dezember 2021 bestanden für den Vorstand noch 21.900 ausübbar, aber bisher nicht ausgeübte Aktioptionen.

Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten und maximale Gesamtvergütung

Für variable Vergütungselemente sind Erfolgsorientierung und Wertschaffung die Grundgedanken bei der Erfolgsmessung. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzungen für die variable Vergütung anspruchsvoll sind, gleichzeitig soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleistet werden. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Auszahlung des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Der Aufsichtsrat hat eine maximale Auszahlung der in einem Geschäftsjahr zugesagten Vergütung definiert. Für den Vorstandsvorsitzenden bzw. den Alleinvorstand liegt die maximale Gesamtvergütung bei 643 T€ pro Jahr.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr schließt sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile mit ein:

- Grundvergütung,
- Sachbezüge und sonstige Leistungen (Nebenleistungen),
- kurzfristige variable,
- langfristige variable und
- Versorgungsentgelt.

Festsetzung der Vergütungshöhen

Für die Festsetzung, die Umsetzung und die Überprüfung des Vergütungssystems ist das Aufsichtsratsplenum zuständig. Da der Aufsichtsrat einen Personalausschuss nicht gebildet hat, wird die Überprüfung des Vergütungssystems durch das Aufsichtsratsplenum vorbereitet und durchgeführt. Der Aufsichtsrat führt die Überprüfung des Vergütungssystems nach pflichtgemäßem

Ermessen durch, spätestens alle vier Jahre. Er kann hierzu externe Berater hinzuziehen. Bei der Auswahl externer Berater achtet der Aufsichtsrat auf deren Unabhängigkeit.

Er berücksichtigt dabei die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die ganzheitliche Entwicklung des Marktes und die Vergütungsentwicklung. Der Aufsichtsrat legt Wert darauf, die Vorstandsmitglieder im Wettbewerbsumfeld angemessen zu vergüten. Das Aufsichtsratsplenum bereitet zur Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung einen horizontalen und vertikalen Vergütungsvergleich.

Horizontal angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang die grundsätzliche Orientierung an vergleichbaren Unternehmen in Deutschland sowie internationalen Unternehmen derselben Branche. Vertikal angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang die Berücksichtigung der Vergütungsstrukturen im pferdewetten.de-Konzern, insbesondere in der zeitlichen Entwicklung.

Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Kontrollwechsel

Im Falle eines Kontrollwechsels hat der Vorstand einmalig das Recht, mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende sein Vorstandsamt niederzulegen und diesen Dienstvertrag zum selben Termin zu kündigen. Dieses Sonderkündigungsrecht besteht nur innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, zu dem dem Vorstand der tatsächlich stattgefundenen Kontrollwechsel bekanntgeworden ist. Das in Sätzen 1 und 2 geregelte Sonderkündigungsrecht steht auch der Gesellschaft zu, wobei es hier auf die Kenntnis des Aufsichtsratsvorsitzenden von dem tatsächlich stattgefundenen Kontrollwechsel ankommt. Ein solcher Kontrollwechsel liegt vor, wenn ein Dritter oder mehrere zusammen handelnde Dritte durch den Erwerb von Aktien oder auf sonstige Weise mindestens 30 % der Stimmrechte im Sinne der §§ 29, 35 Abs. 1 Satz 1 WpÜG auf sich vereinigen. § 22 Abs. 1 und 2 WpÜG finden Anwendung. Üben der Vorstand oder die Gesellschaft das Sonderkündigungsrecht aus, so hat der Vorstand Anspruch auf eine Abfindung von 200 % seiner Jahresvergütung. Wenn die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, ist die Abfindung zeitanteilig zu berechnen; als Abfindung ist in diesem Fall mindestens eine Jahresvergütung zu zahlen. Die Höhe der Jahresvergütung bestimmt sich nach der Summe aus Festgehalt und Tantieme ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Anstellungsvertrags. Falls die Bezüge für das bei Ende des Anstellungsvertrags laufende Geschäftsjahr voraussichtlich wesentlich höher oder niedriger ausfallen werden als für das letzte volle Geschäftsjahr, wird der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen über eine Anpassung des als Jahresvergütung anzusetzenden Betrags entscheiden.

Wettbewerbsverbot

Der Vorstand verpflichtet sich, für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Dienstvertrags nicht für ein Unternehmen tätig zu werden, das mit der Gesellschaft oder einem mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen auf diesem Geschäftsgebiet im Wettbewerb steht (Konkurrenzunternehmen). Unzulässig ist auch eine freiberufliche oder beratende Tätigkeit sowie eine (unmittelbare oder mittelbare) Beteiligung an einem Konkurrenzunternehmen. Ausgenommen sind bloße Finanzbeteiligungen, die keine unternehmerischen Einflussmöglichkeiten eröffnen. Das Wettbewerbsverbot gilt nicht, wenn der Dienstvertrag wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit endete.

Die Gesellschaft zahlt dem Vorstand für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Entschädigung in Höhe von monatlich 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Der Vorstand muss sich auf die Entschädigung anrechnen lassen, was er während der Dauer des Wettbewerbsverbots durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der anderweitigen Einkünfte die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen übersteigen würde.

Vergütungselemente im Detail

Variable Barvergütung

Die Ausgestaltung der variablen Vergütungsbestandteile sowie die festgelegten Leistungskriterien entsprechen vollständig dem von der ordentlichen Hauptversammlung am 9. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystem des Vorstands.

variable Vergütung

a) Ergebniswachstum im Segment Pferdewetten

Für das jährlich zu bemessene Ergebniswachstum ist das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) im Segment Pferdewetten maßgeblich. Das Ziel ist erreicht, wenn das EBIT des jeweiligen Geschäftsjahres im Segment Pferdewetten das EBIT des vorangegangenen Geschäftsjahres im Segment Pferdewetten um einen bestimmten Prozentsatz übersteigt und höher ist als das tatsächlich erreichte EBIT des vorangegangenen Geschäftsjahres im Segment Pferdewetten.

Für die Feststellung des EBIT ist das in dem gebilligten und geprüften Konzernabschluss für das betreffende Geschäftsjahr ausgewiesene EBIT maßgeblich.

Durch das Abstellen auf das Erfolgsziel EBIT im Segment Pferdewetten wird der Fokus auf den operativen Ertrag im Segment Pferdewetten und dessen kontinuierlichen Anstieg gelegt. Dies trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur Steigerung der operativen Performance und damit zum langfristigen Erfolg der pferdewetten.de AG bei.

b) Entwicklung der Marktkapitalisierung

Der Vorstand erhält diesen variablen Vergütungsbestandteil, wenn die Marktkapitalisierung der pferdewetten.de AG zum 31. Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres bestimmte Mindestwerte erreicht.

Für die Berechnung der Marktkapitalisierung ist der durchschnittliche Schlusskurs der pferdewetten.de-Aktie im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten drei Monate des betreffenden Geschäftsjahres maßgeblich. Die Berechnung erfolgt auf Basis der Anzahl der zum 31. Dezember 2017 ausstehenden Aktien, d. h. 4.324.251 Stück.

Mit diesem variablen Vergütungsbestandteil werden die Zielsetzung des Vorstands und das unmittelbare Interesse der Aktionäre noch stärker in Einklang gebracht.

c) Umsatzwachstum im Segment Sportwetten

Der Vorstand erhält diesen variablen Vergütungsbestandteil, wenn der Umsatz im Segment Sportwetten zum 31. Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres bestimmte Zielgrößen erreicht.

Für die Feststellung des Umsatzes ist der in dem gebilligten und geprüften Konzernabschluss für das betreffende Geschäftsjahr ausgewiesene Umsatz maßgeblich.

Durch das Abstellen auf das Erfolgsziel Umsatz im Segment Sportwetten wird der Fokus auf den Aufbau des Segments Sportwetten und den kontinuierlichen Umsatzanstieg gelegt. Dies trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur Steigerung der operativen Performance und damit zum langfristigen Erfolg der pferdewetten.de AG bei.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist der pferdewetten.de AG in Ziffer 5.5 der Satzung festgesetzt. Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für ihre Tätigkeit eine feste Vergütung, deren Höhe von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat abhängt. Ein Sitzungsgeld und eine variable Vergütung sind nicht vorgesehen.

Die Vergütung entspricht den Bestimmungen des Aktiengesetzes und berücksichtigt Empfehlungen des Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16.12.2019.

Die Satzungsregelung findet seit dem 1. Januar 2019 Anwendung.

Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Beratung und Überwachung des Vorstands, der die Gesellschaft unter eigener Verantwortung leitet und deren Geschäfte führt. Die Vergütung soll gemäß § 113 Abs. 1 Satz 3 AktG in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft stehen. Bei der Bemessung der Aufsichtsratsvergütung finden

die Anforderungen an das Aufsichtsratsamt, der zu erbringende Zeitaufwand sowie die Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder für die Gesellschaft Berücksichtigung. Eine angemessene Aufsichtsratsvergütung stellt sicher, dass die Gesellschaft auch weiterhin in der Lage sein wird, hervorragend qualifizierte, auch internationale Kandidatinnen und Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen. Hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung

1. Maximalvergütung

Das Vergütungssystem sieht für alle Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste Vergütung vor, die gleichzeitig der Maximalvergütung entspricht. Die Vergütung ist in der Satzung verankert.

Die jährliche Vergütung und damit Maximalvergütung beträgt für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates € 12.000,00 und für die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats jeweils € 9.000,00, jeweils zuzüglich zu der jeweiligen gesetzlichen Umsatzsteuer.

2. Beitrag der Vergütung zur Geschäftsstrategie und zur Entwicklung der Gesellschaft

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sieht eine reine Festvergütung ohne variable Bestandteile und ohne aktienbasierte Vergütung vor. Die Gewährung einer reinen Festvergütung entspricht der gängigen überwiegenden Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften und hat sich bewährt.

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen.

Eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist auch in der Anregung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex vorgesehen.

3. Zusammensetzung der Vergütung

Nach der in der Satzung festgelegten Regelung beträgt die feste jährliche Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats € 12.000,00 und für jedes übrige Mitglied des Aufsichtsrats € 9.000,00.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in die D&O-Versicherung der pferdewetten.de AG einbezogen, deren Prämien die pferdewetten.de AG zahlt. Außerdem erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied seine Auslagen sowie die gegebenenfalls auf seine Vergütung gesetzlich geschuldete Umsatzsteuer.

4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist abschließend in der Satzung geregelt; Neben- oder Zusatzvereinbarungen bestehen nicht.

Die Vergütung ist an die Dauer der Bestellung zum Aufsichtsratsmitglied gekoppelt. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört oder eine Vorsitzendenfunktion wahrgenommen haben, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung.

5. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, Interessenkonflikte

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats beschlossen.

Die Vergütung ist in der Satzung der Gesellschaft geregelt. Nach pflichtgemäßem Ermessen, mindestens aber alle vier Jahre, führen Vorstand und Aufsichtsrat eine Überprüfung des Vergütungssystems durch. Dabei können Vorstand und Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Auswahl externer Berater achten Vorstand und Aufsichtsrat auf deren Unabhängigkeit.

Vorstand und Aufsichtsrat legen das Vergütungssystem der Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre zur Billigung vor. Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht billigt, legen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Etwaigen Interessenkonflikten bei der Prüfung des Vergütungssystems wirkt die gesetzliche Kompetenzordnung entgegen, da die letztendliche Entscheidungsbefugnis über die Aufsichtsratsvergütung der Hauptversammlung zugewiesen ist und dieser ein Beschlussvorschlag sowohl von Vorstand als auch Aufsichtsrat unterbreitet wird, mithin bereits in den gesetzlichen Regelungen ein System der gegenseitigen Kontrolle vorgesehen ist. Im Übrigen gelten die allgemeinen Regeln für Interessenkonflikte, wonach solche insbesondere offenzulegen und angemessen zu behandeln sind.

Die folgenden Tabellen stellen die Komponenten der gewährten und geschuldeten Vergütung des Aufsichtsrats dar. Als gewährte Vergütung wird dabei diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht wurde.

Aufsichtsrat	Festvergütung	variable Vergütung
Markus Knoss	12.000 €	0 €
Sergey Lychak	9.000 €	0 €
Jochen Dickinger	9.000 €	0 €
Lars Wilhelm Baumgarten	9.000 €	0 €

Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, bestanden nicht. Daneben hat die Gesellschaft zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen, die die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsratsstätigkeit abdeckt.

**Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung,
der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung
der Gesellschaft**

Die nachstehende Übersicht stellt die Entwicklung der gewährten und geschuldeten Vergütung der aktiven und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer sowie die Entwicklung ausgewählter Ertragskennziffern des Konzerns über die letzten fünf Jahre dar. Es handelt sich bei der Arbeitnehmervergütung um das Jahresbruttoentgelt geteilt durch die ausgewiesene Mitarbeiteranzahl im Konzern.

Die Erhöhung der Vorstandsgehälter in 2021 ist ausschließlich höheren Nebenleistungen geschuldet und bildet keine aktuelle Erhöhung der Vorstandsgehälter ab.

Name	2017	2018	2019	2020	2021
Vorstand					
Piere Hofer	377	392	376	376	386
	-	-	-	-	-
Aufsichtsrat	-	-	-	-	-
Markus Knoss	8	8	12	12	12
Sergey Lychak	7	7	9	9	9
Lars W. Baumgarten	7	7	9	9	9
Jochen Dickinger	7	7	9	9	9
	-	-	-	-	-
Ø Mitarbeiter	61	60	54	62	56
Jahresüberschuss	1.851	1.699	245	5.439 -	1.290
Konzern - EBIT	2.246	803	2.436	2.536 -	747
Konzern - EBITDA	2.575	1.162	3.032	3.030 -	172

* Werte in TEUR

Düsseldorf, 28. März 2022

Für den Vorstand:

Pierre Hofer

Für den Aufsichtsrat:

Markus Knoss