

## Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat der HORNBACH Baumarkt AG sowie die Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im zu berichtenden Geschäftsjahr 2020/21.

### 1. Vergütung des Vorstands

#### 1.1 Grundzüge des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung. Das neue Vergütungssystem gilt für die Vorstandsmitglieder seit dem 1. März 2020. Es wurde am 9. Juli 2020 von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt. Die Vergütung des Vorstands wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft.

##### 1.1.1 Überblick

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind das feste Jahresgehalt, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Variable Bestandteile sind die einjährige variable Vergütung („EVV“) und die mehrjährige variable Vergütung („MVV“). Ferner sieht das Vergütungssystem Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines, „SOG“) für die Vorstandsmitglieder vor.

#### Vergütungsbestandteile und Bemessungsgrundlage

Feste Vergütungsbestandteile	
Festes Jahresgehalt	in 12 gleichen monatlichen Raten jeweils am Ende eines jeden Kalendermonats
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Privatnutzung Dienstwagen</li> <li>■ Unfallversicherung</li> <li>■ Arbeitgeberzuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung</li> <li>■ Zuschuss zur freiwilligen Rentenversicherung bzw. alternativ zu den Beiträgen für eine Lebensversicherung i.H.v. 50 % des jeweils gültigen Rentenversicherungssatzes bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze</li> <li>■ Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung</li> </ul>
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	Plantyp: Beitragsorientierte Leistungszusage Beitrag: Halbjährlicher Versorgungsbeitrag i. H. v. 12,5 % des festen Brutto-Jahresgehalts

Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung (EVV)	Plantyp:	Zielbonus
	Begrenzung:	200 % des Zielbetrags
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Umsatz (40 %), Free Cash Flow (30 %) und EBT (30 %)</li> <li>■ Modifier (0,8-1,2)</li> </ul>
	Bemessungszeitraum:	Ein Jahr vorwärtsgerichtet
Auszahlungszeitpunkt:	Im Monat der Billigung des Konzernabschlusses für das maßgebliche Geschäftsjahr, spätestens im Folgemonat	
Mehrjährige variable Vergütung (MVV)	Plantyp:	Performance Cash Plan
	Begrenzung:	200 % des Zielbetrags
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Relativer TSR (25 %), ROCE-Prämie über WACC (75 %)</li> <li>■ Modifier (0,8-1,2)</li> </ul>
	Performance Periode:	Vier Jahre vorwärtsgerichtet
Auszahlungszeitpunkt:	Im Monat der Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der vierjährigen Performance Periode, spätestens im Folgemonat	
SOG	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verpflichtung, 50 % des Auszahlungsbetrags aus der MVV zum Erwerb von Aktien der HORNBACH Baumarkt AG einzusetzen.</li> <li>■ SOG-Ziel: 150 % eines festen Brutto-Jahresgehalts für den Vorsitzenden des Vorstands; 100 % eines festen Brutto-Jahresgehalts für ein ordentliches Vorstandsmitglied</li> <li>■ Halten der Aktien über die Dauer der Vorstandstätigkeit</li> </ul>	

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei EVV und MVV wird jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt. Die feste Vergütung (festes Jahresgehalt, Nebenleistungen, betriebliche Altersversorgung) macht ca. 50 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Der prozentuale Anteil der einjährigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beläuft sich auf ca. 20 % und die mehrjährige variable Vergütung auf ca. 30 % der Ziel-Gesamtvergütung.

### 1.1.2 Feste Vergütungsbestandteile

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten. Zusätzlich werden Nebenleistungen gewährt: Die HORNBACH Baumarkt AG stellt jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Bei Verzicht auf einen Dienstwagen gewährt die HORNBACH Baumarkt AG dem Vorstandsmitglied eine Ausgleichszahlung in Höhe der durchschnittlichen monatlichen Kosten für die Überlassung eines Dienstwagens. Die HORNBACH Baumarkt AG gewährt den Vorstandsmitgliedern ferner eine Unfallversicherung (Todesfall und Invaliditätsfall) und übernimmt den gesetzlich zulässigen Höchstbetrag an Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung sowie zur freiwilligen Rentenversicherung bzw. alternativ zu Beiträgen für eine Lebensversicherung. Der Zuschuss beträgt 50 % des jeweils gültigen Rentenversicherungssatzes bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder auf Kosten der HORNBACH Baumarkt AG in eine für Organmitglieder unterhaltene Vermögensschaden-Haft-

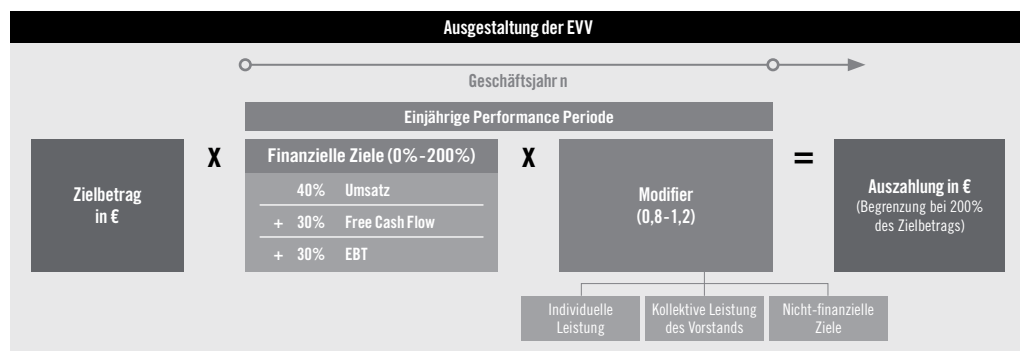
pflichtversicherung einbezogen. Die HORNBACH Baumarkt AG hat den Vorstandsmitgliedern zudem eine beitragsorientierte Leistungszusage zur betrieblichen Altersversorgung gewährt. Im Rahmen dieser Zusage wird ein halbjährlicher Versorgungsbeitrag in Höhe von 12,5 % des festen Brutto-Jahresgehalts geleistet.

### 1.1.3 Variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängige variable Vergütung setzt sich aus der einjährigen variablen Vergütung (EVV) und der mehrjährigen variablen Vergütung (MVV) zusammen.

#### Einjährige variable Vergütung (EVV)

Die EVV ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Die EVV hängt im ersten Schritt von für die HORNBACH Baumarkt AG wesentlichen finanziellen Leistungskriterien ab. Im zweiten Schritt kann der Aufsichtsrat über einen sogenannten Modifier die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, die kollektive Leistung des Gesamtvorstands und die Erreichung relevanter nicht-finanzieller Ziele berücksichtigen.



Die drei finanziellen Leistungskriterien zur Berechnung des Auszahlungsbetrags aus der EVV sind Umsatz, mit 40 % gewichtet, sowie Free Cash Flow und die Earnings Before Taxes („EBT“), mit jeweils 30 % gewichtet. Damit wird zum einen die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf die verfolgte Wachstumsstrategie gefördert. Zum anderen werden Anreize für eine kontinuierliche Steigerung der Ertragskraft und des Innenfinanzierungspotenzials gesetzt.

Maßgeblich sind die Werte, die in dem gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Gesellschaft für das jeweils maßgebliche Geschäftsjahr ausgewiesen worden sind.

Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs definiert der Aufsichtsrat Zielvorgaben für die einzelnen finanziellen Leistungskriterien. Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird die Gesamtzielerreichung auf Grundlage der Zielerreichung in den einzelnen finanziellen Leistungskriterien berechnet. Zur Ermittlung der Zielerreichung für die drei finanziellen Leistungskriterien vergleicht der Aufsichtsrat für jedes finanzielle Leistungskriterium den Ist-Wert nach Ablauf des Geschäftsjahres mit dem Ist-Wert des Vorjahres (strategische Wachstumsrate).

Ergänzend zu den finanziellen Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat in der Regel vor Beginn des Geschäftsjahrs Kriterien für den Modifier fest. Über den Modifier kann der Aufsichtsrat die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, die Leistung des Gesamtvorstands und die Erreichung nicht-finanzieller Ziele wie Stakeholder- und ESG-Ziele (Environment, Social, Governance) beurteilen.

Der individuelle Modifier wird durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen bestimmt. Der Modifier beträgt grundsätzlich 1,0 und kann auf einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 angepasst werden, wenn die finanziellen Leistungskriterien allein die Leistung des Vorstandsmitglieds nicht ausreichend widerspiegeln. Gemäß

der Übergangsbestimmung zur EVV in den Dienstverträgen wendet die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2020/21 den Modifier im Rahmen der EVV mit dem Faktor 1,0 an.

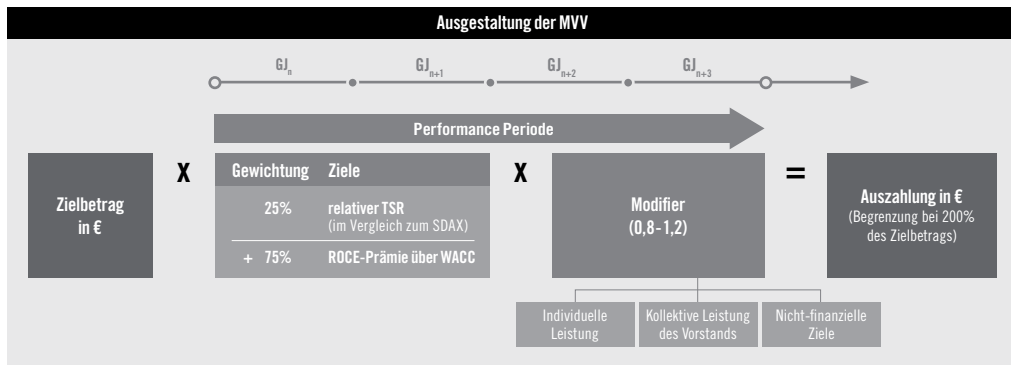
Der Zielwert der EVV wird bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % ausbezahlt. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielwert pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns bzw. des Endes des Dienstverhältnisses gekürzt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstverhältnis keinen Anspruch auf Vergütung hat. Endet der Dienstvertrag, wird die EVV für das laufende Geschäftsjahr gemäß den allgemeinen Regelungen über die EVV berechnet und zum regulären Zeitpunkt ausbezahlt. Sämtliche Ansprüche auf die EVV aus einem laufenden Bemessungszeitraum, also einem laufenden Geschäftsjahr, verfallen ersatz- und entschädigungslos in den folgenden Bad-Leaver-Fällen: Der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds endet vor Ablauf des Bemessungszeitraums durch außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied verschuldeten wichtigen Grund nach § 626 BGB; die Bestellung des Vorstandsmitglieds endet vor Ablauf des Bemessungszeitraums infolge eines Widerrufs der Bestellung als Mitglied des Vorstands wegen grober Pflichtverletzung oder die Bestellung des Vorstandsmitglieds endet vor Ablauf des Bemessungszeitraums infolge einer Amtsniederlegung, ohne dass die Amtsniederlegung durch eine Pflichtverletzung der Gesellschaft oder gesundheitliche Beeinträchtigungen des Vorstandsmitglieds oder gesundheitliche Beeinträchtigungen eines engen Familienmitglieds veranlasst ist.

Der jährliche Auszahlungsbetrag der EVV ist auf maximal 200 % des Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag ist spätestens im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der HORNBACH Baumarkt AG für das Geschäftsjahr, das für die EVV maßgeblich ist, zur Zahlung fällig.

**Mehrfährige variable Vergütung (MVV)**

Die MVV ist als Performance Cash Plan ausgestaltet, der in jährlich rollierenden Tranchen gewährt wird. Jede Tranche des Performance Cash Plans hat eine Laufzeit von vier Jahren („Performance Periode“). Jede Performance Periode beginnt am 1. März des ersten Geschäftsjahrs der Performance Periode („Gewährungsgeschäftsjahr“) und endet am 28./29. Februar des dritten auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgenden Jahres.

Im ersten Schritt hängt die MVV von für die HORNBACH Baumarkt AG wesentlichen finanziellen Leistungskriterien ab. Im zweiten Schritt kann der Aufsichtsrat über einen Modifier die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, die kollektive Leistung des Gesamtvorstands und die Erreichung relevanter nicht-finanzieller Ziele berücksichtigen. Nach Ablauf der Performance Periode wird die Zielerreichung für die MVV über die vierjährige Performance Periode ermittelt und die Höhe des Auszahlungsbetrags für jedes Vorstandsmitglied in Abhängigkeit von der Zielerreichung festgelegt.



Die maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien für die MVV sind der relative Total Shareholder Return („TSR“) der HORNBACH Baumarkt AG im Vergleich zum TSR der dem SDAX während der gesamten Performance Periode angehörigen Unternehmen (mit Ausnahme der Hornbach Holding AG & Co. KGaA) mit einer Gewichtung von 25 % und die Renditeprämie (ausgedrückt durch den Return on Capital Employed, „ROCE“) abzüglich der gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten (Weighted Average Cost of Capital, „WACC“) („ROCE-Prämie über WACC“) des Konzerns während der vierjährigen Performance Periode mit einer Gewichtung von 75 %. Dadurch werden zum einen langfristige Anreize gesetzt, eine auch im Marktvergleich adäquat hohe Rendite für die Aktionäre zu erwirtschaften. Zum anderen wird die nachhaltig rentable Wertschöpfung des unternehmerischen Handelns im System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ganzheitlich abgebildet und gefördert.

Ergänzend zu den finanziellen Leistungskriterien kann der Aufsichtsrat über den Modifier entsprechend den im Rahmen der EVV unter 1.1.3 dargestellten Grundsätzen die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, die Leistung des Gesamtvorstands und die Erreichung nicht-finanzieller Ziele wie Stakeholder- und ESG-Ziele beurteilen und den Modifier für jedes Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen zwischen 0,8 und 1,2 festlegen.

Der Zielwert der MVV wird bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % ausbezahlt. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis oder die Teilnahmeberechtigung eines Vorstandsmitglieds an der MVV im Laufe des Gewährungsgeschäftsjahres, wird der Zielbetrag pro rata temporis gekürzt. Das heißt, der Zielbetrag der MVV wird für jeden Tag des Gewährungsgeschäftsjahres, an dem kein Dienstverhältnis oder keine Teilnahmeberechtigung besteht, um 1/365 gekürzt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstverhältnis keinen Anspruch auf Vergütung hat. Endet der Dienstvertrag, wird die MVV für die laufenden Performance Perioden gemäß den allgemeinen Regelungen über die MVV berechnet und zum regulären Zeitpunkt ausbezahlt. Sämtliche Ansprüche auf die MVV aus einem laufenden Bemessungszeitraum, also einer laufenden Performance Periode, verfallen ersatz- und entschädigungslos, in den im Rahmen der EVV unter 1.1.3 dargestellten Bad-Leaver-Fällen.

Der Auszahlungsbetrag aus der MVV ist für jede Tranche auf maximal 200 % des Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag ist spätestens im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der HORNBACH Baumarkt AG für das letzte Geschäftsjahr der vierjährigen Performance Periode zur Zahlung fällig.

#### **Übergangsbestimmungen zur MVV**

Bei der Umstellung von der bisherigen rückwärtsgerichteten mehrjährigen variablen Vergütung auf den zukunftsgerichteten Performance Cash Plan entsteht eine dreijährige Auszahlungslücke. Daher können sich die Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2020/21, 2021/22 und 2022/23 jeweils eine Vorauszahlung in Höhe von 25 % des Zielbetrags der für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten Tranche der MVV auszahlen lassen. Entscheidet sich ein Vorstandsmitglied für die Vorauszahlung, wird die Vorauszahlung zu Beginn des jeweils folgenden Geschäftsjahres fällig. Die ausgezahlte Vorauszahlung wird am Ende der jeweiligen Performance Periode mit dem Auszahlungsbetrag aus dem Performance Cash Plan verrechnet.

#### **Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline, SOG)**

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während der Dauer ihres Dienstvertrags einen Mindestbestand an Aktien der HORNBACH Baumarkt AG zu erwerben und in ihrem Eigentum zu halten („SOG-Ziel“).

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt das SOG-Ziel 150 % des festen jährlichen Bruttogehalts, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 % des festen jährlichen Bruttogehalts. Ab der erstmaligen Auszahlung aus der MVV und bis zum Erreichen des SOG-Ziels ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, in jedem Geschäftsjahr 50 % des Auszahlungsbetrags der MVV (steuerlicher Nettobetrag) für den Erwerb von Aktien der

HORNBACH Baumarkt AG zu verwenden. Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der individuellen Umstände eine Abweichung von den SOG-Bedingungen beschließen.

### 1.2 Minimal- und Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Minimalvergütung, bestehend aus dem festem Jahresgehalt und dem Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung, beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 843.750 zzgl. Nebenleistungen, für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden EUR 625.000 zzgl. Nebenleistungen und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 562.500 zzgl. Nebenleistungen.

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, betrieblicher Altersversorgung und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 2.703.750, für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden EUR 2.015.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 1.822.500. Überschreitet die Vergütung die Maximalvergütung, wird der Auszahlungsbetrag der MVV für das jeweilige Gewährungsjahr gekürzt.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile relativ zum jeweiligen Zielbetrag auf jeweils 200 % begrenzt.

### 1.3 Vergütung bei vorzeitiger Beendigung der Dienstverträge

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds ist eine mögliche Abfindungszahlung einschließlich Nebenleistungen auf den Wert von höchstens zwei Jahresvergütungen begrenzt. Bei einer Restlaufzeit des Anstellungsvertrags von weniger als zwei Jahren darf sie die vertragliche Vergütung für die Restlaufzeit nicht überschreiten (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird grundsätzlich auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Im Falle der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine etwaige Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet. Wird der Dienstvertrag durch das Vorstandsmitglied selbst oder aus einem von ihm zu vertretenden wichtigen Grund beendet, ist die Abfindungszahlung ausgeschlossen.

## 1.4 Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020/21

### 1.4.1 Vorstandsbezüge im Geschäftsjahr 2020/21

Die Bezüge des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020/21 betragen 9.976 T€ (Vj. 8.766 T€). Dabei entfallen 3.232 T€ (Vj. 2.938 T€) auf die feste Vergütung und 6.744 T€ (Vj. 1.911 T€) auf erfolgsbezogene Komponenten. Im Vorjahr waren Einmalzahlungen in Höhe von 3.917 T€ enthalten.

### Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020/21

Amtierende Mitglieder	Erfolgsunabhängige Komponenten  in T€	Erfolgsabhängige Komponenten (EVV)  in T€	Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung (MVV)  in T€	Gesamtbezüge 2020/21  in T€
Erich Harsch	715	750	656	2.121
Roland Pelka*	530	710	718	1.958
Karin Dohm (seit 1.1.2021)	78	82	76	236
Susanne Jäger	480	500	438	1.418
Karsten Kühn	483	500	438	1.421
Ingo Leiner	477	500	438	1.415
Dr. Andreas Schobert	469	500	438	1.407
<b>Summe</b>	<b>3.232</b>	<b>3.542</b>	<b>3.202</b>	<b>9.976</b>

\* Die Bezüge von Roland Pelka beinhalten neben den Vergütungsbestandteilen für das Geschäftsjahr 2020/21 variable Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2021/22.

### 1.4.2 Pensionszusagen

Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde für die Vorstandsmitglieder ein Dienstzeitaufwand in Höhe von insgesamt 761 T€ (Vorjahr: 685 T€) nach IFRS aufwandswirksam berücksichtigt. In der folgenden Übersicht sind der auf die einzelnen Vorstandsmitglieder entfallende Dienstzeitaufwand und der Barwert der Pensionsverpflichtungen dargestellt.

Amtierende Vorstandsmitglieder	Dienstzeitaufwand 2020/21  in T€	Dienstzeitaufwand 2019/2020  in T€	Höhe der Pensionsrückstellung 28. Februar 2021 *  in T€
Erich Harsch	169	22	198
Roland Pelka	125	100	6.774
Karin Dohm	19	0	22
Susanne Jäger	112	90	1.177
Karsten Kühn	112	90	656
Ingo Leiner	112	90	923
Dr. Andreas Schobert	112	90	597
<b>Gesamt</b>	<b>761</b>	<b>482</b>	<b>10.347</b>
Ehemalige Vorstandsmitglieder	0	203	4.788
<b>Gesamt</b>	<b>761</b>	<b>685</b>	<b>15.135</b>

\* Die Verpflichtung beinhaltet auch von den Mitgliedern freiwillig geleistete Eigenanteile.

## 2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung der HORNBACH Baumarkt AG geregelt. Das Vergütungssystem wurde gemäß § 113 Abs. 3 AktG am 9. Juli 2020 von der Hauptversammlung bestätigt.

### 2.1 Vergütungssystem

#### 2.1.1 Beitrag der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung

Die Aufsichtsratsvergütung ermöglicht es aufgrund ihrer marktgerechten Ausgestaltung, geeignete Kandidaten für das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds zu gewinnen. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung dazu bei, dass der Aufsichtsrat insgesamt seine Pflichten zur Überwachung und Beratung des Vorstands sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann, und fördert so die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der HORNBACH Baumarkt AG.

#### 2.1.2 Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer festen jährlichen Grundvergütung und der Einbeziehung in eine von der HORNBACH Baumarkt AG unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung.

Die feste jährliche Grundvergütung beträgt € 50.000,00 für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, € 40.000,00 für jeden Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und € 20.000,00 für jedes sonstige Mitglied des Aufsichtsrats. Zusätzlich erhalten die Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss des Aufsichtsrats angehören, eine feste Ausschussvergütung. Die feste Ausschussvergütung beträgt

- im Finanz- und Prüfungsausschuss € 22.500,00 für den Ausschussvorsitzenden und € 9.000,00 für jedes andere Ausschussmitglied;
- im Personalausschuss € 15.000,00 für den Ausschussvorsitzenden und € 6.000,00 für jedes andere Ausschussmitglied; und
- im Vermittlungsausschuss – sofern er im Geschäftsjahr getagt hat – € 10.000,00 für den Ausschussvorsitzenden und € 4.000,00 für jedes andere Ausschussmitglied.

Die feste jährliche Grundvergütung und die feste Ausschussvergütung werden für jedes Geschäftsjahr gewährt und sind jeweils am Tag nach der Hauptversammlung fällig, der der Jahresabschluss für das betreffende Geschäftsjahr vorgelegt wird. Sie werden zeitanteilig gekürzt, wenn ein Mitglied dem Aufsichtsrat bzw. dem Ausschuss nicht während des vollen Geschäftsjahrs angehört bzw. nicht während des vollen Geschäftsjahrs einen Vorsitz innehat. Eine auf die feste jährliche Grundvergütung und die feste Ausschussvergütung entfallende Umsatzsteuer erstattet die HORNBACH Baumarkt AG, soweit die Aufsichtsratsmitglieder berechtigt sind, Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen, und dieses Recht ausüben. Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats auf Kosten der HORNBACH Baumarkt AG in eine von ihr für Organmitglieder unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen.

#### 2.1.3 Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Die Hauptversammlung setzt die Aufsichtsratsvergütung auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat in der Satzung oder durch Beschluss fest. Aktuell ist die Aufsichtsratsvergütung in der Satzung festgesetzt. Die Hauptversammlung beschließt mindestens alle vier Jahre über die Aufsichtsratsvergütung. Zur Vorbereitung des Beschlusses der Hauptversammlung prüfen Vorstand und Aufsichtsrat jeweils, ob die Aufsichtsratsvergütung, insbesondere ihre Höhe und Ausgestaltung, weiterhin im Interesse der HORNBACH Baumarkt AG und angemessen ist. Bei Bedarf schlagen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung eine geeignete Anpassung vor.



## 2.2 Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2020/21

Die Vergütung der amtierenden Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020/21 beläuft sich auf insgesamt 515 T€. Dabei entfallen 390 T€ auf die Grundvergütung und 125 T€ auf die Ausschusstätigkeit. Nachfolgend stellen wir die Aufsichtsratsvergütungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats der HORNBACH Bau- markt AG individualisiert dar.

Amtierende Mitglieder	Geschäftsjahr	Grundvergütung in T€	Summe Ausschuss- vergütungen in T€	Gesamt in T€
Albrecht Hornbach	2020/21	50	15	65
	2019/20	50	15	65
Kay Strelow	2020/21	40	9	49
	2019/20	40	9	49
Dr. John Feldmann	2020/21	40	24	64
	2019/20	40	24	64
Mohamed Elaouch	2020/21	20	0	20
	2019/20	20	0	20
Christian Garrecht	2020/21	20	6	26
	2019/20	20	6	26
Erich Harsch	2020/21	0	0	0
	2019/20	17	8	25
Georg Hornbach	2020/21	20	9	29
	2019/20	20	1	21
Martin Hornbach	2020/21	20	15	35
	2019/20	20	15	35
Markus Laß	2020/21	20	15	35
	2019/20	20	15	35
Jörg Manns	2020/21	20	0	20
	2019/20	20	0	20
Anke Matrose	2020/21	20	0	20
	2019/20	20	0	20
Brigitte Mauer	2020/21	20	0	20
	2019/20	20	0	20
Johannes Otto	2020/21	20	0	20
	2019/20	20	0	20
Simona Scarpaleggia	2020/21	20	0	20
	2019/20	3	0	3
Vanessa Stütze	2020/21	20	9	29
	2019/20	20	9	29
Melanie Thomann-Bopp	2020/21	20	23	43
	2019/20	20	23	43
Prof. Dr.-Ing. Jens P. Wulfsberg	2020/21	20	0	20
	2019/20	20	0	20
<b>Gesamt</b>	2020/21	<b>390</b>	<b>125</b>	<b>515</b>
	2019/20	390	125	515

(Differenzen durch Rundung)