

HORNBACH Holding AG & Co. KGaA
Konzern

Vergütungsbericht

zum 28. Februar 2023

HORNBACH. 
Holding

Vergütungsbericht 2022/23

Die HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA ist eine börsennotierte Gesellschaft in der Rechtsform einer Kommanditgesellschaft auf Aktien („KGaA“). Nach § 162 des Aktiengesetzes („AktG“) haben „Vorstand und Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft [...] jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns (§ 290 des Handelsgesetzbuchs) gewährte und geschuldete Vergütung“ zu erstellen. Als KGaA verfügt die HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA über einen Aufsichtsrat, jedoch nicht über einen Vorstand. Die Geschäftsführung der HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA obliegt vielmehr der nicht börsennotierten HORNBAACH Management AG als persönlich haftende Gesellschafterin (Komplementärin). Die HORNBAACH Management AG verfügt über einen Aufsichtsrat und einen Vorstand.

Der Aufsichtsrat der HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA und die persönlich haftende Gesellschafterin HORNBAACH Management AG haben erstmals für das Geschäftsjahr 2021/22 einen Vergütungsbericht nach § 162 AktG erstellt. Die Hauptversammlung der HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA hat den Vergütungsbericht 2021/22 am 8. Juli 2022 mit einer Mehrheit von 96,04 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Für das Geschäftsjahr 2022/23 haben der Aufsichtsrat der HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA und die persönlich haftende Gesellschafterin HORNBAACH Management AG erneut einen Vergütungsbericht nach § 162 AktG erstellt. In diesem Bericht wird zum einen die jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Aufsichtsrats der HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA gewährte und geschuldete Vergütung berichtet. Zum anderen wird freiwillig auch über die jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats der HORNBAACH Management AG gewährte und geschuldete Vergütung berichtet. Zudem werden die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands der HORNBAACH Management AG und der Aufsichtsräte der HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA und der HORNBAACH Management AG erläutert.

A. Vergütung der Mitglieder des Vorstands der HORNBAACH Management AG

I. Überblick über das Vorstandsvergütungssystem der HORNBAACH Management AG

Der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022/23 liegt das vom Aufsichtsrat der HORNBAACH Management AG am 18. Dezember 2019 mit Wirkung zum 1. März 2020 beschlossene Vergütungssystem zugrunde (das „Vergütungssystem der HORNBAACH Management AG“).

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.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter
Feste Vergütungsbestandteile	
Festes Jahresgehalt	in 12 gleichen monatlichen Raten jeweils am Ende eines jeden Kalendermonats
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Privatnutzung Dienstwagen – Unfallversicherung – Arbeitgeberzuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung – 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 – D&O-Versicherung auf Kosten der HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA <p>Abweichende Regelungen bestehen teilweise für Vorstandsmitglieder, die zugleich Vorstandsmitglied der HORNBAACH Baumarkt AG sind und Anspruch auf die jeweilige Nebenleistung bereits aufgrund ihres dort bestehenden Anstellungsverhältnisses haben.</p>
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	Plantyp: Beitragsorientierte Leistungszusage Beitrag: Halbjährlicher Versorgungsbeitrag i.H.v. 12,5% des festen Brutto-Jahresgehalts

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter	
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung (EVV)	Plantyp: Zielbetrag: Begrenzung: Leistungskriterien: Bemessungszeitraum: Auszahlungszeitpunkt:	Zielbonus – Vorstandsvorsitzender: € 265.000 – Vorstandsmitglieder: € 60.000 200 % des Zielbetrags – Umsatz (40 %), Free Cash Flow (30 %) und EBT (30 %) der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA (Werte gemäß Konzernabschluss) – Modifier (0,8-1,2) Ein Jahr vorwärtsgerichtet. Im Monat der Billigung des Konzernabschlusses der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA für das maßgebliche Geschäftsjahr, spätestens im Folgemonat.
	Ziel: Förderung der Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf die verfolgte Wachstumsstrategie und Anreiz für eine kontinuierliche Steigerung der Ertragskraft und des Innenfinanzierungspotenzials.	
Mehrjährige variable Vergütung (MVV)	Plantyp: Zielbetrag: Begrenzung: Leistungskriterien: Performance Periode: Auszahlungszeitpunkt:	Performance Cash Plan – Vorstandsvorsitzender: € 425.000 – Vorstandsmitglieder: € 100.000 200% des Zielbetrags – Relativer TSR (25 %) der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA und ROCE-Prämie über WACC (75 %) der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA (Werte gemäß Konzernabschluss) – Modifier (0,8-1,2) Vier Jahre vorwärtsgerichtet. Im Monat der Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der vierjährigen Performance Periode, spätestens im Folgemonat.
	Ziel: Langfristige Anreize, eine auch im Marktvergleich adäquat hohe Rendite für die Aktionäre zu erwirtschaften und ganzheitliche Abbildung und Förderung der nachhaltig rentablen Wertschöpfung des unternehmerischen Handelns im Vorstandsvergütungssystem.	
Sonstige Regelungen		
SOG	<ul style="list-style-type: none"> – Verpflichtung, 50 % des Auszahlungsbetrags aus der MVV zum Erwerb von Aktien der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA einzusetzen. – SOG-Ziel: 150 % eines festen Brutto-Jahresgehalts für den Vorsitzenden des Vorstands; 100 % eines festen Brutto-Jahresgehalts für ein ordentliches Vorstandsmitglied. – Halten der Aktien über die Dauer der Vorstandstätigkeit. 	
	Die SOG dienen insbesondere dazu, die Vergütungsstruktur an einem zeitlich dauerhaften Unternehmenserfolg auszurichten. Durch den Erwerb und die Haltepflicht der Aktien, wird die Vorstandsvergütung an die Entwicklung des Aktienkurses der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA geknüpft, der wiederum Ausdruck der dem Unternehmen innewohnenden Ertragskraft ist.	

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> – Begrenzung der für ein Geschäftsjahr geleisteten Gesamtvergütung (Summe festes Jahresgehalt, variable Vergütungsbestandteile, betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen) – unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt. – Vorstandsvorsitzender: € 2.040.000; Ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils: € 520.000 – Bei Überschreiten: Kürzung Auszahlungsbetrag der MVV für das jeweilige Gewährungsjahr.
Malus- und Clawback-Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> – Aufsichtsrat kann Auszahlungsbetrag aus EVV und/oder MVV bei Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds während des Bemessungszeitraums um bis zu 100 % reduzieren („Malus“). – Anspruch auf Rückzahlung von EVV und/oder MVV bei objektiv fehlerhaftem Konzernabschluss („Clawback“).

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023/24:

Mit Beschluss vom 24. Februar 2023 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem der HORNBACH Management AG mit Wirkung zum 1. März 2023 angepasst. Ab dem Geschäftsjahr 2023/24 treten in der MVV ESG-Kriterien als neue nicht-finanzielle Leistungskriterien hinzu. Die ESG-Kriterien werden mit einer Gewichtung von 25 % neben den bisherigen finanziellen Leistungskriterien ROCE-Prämie über WACC (neue Gewichtung ab dem Geschäftsjahr 2023/24 50 % anstelle der bisherigen Gewichtung von 75 %) und Total Shareholder Return (Gewichtung unverändert 25 %) berücksichtigt (siehe dazu noch unten unter II.2.2.1b)ff).

II. Vergütung der im Geschäftsjahr 2022/23 bestellten Vorstandsmitglieder der HORNBACH Management AG

1. Vorstandsmitglieder der HORNBACH Management AG im Geschäftsjahr 2022/23

Im Geschäftsjahr 2022/23 gehörten dem Vorstand der HORNBACH Management AG folgende Mitglieder an:

- Herr Albrecht Hornbach, Mitglied und Vorsitzender des Vorstands seit 9. Oktober 2015
- Frau Karin Dohm, Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2021

Mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der HORNBACH Management AG sind grundsätzlich auch Tätigkeiten in Tochter- und Beteiligungsgesellschaften abgegolten.

Herr Albrecht Hornbach ist Vorsitzender des Aufsichtsrats der HORNBACH Baumarkt AG und der HORNBACH Immobilien AG. Für die Tätigkeit als Vorsitzender des Aufsichtsrats der HORNBACH Baumarkt AG erhält Herr Albrecht Hornbach eine zusätzliche Vergütung.

Frau Dohm ist seit 1. Januar 2021 Mitglied des Vorstands der HORNBACH Baumarkt AG. Frau Dohm erhielt im Geschäftsjahr 2022/23 neben ihrer Vergütung als Vorstandsmitglied der HORNBACH Management AG eine Vergütung als Vorstandsmitglied der HORNBACH Baumarkt AG. Das für das Geschäftsjahr 2022/23 maßgebliche Vergütungssystem der HORNBACH Baumarkt AG folgt den gleichen Grundsätzen wie das Vergütungssystem der HORNBACH Management AG (siehe oben unter I.). Es enthält die gleichen Vergütungselemente und knüpft an die gleichen Leistungskriterien mit gleicher Gewichtung an – lediglich im Grundsatz mit Bezug auf die HORNBACH Baumarkt AG. Das Vergütungssystem der HORNBACH Baumarkt AG wurde von der Hauptversammlung der HORNBACH Baumarkt AG am 9. Juli 2020 gebilligt. Die Frankfurter Wertpapierbörse hat auf Antrag der HORNBACH Baumarkt AG die Zulassung der Aktien der HORNBACH Baumarkt AG zum Handel im regulierten Markt der Frankfurter Wertpapierbörse mit Wirkung zum Ablauf des 28. Februar 2022 widerrufen, wodurch die Börsennotierung der HORNBACH Baumarkt AG im Sinne des § 3 Abs. 2 AktG entfallen ist („**Delisting**“). Der Aufsichtsrat hat daher mit Beschluss vom 17. Februar 2022 das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der HORNBACH Baumarkt AG dahingehend angepasst, dass soweit für die Vergütung bislang der Aktienkurs der HORNBACH Baumarkt AG maßgeblich war, ab 1. März 2022 an die Aktie der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA angeknüpft wird. Mit Beschluss vom 23. Februar 2023 hat der Aufsichtsrat der HORNBACH Baumarkt AG ferner mit Wirkung zum 1. März 2023 eine Anpassung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder der HORNBACH Baumarkt AG entsprechend der Anpassung des Vergütungssystems der HORNBACH Management AG beschlossen, um ESG-Ziele als neues, drittes Leistungskriterium in die MVV zu integrieren (siehe zu den auch für die MVV der HORNBACH Baumarkt AG maßgeblichen ESG-Kriterien unten unter 2.2.1b)ff).

Im Rahmen der nachfolgenden Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2022/23 wird auch die Vergütung der HORNBACH Baumarkt AG angegeben.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022/23

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG hat der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Den Begriffen liegt folgendes Verständnis zugrunde:

- Der Begriff „gewährt“ erfasst „den faktischen Zufluss des Vergütungsbestandteils“;
- Der Begriff „geschuldet“ erfasst „alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden“.

Dieses Begriffsverständnis unterscheidet sich von den in Vergütungsberichten vor Geltung des § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) verwendeten Begriffen „gewährte Zuwendungen“ und „Zufluss“. Von den „gewährten Zuwendungen“ im Sinne des DCGK 2017 erfasst waren ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren Höhe geschätzt werden konnte. Mit der Einführung von § 162 AktG ist die nach bisherigem Verständnis vorherrschende Differenzierung zwischen „Gewährung“ und „Zufluss“ nicht weiter aufrechtzuerhalten. Vielmehr erfasst der Begriff der Gewährung in § 162 AktG inhaltlich den Zufluss nach bisherigem Verständnis.

2.1. Tabellarische Übersicht

Die nachfolgenden Vergütungstabellen weisen als gewährte und geschuldete Vergütung die Vergütung aus, deren Bemessungszeitraum zum 28. Februar 2023 endete. Dementsprechend werden als im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte Vergütung ausgewiesen:

- das im Geschäftsjahr 2022/23 ausgezahlte Grundgehalt,
- die Nebenleistungen und
- die zu Beginn des Geschäftsjahres 2023/24 für das Geschäftsjahr 2022/23 ausgezahlte EVV.

Die MVV wird seit 1. März 2020 (Geschäftsjahr 2020/21) in jährlichen Tranchen zugeteilt. Jede Tranche der MVV hat eine Performance Periode von vier Jahren. Die erste Tranche aus der MVV läuft demnach noch bis zum 29. Februar 2024 und kommt zu Beginn des Geschäftsjahres 2024/25 zur Auszahlung. Sie wird im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2023/24 (letztes Jahr der vierjährigen Performance Periode) ausgewiesen. Dementsprechend werden in diesem Vergütungsbericht im Rahmen der gewährten und geschuldeten Vergütung noch keine Zahlungen aus der MVV ausgewiesen.

Da sich die HORNBACH Management AG mit der Auszahlung von Vergütungskomponenten nicht in Verzug befand, sind keine geschuldeten Vergütungen in den Tabellen ausgewiesen.

Albrecht Hornbach
Vorsitzender des Vorstands

	2022/23		2021/22	
	in EUR	in % ¹	in EUR	in %
Feste Vergütungsbestandteile				
Grundgehalt	480.000	60	480.000	46
Nebenleistungen	33.061	4	33.018	3
Summe in EUR	513.061		513.018	
Variable Vergütungsbestandteile				
Einjährige variable Vergütung (EVV)	291.500	36	530.000	51
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung in EUR	804.561		1.043.018	
Versorgungsaufwendungen ² in EUR	120.000		120.000	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen in EUR	924.561		1.163.018	
Maximalvergütung in EUR	2.040.000		2.040.000	
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-		-	

¹ Die Prozentangaben in dieser Tabelle beziffern jeweils den Anteil an der Summe der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung.

² Der Versorgungsaufwand wird als Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 angegeben. Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 ist keine „gewährte oder geschuldete“ Vergütung im Sinn von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, da er dem Vorstandsmitglied im Berichtsjahr nicht faktisch zufließt.

Karin Dohm
CFO

	2022/23		2021/22	
	in EUR	in %	in EUR	in %
Feste Vergütungsbestandteile				
Grundgehalt HORNBACH Management AG	112.000	12	112.000	9
Grundgehalt HORNBACH Baumarkt AG	450.000	49	450.000	37
Nebenleistungen der HORNBACH Baumarkt AG	19.198	2	18.548	2
Summe in EUR	581.198		580.548	
Variable Vergütungsbestandteile				
Einjährige variable Vergütung (EVV) HORNBACH Management AG	66.000	7	120.000	10
Einjährige variable Vergütung (EVV) HORNBACH Baumarkt AG	275.000	30	500.000	42
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung in EUR	922.198		1.200.548	
Versorgungsaufwendungen HORNBACH Management AG in EUR	28.000		28.000	
Versorgungsaufwendungen HORNBACH Baumarkt AG in EUR	112.500		112.500	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen in EUR	1.062.698		1.341.048	
Maximalvergütung HORNBACH Management AG in EUR	520.000		520.000	
Maximalvergütung HORNBACH Baumarkt AG in EUR	1.822.500		1.822.500	
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-		-	

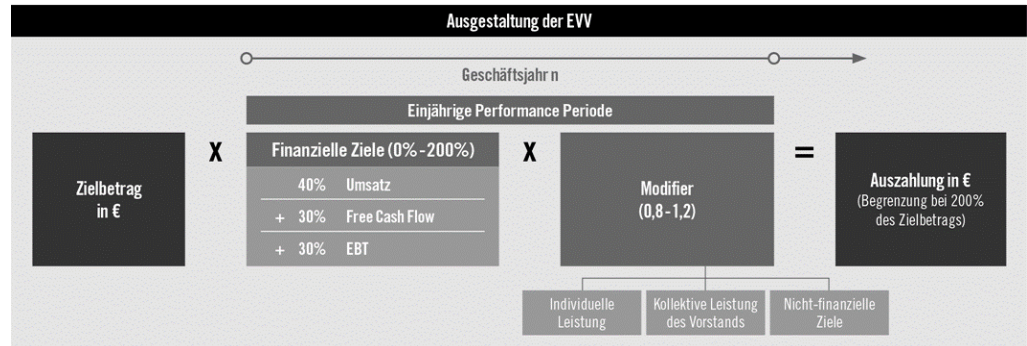
2.2. Erläuterung

2.2.1. Leistungskriterien der variablen Vergütung

a) Leistungskriterien Einjährige variable Vergütung (EVV)

aa) Überblick EVV

Die EVV ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Die EVV hängt im ersten Schritt von für die HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA 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.



bb) Finanzielle Leistungskriterien

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 HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA für das jeweils maßgebliche Geschäftsjahr ausgewiesen worden sind.

Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs definiert der Aufsichtsrat der HORNBAACH Management AG 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 der HORNBAACH Management AG für jedes finanzielle Leistungskriterium den Ist-Wert nach Ablauf des Geschäftsjahres mit dem Ist-Wert des Vorjahres (strategische Wachstumsrate). Für das Geschäftsjahr 2022/23 hat der Aufsichtsrat folgende Ziele festgelegt und Zielerreichungen ermittelt:

Teilziel	Gewichtung	Schwellenwert (0 %)	Zielwert (100 %)	Maximalwert (200 %)	Ist-Wert (2022/23)	Zielerreichung
Umsatz	40 %	€ 5,7 Mrd.	€ 6,0 Mrd.	€ 6,3 Mrd.	€ 6,26 Mrd.	188 %
Free Cash Flow	30 %	€ 140 Mio.	€ 180 Mio.	€ 220 Mio.	€ 187 Mio.	116 %
EBT	30 %	€ 260 Mio.	€ 290 Mio.	€ 320 Mio.	€ 218 Mio.	0 %

cc) Modifikator

Ergänzend zu den finanziellen Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat der HORNBAACH Management AG in der Regel vor Beginn des Geschäftsjahrs Kriterien für den Modifikator fest. Über den Modifikator 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),

jeweils bezogen auf die HORNBAACH Management AG und die HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA, beurteilen. Für das Geschäftsjahr 2022/23 hat der Aufsichtsrat folgende Kriterien für den Modifier definiert:

Die kollektive Leistung des Vorstands, insbesondere:

- Weiterentwicklung der Governance im Unternehmen,
- Change Management im Rahmen der Migration zu einem neuen ERP-System,
- Stärkung der Sichtbarkeit und Bewertung der Aktie der HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA sowie
- Entwicklung eines Konzeptes und Definition von konkreten ESG-Zielen/Kriterien (Environmental, Social und Governance) mit dem Ziel, diese für das Geschäftsjahr 2023/24 in das Vorstandsvergütungssystem integrieren zu können.

Der individuelle Modifier wird durch den Aufsichtsrat der HORNBAACH Management AG 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. Für das Geschäftsjahr 2022/23 hat der Aufsichtsrat den Modifier auf 1,0 festgelegt.

dd) Berechnung des Auszahlungsbetrags aus der EVV

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 HORNBAACH Management AG 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 HORNBAACH Management AG oder gesundheitliche Beeinträchtigungen des Vorstandsmitglieds oder gesundheitliche Beeinträchtigungen eines engen Familienmitglieds veranlasst ist.

ee) Auszahlung der EVV und Cap

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

b) Leistungskriterien Mehrjährige variable Vergütung (MVV)

Die erste Tranche der MVV wurde zum 1. März 2020 (Geschäftsjahr 2020/21) zugeteilt. Ihre vierjährige Performance Periode endet mit Ablauf des 29. Februar 2024. Die MVV wird demnach erstmals zu Beginn des Geschäftsjahres 2024/25 ausbezahlt. Zum 1. März 2021 (Geschäftsjahr 2022/23) und zum 1. März 2022 wurden weitere Tranchen der MVV zugeteilt. Ihre jeweils vierjährige Performance Periode endet mit Ablauf des 28. Februar 2025 bzw. mit Ablauf des 28. Februar 2026. Im Folgenden werden die Leistungskriterien der zum 1. März 2022 zugeteilten MVV berichtet.

aa) Überblick 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 Geschäftsjahres 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 Holding AG & Co. KGaA 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, wie Stakeholder- und ESG-Ziele (Environment, Social, Governance), jeweils bezogen auf die HORNBACH Management AG und die HORNBACH Holding AG & Co. KGaA, 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.

bb) Finanzielle Leistungskriterien

Die maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien für die MVV sind der relative Total Shareholder Return („TSR“) der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA im Vergleich zum TSR der dem SDAX während der gesamten Performance Periode angehörigen Unternehmen (mit Ausnahme der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA mit der ISIN DE0006083405) 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 HORNBACH Holding AG & Co. KGaA 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. Die konkreten Zielvorgaben des Aufsichtsrats für die finanziellen Leistungskriterien der jeweiligen Tranche der MVV werden im Vergütungsbericht ausgewiesen, in dem über die Gewährung der jeweiligen Tranche berichtet wird.

cc) Modifier

Ergänzend zu den finanziellen Leistungskriterien kann der Aufsichtsrat über den Modifier entsprechend den im Rahmen der EVV unter A.II.2.2.1a)cc) dargestellten Grundsätzen die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, die Leistung des Gesamtvorstands und die Erreichung nicht-finanzieller Ziele, wie Stakeholder- und ESG-Ziele (Environment, Social, Governance), jeweils bezogen auf die HORNBACH Management AG und die HORNBACH Holding AG & Co. KGaA, beurteilen und den Modifier für jedes Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen zwischen 0,8 und 1,2 festlegen. Die konkreten Zielvorgaben des Aufsichtsrats für Modifier der jeweiligen Tranche der MVV werden im Vergütungsbericht ausgewiesen, in dem über die Gewährung der jeweiligen Tranche berichtet wird.

dd) Berechnung des Auszahlungsbetrags aus der MVV

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 oben im Rahmen der EVV dargestellten Bad-Leaver-Fällen.

ee) Auszahlung der MVV und Cap

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 Holding AG & Co. KGaA für das letzte Geschäftsjahr der vierjährigen Performance Periode zur Zahlung fällig.

ff) Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023/24:

Ab dem Geschäftsjahr 2023/24 wird die MVV neben den beiden bisherigen finanziellen Leistungskriterien auch von der Erreichung von ESG-Kriterien abhängen. Die ESG-Kriterien treten als neues drittes, nicht-finanzielles Leistungskriterium neben die bisherigen finanziellen Leistungskriterien TSR und ROCE-Prämie über WACC. Die ESG-Kriterien werden mit 25 % gewichtet, das Leistungskriterium ROCE-Prämie über WACC künftig mit 50 % (anstelle bisher 75 %) und das Leistungskriterium TSR unverändert mit 25 %. Die

Zielerreichung des Leistungskriteriums ESG-Ziele wird anhand der gewichteten Zielerreichung folgender fünf ESG-Einzelziele bemessen:

- Anteil der Artikel des gelisteten Lagersortiments, die am Ende der Performance Periode (i) auf Nachhaltigkeitsvorteile untersucht und (ii) gegebenenfalls mit dem im Konzern hierfür entwickelten Kennzeichen gekennzeichnet sind („**Nachhaltigkeitskennzeichnung**“);
- Reduktion der Treibhausgasemissionen („**CO2e**“) der GHG-Kategorien Scope 1.01 (ortsgebundene Verbrennung), 2.02 (Elektrizität) und 2.03 (Heizung) pro Quadratmeter beheizter Fläche während des letzten Geschäftsjahres der Performance Periode im Vergleich zum Basisjahr der ersten Messung 2020/2021 („**Reduktion der CO2e-Emissionen**“);
- Mitarbeiterzufriedenheit in Gestalt der Anzahl der Kündigungen unbefristeter Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite im Verhältnis zur durchschnittlichen Mitarbeiterzahl in unbefristeten Arbeitsverhältnissen wie im Nichtfinanziellen Konzernbericht ausgewiesen; maßgeblich ist der Mittelwert aus den einzelnen Geschäftsjahren der Performance Periode („**Mitarbeiterzufriedenheit**“);
- Verbreiterung der Diversität auf den beiden Führungsebenen unter dem Vorstand („**Diversität**“); die Diversität wird gemessen, indem die Anzahl der weiblichen Führungskräfte ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Führungskräfte auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands entsprechend der Erklärung zur Unternehmensführung gesetzt wird; maßgeblich ist der Mittelwert aus den einzelnen Geschäftsjahren der Performance Periode; und
- Globalzufriedenheit der Kunden ausweislich der Kundenmonitorbefragungen Deutschland, Österreich und Schweiz, aktuell der Service Barometer AG („**Kundenzufriedenheit**“); maßgeblich ist die gewichtete Durchschnittsnote für die einzelnen Geschäftsjahre der Performance Periode.

Ferner hat der Aufsichtsrat in die nicht-finanziellen Kriterien für den Modifier der MVV folgende weitere ESG-Kriterien aufgenommen: Steigerung der Energieeffizienz, Reduzierung der CO2-Emissionen, Ermittlung der Scope 3 Emissionen und Steigerung des Anteils als nachhaltig definierter Produkte.

2.2.2. Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des Vergütungssystems der HORNBACH Management AG. Im Geschäftsjahr 2022/23 wurde nicht vom geltenden Vergütungssystem abgewichen. Der Auszahlungsbetrag aus der EVV der HORNBACH Management AG war nicht zu kürzen, da 200 % des Zielbetrags der EVV nicht erreicht wurden. Auch insgesamt hat die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte und geschuldete Vergütung die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung nicht überschritten. Bei Berechnung des Auszahlungsbetrags aus der MVV für das Geschäftsjahr 2022/23 (zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025/26) wird berechnet, ob die Maximalvergütung durch den Auszahlungsbetrag aus der MVV überschritten wird und der Auszahlungsbetrag aus der MVV ggf. entsprechend gekürzt.

2.2.3. Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2022/23

Im Geschäftsjahr 2022/23 hat die HORNBACH Management AG keine variablen Vergütungsbestandteile von einzelnen Vorstandsmitgliedern zurückgefordert. Bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Rückforderung lagen nicht vor.

2.2.4. Leistungen und Leistungszusagen im Zusammenhang mit der Beendigung

- a) Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit
- aa) Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ist eine mögliche Abfindungszahlung einschließlich Nebenleistungen auf den Wert von höchstens zwei Jahresvergütungen begrenzt. Bei einer Restlaufzeit des Dienstvertrags von weniger als zwei Jahren darf die vertragliche Vergütung 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.
- bb) Die Vorstandsmitglieder erhalten von der HORNBACH Management AG auch bei vorzeitiger Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit eine betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage.
- b) Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Vorstandstätigkeit

Im Falle der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit erhalten die Vorstandsmitglieder ein Ruhegehalt. Das Ruhegehalt wird mit Vollendung des 65. Lebensjahres gezahlt. Die Vorstandsmitglieder haben eine beitragsorientierte Leistungszusage erhalten, die Alters-, Invaliditäts- sowie Hinterbliebenenleistungen umfasst. Für jedes Halbjahr der Vorstandsbestellung wird ein Versorgungsbeitrag in Höhe von 12,5 % des festen Brutto-Jahresgehalts eingezahlt.

Die nachfolgende Übersicht weist individualisiert für die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022/23 die Ruhegehälter aus, unterteilt in den Barwert und den von der HORNBACH Management AG während des letzten Geschäftsjahres hierfür aufgewandten Betrag.

	Barwert	Im Geschäftsjahr 2022/23 aufgewandter Betrag
Albrecht Hornbach	€ 2.159.494	€ 120.000
Karin Dohm		
HORNBACH Management AG	€ 59.826	€ 28.000
HORNBACH Baumarkt AG	€ 239.771	€ 112.500

- c) Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2022/23 ausgeschieden sind
- Im Geschäftsjahr 2022/23 ist kein Vorstandsmitglied aus dem Vorstand der HORNBACH Management AG ausgeschieden.

III. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

1. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022/23 (individualisiert)

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist auch über die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Herr Pelka ist zum Ablauf des 31. März 2021 aus den Ämtern als Mitglied des Vorstands der HORNBACH Management AG und der HORNBACH Baumarkt AG und zum Ablauf des 31. Oktober 2021 bzw. des 30. September 2021 aus den entsprechenden Dienstverträgen ausgeschieden. Die gewährte und geschuldete Vergütung ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Roland Pelka
CFO
bis 31. März 2021

	2022/23		2021/22 ³	
	in EUR	in % ⁴	in EUR	in %
Feste Vergütungsbestandteile				
Grundgehalt HORNBACH Management AG	0	0	74.666	9
Grundgehalt HORNBACH Baumarkt AG	0	0	291.666	35
Nebenleistungen der HORNBACH Baumarkt AG	0	0	14.835	2
Summe in EUR	0		381.167	
Variable Vergütungsbestandteile				
Einjährige variable Vergütung (EVV) HORNBACH Management AG	0	0	80.000	9
Einjährige variable Vergütung (EVV) HORNBACH Baumarkt AG	0	0	320.833	38
Pensionszahlungen (ab 1. Januar 2022)				
Pension HORNBACH Management AG	60.000	17	10.000	1
Pension HORNBACH Baumarkt AG	300.000	83	50.000	6
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung in EUR	360.000		842.000	
Versorgungsaufwendungen HORNBACH Management AG	0		18.666	
Versorgungsaufwendungen HORNBACH Baumarkt AG	0		72.917	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen in EUR	360.000		933.583	
Maximalvergütung HORNBACH Management AG in EUR	-		346.666	
Maximalvergütung HORNBACH Baumarkt AG in EUR	-		1.175.416	
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-		-	

Die Pflicht, über die ehemaligen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert zu berichten, erstreckt sich nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG auf die Vergütung, die bis zum Ablauf von zehn Jahren nach dem Geschäftsjahr gewährt und geschuldet wird, in dem das ehemalige Vorstandsmitglied das zuletzt bei der HORNBACH Management AG ausgeübte Vorstands- oder Aufsichtsratsamt beendet hat. Erfasst sind demnach Vorstandsmitglieder, die

³ Die tabellarische Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung enthält die an Herrn Pelka nach Ausscheiden aus den Vorstandsämtern bis zum Ende des jeweiligen Dienstvertrags (HORNBACH Management AG: 31. Oktober 2021; HORNBACH Baumarkt AG: 30. September 2021) gewährten festen und variablen Vergütungsbestandteile.

⁴ Die Prozentangaben in dieser Tabelle beziffern jeweils den Anteil an der Summe der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung.

ihr letztes Vorstands- oder Aufsichtsratsamt bei der HORNBACH Management nach dem Geschäftsjahr 2012/13 beendet haben.

Im Geschäftsjahr 2022/23 gab es keine weitere zu berichtende gewährte und geschuldete Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder.

2. Insgesamt gewährte Vergütung an vor 2013 ausgeschiedene ehemalige Vorstandsmitglieder

Über die Vergütung, die ehemaligen Vorstandsmitgliedern im Jahr 2022/23 gewährt und geschuldet wurde, die ihr zuletzt bei der HORNBACH Management AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bereits vor Beginn des Geschäftsjahres 2013/14 beendet haben und denen danach eine im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte und geschuldete Vergütung mehr als zehn Jahre nach ihrem Ausscheiden bei der HORNBACH Management AG gewährt und geschuldet wurde, ist nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG nicht individualisiert zu berichten. Im Geschäftsjahr 2022/23 gab es keine zu berichtende insgesamt gewährte und geschuldete Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder.

IV. Vergleichende Darstellung

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand der relativen Veränderung der Kennzahlen Jahresüberschuss der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA (Jahresabschluss) sowie Earnings Before Taxes (EBT) und Umsatzerlöse des HORNBACH Holding AG & Co. KGaA Konzerns dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Arbeitnehmer der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA, der HORNBACH Baumarkt AG und der HORNBACH Baustoff Union GmbH auf Vollzeitäquivalentbasis abgestellt.

Jährliche Veränderung in %	2022/23 gegenüber 2021/22 ⁵	2021/22 gegenüber 2020/21
Vorstandsvergütung⁶		
Albrecht Hornbach	-22,9 %	0,1 %
Karin Dohm	-23,2 %	600 % ⁷
Roland Pelka	-61,4 % ⁸	-35,5 % ⁹
Ertragsentwicklung		
Jahresüberschuss KGaA	-4,9 %	4,3 %
Earnings Before Taxes (EBT) ¹⁰ Konzern	-30,5 %	18,1 %
Umsatz Konzern	6,6 %	7,7 %
Vergütung der Arbeitnehmer		
Arbeitnehmer der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA, der HORNBACH Baumarkt AG und der HORNBACH Baustoff Union GmbH	3,8 %	1 %

⁵ Nach der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist bis zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2025/26 lediglich die durchschnittliche Vergütung über den Zeitraum seit dem Geschäftsjahr 2020/21 in die vergleichende Betrachtung einzubeziehen und nicht die durchschnittliche Vergütung der letzten fünf Geschäftsjahre.

⁶ „Gewährte und geschuldete“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

⁷ Frau Dohm gehörte aufgrund ihres Eintritts zum 1. Januar 2021 im Vergleichsgeschäftsjahr 2020/21 nur während zwei Monaten dem Vorstand der HORNBACH Management AG und der HORNBACH Baumarkt AG an.

⁸ Herr Pelka erhält seit 1. Januar 2022 Pensionszahlungen der HORNBACH Management AG und der HORNBACH Baumarkt AG.

⁹ Die Dienstverträge von Herrn Pelka mit der HORNBACH Management AG und der HORNBACH Baumarkt AG endeten aufgrund seines Ausscheidens während des Geschäftsjahres 2021/22 (HORNBACH Management AG: 31. Oktober 2021; HORNBACH Baumarkt AG: 30. September 2021).

¹⁰ Konzernergebnis vor Steuern vom Einkommen und vom Ertrag.

B. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der HORNBACH Management AG

I. Überblick über die Vergütung

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in Ziffer 4.7 der Satzung der HORNBACH Management AG geregelt. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer festen jährlichen Grundvergütung. Die feste jährliche Grundvergütung beträgt € 50.000,00 für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, € 40.000,00 für den 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 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 in allen weiteren Ausschüssen € 10.000,00 für den Ausschussvorsitzenden und € 4.000,00 für jedes andere Ausschussmitglied. Derzeit sind keine Ausschüsse des Aufsichtsrats der HORNBACH Management AG gebildet.

Die feste jährliche Grundvergütung und die feste Ausschussvergütung werden für jedes Geschäftsjahr gewährt und sind jeweils 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 Management AG, soweit die Aufsichtsratsmitglieder berechtigt sind, Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen, und dieses Recht ausüben.

II. Vergütung an Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022/23

1. Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022/23

Im Geschäftsjahr 2022/23 gehörten dem Aufsichtsrat der HORNBACH Management AG folgende Mitglieder an:

- Dr. John Feldmann (Vorsitzender)
- Melanie Thomann-Bopp (Stellvertretende Vorsitzende)
- Albert Hornbach
- Arnulf Hornbach
- Johann Hornbach
- Simone Krahl
- Maria Olivier
- Vanessa Stütze (seit 8. Juli 2022)
- Prof. Dr.-Ing. Jens P. Wulfsberg (bis 8. Juli 2022)
- Dr. Susanne Wulfsberg

2. Gewährte und geschuldete Vergütung an die im Geschäftsjahr 2022/23 aktiven Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022/23. Dabei liegt dem Begriff „gewährte und geschuldete“ Vergütung dasselbe Verständnis zugrunde, wie oben unter A.II.2 erläutert. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet daher die für das Geschäftsjahr 2022/23 zugeflossenen Beträge ab.

	Feste Vergütung				Gesamt		Vergütungen aus anderen Konzernmandaten ¹¹	
	2022/23		2021/22		2022/23	2021/22	2022/23	2021/22
	in €	in %	in €	in %	in €	in €	in €	in €
Dr. John Feldmann	50.000	100	46.466	100	50.000	46.466	100.500	100.500
Melanie Thomann-Bopp	40.000	100	25.863	100	40.000	25.863	70.750	60.766
Albert Hornbach	20.000	100	20.000	100	20.000	20.000	0	0
Arnulf Hornbach	20.000	100	12.931	100	20.000	12.931	0	0
Johann Hornbach	20.000	100	12.931	100	20.000	12.931	0	0
Simone Krahl	20.000	100	12.931	100	20.000	12.931	18.500	11.962
Maria Olivier	20.000	100	3.233	100	20.000	3.233	0	0
Vanessa Stütze (seit 8. Juli 2022)	12.932	100	0	0	12.932	0	6.466	0
Prof. Dr.-Ing. Jens P. Wulfsberg (bis 8. Juli 2022)	7.123	100	20.000	100	7.123	20.000	3.671	18.384
Dr. Susanne Wulfsberg	20.000	100	20.000	100	20.000	20.000	0	8.384

III. Vergleichende Darstellung

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand der relativen Veränderung der Kennzahlen Jahresüberschuss der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA (Jahresabschluss) sowie Earnings Before Taxes (EBT) und Umsatzerlöse des HORNBACH Holding AG & Co. KGaA Konzerns dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Arbeitnehmer der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA, der HORNBACH Baumarkt AG und der HORNBACH Baustoff Union GmbH auf Vollzeitäquivalentbasis abgestellt.

¹¹ Dargestellt wird die Vergütung für Mandate in Konzernunternehmen der HORNBACH Management AG (§ 162 Abs. 1 Satz 1 AktG i.V.m. § 290 HGB) für Zeiträume, in welchen das jeweilige Aufsichtsratsmitglied gleichzeitig Mitglied des Aufsichtsrats der HORNBACH Management AG ist.

Jährliche Veränderung in %	2022/23 gegenüber 2021/22¹²	2021/22 gegenüber 2020/21
Aufsichtsratsvergütung¹³		
Dr. John Feldmann	2 %	5 %
Melanie Thomann-Bopp	28 %	n/a
Albert Hornbach	0 %	0 %
Arnulf Hornbach	55 %	n/a
Johann Hornbach	55 %	n/a
Simone Krahl	55 %	n/a
Maria Olivier	519 %	n/a
Vanessa Stütze (seit 8. Juli 2022)	n/a	n/a
Prof. Dr. Ing. Jens P. Wulfsberg (bis 8. Juli 2022)	-72 %	-4 %
Dr. Susanne Wulfsberg	-30 %	-5 %
Ertragsentwicklung		
Jahresüberschuss KGaA	-4,9 %	4,3 %
Earnings Before Taxes (EBT) ¹⁴ Konzern	-30,5 %	18,1 %
Umsatz Konzern	6,6 %	7,7 %
Vergütung der Arbeitnehmer		
Arbeitnehmer der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA, der HORNBACH Baumarkt AG und der HORNBACH Baustoff Union GmbH	3,8 %	1,0 %

¹² Nach der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist bis zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2025/26 lediglich die durchschnittliche Vergütung über den Zeitraum seit dem Geschäftsjahr 2020/21 in die vergleichende Betrachtung einzubeziehen und nicht die durchschnittliche Vergütung der letzten fünf Geschäftsjahre.

¹³ „Gewährte und geschuldete“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

¹⁴ Konzernergebnis vor Steuern vom Einkommen und vom Ertrag.

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA

I. Überblick über die Vergütung

Der durch das ARUG II neugefasste § 113 Abs.3 AktG sieht vor, dass bei börsennotierten Gesellschaften die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen hat. Der Aufsichtsrat der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA und die persönlich haftende Gesellschafterin HORNBACH Management AG haben der ordentlichen Hauptversammlung am 10. Juli 2020 das Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Hauptversammlung am 10. Juli 2020 hat mit 99,96 % der abgegebenen Stimmen die Vergütung bestätigt und das Vergütungssystem beschlossen.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 17 der Satzung der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA geregelt. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer festen jährlichen Grundvergütung und der Einbeziehung in eine von der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung. Die feste jährliche Grundvergütung beträgt € 50.000,00 für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, € 40.000,00 für den 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 Prüfungsausschuss € 22.500,00 für den Ausschussvorsitzenden und € 9.000,00 für jedes andere Ausschussmitglied und in allen weiteren Ausschüssen € 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 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 Holding AG & Co. KGaA, soweit die Aufsichtsratsmitglieder berechtigt sind, Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen, und dieses Recht ausüben.

Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats gleichzeitig Mitglied des Aufsichtsrats der persönlich haftenden Gesellschafterin ist und für seine Tätigkeit dort Vergütungen erhält, werden die feste jährliche Grundvergütung und die feste Ausschussvergütung auf die Hälfte reduziert. Das Gleiche gilt hinsichtlich des zusätzlichen Teils der Vergütung für den Vorsitzenden bzw. seinen Stellvertreter, soweit er gleichzeitig Vorsitzender oder Stellvertreter im Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin ist.

Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats auf Kosten der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA in eine von ihr für Organmitglieder unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen.

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 der persönlich haftenden Gesellschafterin sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann, und fördert so die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA.

II. Vergütung an Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022/23

1. Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022/23

Im Geschäftsjahr 2022/23 gehörten dem Aufsichtsrat der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA folgende Mitglieder an:

- Dr. John Feldmann (Vorsitzender)
- Martin Hornbach (stellvertretender Vorsitzender)
- Simone Krahl
- Simona Scarpaleggia
- Vanessa Stütze (seit 8. Juli 2022)
- Melanie Thomann-Bopp
- Prof. Dr.-Ing. Jens P. Wulfsberg (bis 8. Juli 2022)

2. Gewährte und geschuldete Vergütung an die im Geschäftsjahr 2022/23 aktiven Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022/23. Dabei liegt dem Begriff „gewährte und geschuldete“ Vergütung dasselbe Verständnis zugrunde, wie oben unter A.II.2 erläutert. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet daher die im Geschäftsjahr 2022/23 tatsächlich zugeflossenen Beträge ab.

	Feste Vergütung				Tätigkeit in den Ausschüssen				Gesamt		Vergütungen aus anderen Konzernmandaten ¹⁵	
	2022/23		2021/22		2022/2023		2021/22		2022/23	2021/22	2022/23	2021/22
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in €	in €	in €
Dr. John Feldmann	25.000	68	25.000	68	11.500	32	11.500	32	36.500	36.500	64.000	64.000
Martin Hornbach	40.000	82	40.000	82	9.000	18	9.000	18	49.000	49.000	35.000	35.000
Simone Krah	10.000	54	13.534	54	8.500	46	11.504	46	18.500	25.038	0	0
Simona Scarpaleggia	20.000	100	20.000	100	0	0	0	0	20.000	20.000	20.000	20.000
Melanie Thomann-Bopp	10.000	35	13.534	37	18.250	65	23.385	63	28.250	36.919	42.500	42.500
Prof. Dr.-Ing. Jens P. Wulfsberg (bis 8. Juli 2022)	3.562	100	1.616	100	0	0	0	0	3.562	1.616	109	16.767
Vanessa Stütze (seit 8. Juli 2022)	6.466	100	0	100	0	0	0	0	6.466	0	0	0

¹⁵ Dargestellt wird die Vergütung für Mandate in Konzernunternehmen der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA (§ 162 Abs. 1 Satz 1 AktG i.V.m. § 290 HGB) für Zeiträume, in welchen das jeweilige Aufsichtsratsmitglied gleichzeitig Mitglied des Aufsichtsrats der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA ist. Die HORNBACH Management AG ist kein Konzernunternehmen der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA in diesem Sinne.

III. Vergleichende Darstellung

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand der relativen Veränderung der Kennzahlen Jahresüberschuss der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA (Einzelabschluss) sowie Earnings Before Taxes (EBT) und Umsatzerlöse des HORNBACH Holding KGaA Konzerns dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Arbeitnehmer der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA, der HORNBACH Baumarkt AG und der HORNBACH Baustoff Union GmbH auf Vollzeitäquivalentbasis abgestellt.

Jährliche Veränderung in %	2022/23 gegenüber 2021/22 ¹⁶	2021/22 gegenüber 2020/21
Aufsichtsratsvergütung¹⁷		
Dr. John Feldmann	0 %	0 %
Martin Hornbach	0 %	0 %
Simone Krahl	-26 %	-32 %
Simona Scarpaleggia	0 %	3 %
Vanessa Stützel (seit 8. Juli 2022)	n/a	n/a
Melanie Thomann-Bopp	-11 %	-15 %
Prof. Dr. Ing. Jens P. Wulfsberg (bis 8. Juli 2022)	-80 %	n/a
Ertragsentwicklung		
Jahresüberschuss KGaA	-4,9 %	4,3 %
Earnings Before Taxes (EBT) ¹⁸ Konzern	-30,5 %	18,1 %
Umsatz Konzern	6,6 %	7,7 %
Vergütung der Arbeitnehmer		
Arbeitnehmer der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA, der HORNBACH Baumarkt AG und der HORNBACH Baustoff Union GmbH	3,8 %	1,0 %

Neustadt an der Weinstraße, 12. Mai 2023

Für den Aufsichtsrat:

Für die persönlich haftende Gesellschafterin:

Dr. John Feldmann

Albrecht Hornbach

Karin Dohm

Vorsitzender des Aufsichtsrats der HORNBACH Holding AG & Co. KGaA

Vorstandsvorsitzender der HORNBACH Management AG

Vorstandsmitglied der HORNBACH Management AG

¹⁶ Nach der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist bis zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2025/26 lediglich die durchschnittliche Vergütung über den Zeitraum seit dem Geschäftsjahr 2020/21 in die vergleichende Betrachtung einzubeziehen und nicht die durchschnittliche Vergütung der letzten fünf Geschäftsjahre.

¹⁷ „Gewährte und geschuldete“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

¹⁸ Konzernergebnis vor Steuern vom Einkommen und vom Ertrag.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

„An die Hornbach Holding AG & Co. KGaA, Neustadt an der Weinstraße

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Hornbach Holding AG & Co. KGaA, Neustadt, für das Geschäftsjahr vom 1. März 2022 bis zum 28. Februar 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Mannheim, den 12. Mai 2023

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Steffen Schmidt)

Wirtschaftsprüfer

(Patrick Wendlandt)

Wirtschaftsprüfer