

SPORTTOTAL AG

Vergütungsbericht 2021

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der SPORTTOTAL AG (nachfolgend auch die „**Gesellschaft**“) im Geschäftsjahr 2021 dargestellt und erläutert. Ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wurde im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung gewährt.

Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Ausführliche Informationen dazu finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.sporttotal.com/investor-relations/corporate-governance/>.

I. Rückblick auf das Vergütungsjahr 2021

1. Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und Anwendung im Geschäftsjahr 2021

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft wurde vom Aufsichtsrat am 26. April 2021 in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und von der Hauptversammlung am 26. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 95,3 % gebilligt.

Das am 26. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem gilt ab dem 26. April 2021 für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern bzw. für Vertragsverlängerungen der aktuell bestellten Vorstandsmitglieder.

Dem Vorstand der SPORTTOTAL AG gehörten im Berichtszeitraum folgende Mitglieder an:

- Peter Lauterbach, Vorstandsvorsitzender
- Oliver Grodowski, Vorstand Technik

Der im Berichtszeitraum geltende Dienstvertrag mit dem Vorstandsvorsitzenden Peter Lauterbach wurde bereits am 8. Februar 2017 mit einer Laufzeit bis zum 28. Februar 2022 abgeschlossen. Der im Berichtszeitraum geltende Dienstvertrag mit dem Vorstandsmitglied Oliver Grodowski wurde bereits am 10. September 2018 mit einer Laufzeit bis zum 28. Februar 2022 abgeschlossen.

Die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden Peter Lauterbach und des Vorstandsmitglieds Oliver Grodowski erfolgte daher im Berichtszeitraum nach den bestehenden Altverträgen – das am

26. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem findet auf diese Altverträge daher keine Anwendung. Die Vergütungen aus den Altverträgen bzw. sich hieraus ergebende Abweichungen von dem am 26. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem werden im Folgenden dargestellt und erläutert.

2. Bestätigung der Vergütung des Aufsichtsrats und Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021

Die in § 8 Absatz (9) der Satzung der SPORTTOTAL AG in der Fassung vom 11. Dezember 2020 festgelegte Vergütung des Aufsichtsrats wurde von der Hauptversammlung am 26. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 95,31 % bestätigt und das ihr zugrundeliegende Vergütungssystem entsprechend gebilligt

Das gegenüber den Vorjahren unveränderte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr 2021 wie in § 8 Absatz (9) der Satzung der SPORTTOTAL AG geregelt vollständig angewendet.

Dem Aufsichtsrat der SPORTTOTAL AG gehörten im Berichtszeitraum folgende Mitglieder an:

- Christoph Tönsgerlemann
- Ralf Reichert
- Martin Ott

II. Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands

1. Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

Das am 26. Mai 2021 von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK), soweit in der Entsprechenserklärung der Gesellschaft nach § 161 AktG keine Abweichungen von diesen Empfehlungen erklärt werden.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der SPORTTOTAL AG ist auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das System zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereiches angemessen zu vergüten, wobei sowohl der persönlichen Leistung eines jeden Vorstandsmitgliedes als auch der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens angemessen Rechnung getragen werden soll.

Entscheidungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie zur Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung trifft der Aufsichtsrat. Das vom Aufsichtsrat beschlossene

Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat überprüft das System und die Höhe der Vorstandsvergütung regelmäßig auf deren Angemessenheit. Im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird dieses System erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem gilt ab dem 26. April 2021 für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern bzw. für Vertragsverlängerungen der aktuell bestellten Vorstandsmitglieder.

2. Übersicht über die Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems des Vorstands

Die Vergütung setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung sowie Nebenleistungen. Erfolgsabhängig wird ein kurzfristig variabler und für den Vorstandsvorsitzenden zusätzlich ein langfristig variabler Vergütungsbestandteil gewährt.

In der nachfolgenden Tabelle werden die Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2021 sowie Abweichungen aus den Altverträgen werden daran anschließend im Detail erläutert.

Vergütungsbestandteile	Höhe / Bemessungsgrundlage / Parameter
Erfolgsunabhängige Bestandteile (feste Vergütung)	
Festes Jahresgehalt	Jedes Vorstandsmitglied erhält ein jährliches festes Gehalt. Dieses wird jeweils in 12 gleichen monatlichen Raten ausgezahlt. Das feste Jahresgehalt der Vorstandsmitglieder erhöht sich jährlich um einen gleichbleibenden Betrag.
Nebenleistungen	Das feste Jahresgehalt wird durch vertraglich zugesicherte Nebenleistungen ergänzt. Dazu gehören die Überlassung eines Dienstwagens auch zur Privatnutzung bzw. alternativ Zulagen zur betrieblichen Nutzung des eigenen privaten Fahrzeugs sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Die Höhe fällt personenbezogen unterschiedlich aus. Die Gesellschaft hat für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung abgeschlossen. Zugunsten des Vorstandsvorsitzenden hat die Gesellschaft eine Unfallversicherung für den Todes- und Invaliditätsfall abgeschlossen.

Erfolgsabhängige Bestandteile (kurzfristige variable Vergütung)	
Jahresbezogene Tantieme	<p>Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich zu der Festvergütung eine jahresbezogene Tantieme für das abgelaufene Geschäftsjahr in Abhängigkeit des Ergebnisses der Gesellschaft.</p> <p>Die jahresbezogene Tantieme beläuft sich auf einen prozentualen Anteil des veröffentlichten Ergebnisses vor Steuern (EBT) gemäß dem von der Gesellschaft nach IFRS aufgestellten Konzernabschluss und ist für jedes Vorstandsmitglied auf einen jährlichen Maximalbetrag begrenzt.</p> <p>Die Tantieme ist nach Billigung des Jahresabschlusses der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat oder nach der Feststellung des Jahresabschlusses durch die Hauptversammlung zu zahlen. Beginnt oder endet der Vorstands-Dienstvertrag während des Geschäftsjahres, wird der Tantiemeanspruch zeitanteilig ermittelt.</p>
Erfolgsabhängige Bestandteile (langfristige variable Vergütung)	
Mehrjahresbonus (LTI) für den Vorstandsvorsitzenden	<p>Der Vorstandsvorsitzende erhält zudem einen Mehrjahresbonus (LTI), welcher an die Entwicklung der Marktkapitalisierung der Gesellschaft innerhalb der vereinbarten Laufzeit gekoppelt ist.</p> <p>Die Laufzeit beträgt fünf Jahre und ist in zwei Bemessungszeiträume von jeweils zweieinhalb Jahren unterteilt.</p> <p>Der LTI beläuft sich auf 5 % der langfristig normalisierten Zunahme des Unternehmenswertes im Sinne der Börsenkapitalisierung (Gesamtzahl der Aktien x Aktienkurs) und kann pro Bemessungszeitraum maximal EUR 2,5 Mio. und somit insgesamt maximal EUR 5 Mio. betragen.</p> <p>Der LTI wird für den ersten Bemessungszeitraum nach der Aufstellung des verkürzten Konzernabschlusses der Gesellschaft für das erste Halbjahr 2024 durch den Vorstand, frühestens jedoch am 15. September 2024 gezahlt. Der LTI für den zweiten Bemessungszeitraum wird nach Billigung des Jahresabschlusses der Gesellschaft für das Jahr 2026 durch den Aufsichtsrat oder nach der Feststellung des Jahresabschlusses 2026 durch die Hauptversammlung, frühestens jedoch am 15. März 2027 gezahlt.</p> <p>Im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens des Vorstandsvorsitzenden besteht ein Anspruch auf einen anteiligen LTI <i>pro rata temporis</i>.</p>
Aktienoption für den Vorstandsvorsitzenden	<p>Weiterhin wird dem Vorstandsvorsitzenden auf Grundlage des im Geschäftsjahr 2017 festgelegten Aktienoptionsprogramms und einer entsprechenden Bezugsrechtsvereinbarung das Recht eingeräumt bis zu 500.000 nennwertlose Stückaktien zu beziehen.</p> <p>Das Bezugsrecht kann jeweils nur in den zwanzig Börsenhandelstagen ausgeübt werden, die dem Tag</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Bekanntgabe der Jahres- oder Halbjahresergebnisse, - eines Quartalsberichts, einer Zwischenmitteilung oder eines Überblicks über die Finanzzahlen, - der ordentlichen Hauptversammlung, sowie

	<p>- einer außerordentlichen Hauptversammlung nachfolgen (Ausübungszeitraum).</p> <p>Die Bezugsrechte können erstmals im ersten vollständigen Ausübungszeitraum nach Ablauf von vier Jahren ausgeübt werden (Wartezeit).</p> <p>Der bei Ausübung des Bezugsrechts für den Bezug einer Aktie zu entrichtende Preis entspricht dem umsatzgewichteten durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse während der fünf Börsenhandelstage vor dem Ausgabetag, mindestens jedoch EUR 1,10 (Ausübungspreis).</p> <p>Die Ausübung der Option ist an ein Erfolgsziel in der Weise geknüpft, dass der Aktienkurs nach Ablauf der Wartezeit und vor der Ausübung den Ausübungspreis um mindestens 20 % übersteigen muss.</p> <p>Eine langfristig orientierte Vergütung durch Aktienoptionen leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Unternehmensentwicklung. Die Gesellschaft betreibt eine Geschäftspolitik, die aktiv und nachhaltig ihren Unternehmenswert und ihre Ertragskraft steigern soll. Zur Bekräftigung dieses Ziels sowie zur zielorientierten Incentivierung der Führungskräfte führt die Gesellschaft das Aktienoptionsprogramm und schließt die Mitglieder des Vorstands als bezugsberechtigte Personen ein.</p>
Deckelung der variablen Vergütung	
Kurzfristige variable Vergütung	Die kurzfristige variable Vergütung in Form der jahresbezogenen Tantieme ist für die Vorstandsmitglieder insgesamt auf jährlich EUR 699.000,00 begrenzt.
Langfristige variable Vergütung Vorstandsvorsitzender // Mehrjahresbonus (LTI)	Die langfristige variable Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden in Form des Mehrjahresbonus (LTI) ist insgesamt auf EUR 5 Mio. über eine Laufzeit von fünf Jahren begrenzt und beträgt somit anteilig jährlich maximal EUR 1 Mio.
Deckelung der Gesamtvergütung	
Maximalvergütung	<p>Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EUR 2.000.000,00 für den Vorstandsvorsitzenden - EUR 460.000,00 für jedes weitere Vorstandsmitglied <p>Die Maximalvergütung setzt sich zusammen aus dem festen, erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteil, bestehend aus der Grundvergütung und Nebenleistungen sowie den variablen Vergütungsbestandteilen, bestehend aus kurzfristigen variablen und zusätzlich für den Vorstandsvorsitzenden (jährlich anteilig) langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen in Form des Mehrjahresbonus (LTI).</p>

III. Detaillierte Darstellung der Vergütungskomponenten des Vorstands

1. Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige (feste) Vergütung sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Arbeitseinkommen. Hierdurch soll vermieden werden, dass die Vorstandsmitglieder unangemessene Risiken für das Unternehmen eingehen, um durch eine etwaige kurzfristigen Steigerung des Ertrags der Gesellschaft den variablen Bestandteil der Vergütung zu erhöhen. Im Einzelnen setzen sich die erfolgsunabhängigen Komponenten der Vorstandsvergütung wie folgt zusammen:

Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein festes Jahresgehalt, welches jeweils in 12 gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Das feste Jahresgehalt der Vorstandsmitglieder erhöht sich jährlich um einen gleichbleibenden Betrag

Für den Vorstandsvorsitzenden Peter Lauterbach betrug das feste Jahresgehalt im Geschäftsjahr 2021 insgesamt EUR 358.749,97 (brutto). Der Betrag setzt sich aus einer anteiligen Berücksichtigung der jeweils von 1. März bis 28. Februar des Folgejahres laufenden Perioden des zugrundeliegenden Dienstvertrages zusammen. Das Gesamtgehalt für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis 28. Februar 2021 betrug EUR 370.000,00 brutto und das Gesamtgehalt für den Zeitraum vom 1. März 2021 bis 28. Februar 2022 betrug EUR 395.000,00 brutto. Der Vorstandsvorsitzende Peter Lauterbach verzichtete in den Monaten Januar sowie Februar 2021 jeweils auf 25 % seiner monatlichen Grundvergütung.

Für das Vorstandsmitglied Oliver Grodowski betrug das feste Jahresgehalt im Geschäftsjahr 2021 insgesamt EUR 162.916,67 (brutto). Abweichend vom Vergütungssystem erhöht sich das feste Jahresgehalt des Vorstandsmitglieds Oliver Grodowski nicht um einen jährlich gleichbleibenden Betrag. Das Vorstandsmitglied Oliver Grodowski verzichtete in den Monaten Januar sowie Februar 2021 jeweils auf 25 % seiner monatlichen Grundvergütung.

Nebenleistungen

Das feste Jahresgehalt wird durch vertraglich zugesicherte Nebenleistungen ergänzt. Dazu gehört die Überlassung eines Dienstwagens auch zur Privatnutzung bzw. alternativ Zulagen zur betrieblichen Nutzung des eigenen Fahrzeugs sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Die Höhe fällt personenbezogen und unterschiedlich aus. Zugunsten des Vorstandsvorsitzenden hat die Gesellschaft eine Unfallversicherung für den Todes- und Invaliditätsfall abgeschlossen.

Im Geschäftsjahr 2021 hat die Gesellschaft dem Vorstandsvorsitzenden Peter Lauterbach eine Ausgleichszahlung für dessen Anspruch auf einen angemessenen Dienstwagen zur dienstlichen

und privaten Nutzung von EUR 16.800,00 (brutto) gezahlt. Herrn Grodowski zahlte die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021 eine Ausgleichszahlung für dessen Anspruch auf einen angemessenen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung von EUR 12.000,00 (brutto).. Für den Vorstandsvorsitzenden Peter Lauterbach hat die Gesellschaft zudem eine Unfallversicherung für den Todes- und Invaliditätsfall abgeschlossen; daneben erhält er einen Zuschuss zur gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung und Pflegeversicherung.

2. Erfolgsabhängige Vergütung

Das Vergütungssystem sieht für die Vorstandsmitglieder neben der Grundvergütung und den vertraglichen Nebenleistungen erfolgsabhängige Vergütungskomponenten vor. Zugunsten sämtlicher Vorstandsmitglieder besteht eine kurzfristige variable Vergütungskomponente in Form einer jahresbezogenen Tantieme. Darüber hinaus besteht zugunsten des Vorstandsvorsitzenden eine langfristige variable Vergütungskomponente in Form eines Mehrjahresbonus (LTI). Weiterhin wird dem Vorstandsvorsitzenden auf Grundlage des im Geschäftsjahr 2017 festgelegten Aktienoptionsprogramms das Recht eingeräumt bis zu 500.000 nennwertlose Stückaktien zu beziehen.

a) Kurzfristig variable Vergütung (Jahresbezogene Tantieme)

Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich zu der Festvergütung eine jahresbezogene Tantieme für das abgelaufene Geschäftsjahr in Abhängigkeit des Ergebnisses der Gesellschaft.

Die jahresbezogene Tantieme beläuft sich auf einen prozentualen Anteil des veröffentlichten Ergebnisses vor Steuern (EBT) gemäß dem von der Gesellschaft nach IFRS aufgestellten Konzernabschluss und ist für jedes Vorstandsmitglied auf einen jährlichen Maximalbetrag begrenzt.

Die Tantieme ist nach Billigung des Jahresabschlusses der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat oder nach der Feststellung des Jahresabschlusses durch die Hauptversammlung zu zahlen. Beginnt oder endet der Vorstands-Dienstvertrag während des Geschäftsjahres, wird der Tantiemeanspruch zeitanteilig ermittelt.

Die zuvor dargestellte jahresbezogene Tantieme findet auf alle seit dem 26. April 2021 abgeschlossenen bzw. verlängerten Dienstverträge Anwendung. Die Verträge mit den Vorstandsmitgliedern datieren noch auf einen früheren Zeitpunkt, enthalten aber eine vergleichbare Vergütungskomponente.

Beide Altverträge enthalten eine Regelung über eine Tantieme für das abgelaufene Geschäftsjahr. Diese entspricht einem prozentualen Anteil des veröffentlichten Ergebnisses vor Steuern (EBT) gemäß des von der Gesellschaft nach IFRS aufgestellten Konzernabschlusses des

vorausgegangenem Geschäftsjahr. Sie kann im Fall des Vorstandsvorsitzenden Peter Lauterbach bis zu EUR 500.000,00 brutto erreichen. Im Fall des Vorstandsmitglieds Oliver Grodowski ist die Tantieme im Geschäftsjahr 2021 auf maximal EUR 99.000,00 begrenzt.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde weder Herrn Peter Lauterbach noch Herrn Oliver Grodowski eine kurzfristige variable Vergütung gewährt.

b) Langfristig variable Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden

Die langfristig variable Vergütung wird ausschließlich dem Vorstandsvorsitzenden gewährt und setzt sich zusammen aus einem Mehrjahresbonus und Aktienoptionen.

aa) Mehrjahresbonus (LTI)

Der Vorstandsvorsitzende erhält einen Mehrjahresbonus (Long-Term-Incentive; LTI), welcher an die Entwicklung der Marktkapitalisierung der Gesellschaft innerhalb der vereinbarten Laufzeit gekoppelt ist.

Die Laufzeit beträgt fünf Jahre und ist in zwei Bemessungszeiträume von jeweils zweieinhalb Jahren unterteilt.

Der LTI beläuft sich auf 5 % der langfristig normalisierten Zunahme des Unternehmenswertes im Sinne der Börsenkapitalisierung (Gesamtzahl der Aktien x Aktienkurs) und kann pro Bemessungszeitraum maximal EUR 2,5 Mio. und somit insgesamt maximal EUR 5 Mio. betragen.

Der LTI wird für den ersten Bemessungszeitraum nach der Aufstellung des verkürzten Abschlusses der Gesellschaft für das erste Halbjahr 2024 durch den Vorstand, frühestens jedoch am 15. September 2024 gezahlt. Der LTI für den zweiten Bemessungszeitraum wird nach Billigung des Jahresabschlusses der Gesellschaft für das Jahr 2026 durch den Aufsichtsrat oder nach der Feststellung des Jahresabschlusses 2026 durch die Hauptversammlung, frühestens jedoch am 15. März 2027 gezahlt.

Im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens des Vorstandsvorsitzenden besteht ein Anspruch auf einen anteiligen LTI pro rata temporis.

Der Altvertrag des Vorstandsvorsitzenden Peter Lauterbach beinhaltet ebenfalls einen Anspruch auf einen Mehrjahresbonus der maximal bis zu EUR 2,5 Mio. betragen kann. Dieser beläuft sich ebenfalls auf 5% der langfristig normalisierten Zunahme des Unternehmenswertes der Gesellschaft, wie er in der Börsenkapitalisierung zum Ausdruck kommt (Gesamtzahl der Aktien x Preis). Allerdings bestimmt sich dieser anhand von nur einem (einheitlichen) Bemessungszeitraum von 5 Jahren. Der Bemessungszeitraum endete am 13. Oktober 2021.

Aufgrund der Entwicklung des Unternehmenswertes der Gesellschaft hat Herr Peter Lauterbach keinen Anspruch auf einen Mehrjahresbonus gemäß seines Altvertrags.

bb) Aktienoptionsprogramm

Weiterhin wird dem Vorstandsvorsitzenden auf Grundlage des im Geschäftsjahr 2017 festgelegten Aktienoptionsprogramms und einer entsprechenden Bezugsrechtsvereinbarung das Recht eingeräumt bis zu 500.000 nennwertlose Stückaktien zu beziehen.

Das Bezugsrecht kann jeweils nur in den zwanzig Börsenhandelstagen ausgeübt werden, die dem Tag

- der Bekanntgabe der Jahres- oder Halbjahresergebnisse,
- eines Quartalsberichts, einer Zwischenmitteilung oder
- eines Überblicks über die Finanzzahlen,
- der ordentlichen Hauptversammlung, sowie
- einer außerordentlichen Hauptversammlung nachfolgen (jeweils Ausübungszeitraum).

Die entsprechenden Bezugsrechte wurden am 3. Mai 2021 gewährt. Die Bezugsrechte können erstmals im ersten vollständigen Ausübungszeitraum nach Ablauf von vier Jahren nach dem Ausgabetag ausgeübt werden (Wartezeit).

Der bei Ausübung des Bezugsrechts für den Bezug einer Aktie zu entrichtende Preis entspricht dem Umsatz gewichteten durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse während der fünf Börsenhandelstage vor dem Ausgabetag, mindestens jedoch EUR 1,10 (Ausübungspreis).

Die Ausübung der Option ist an ein Erfolgsziel in der Weise geknüpft, dass der Aktienkurs nach Ablauf der Wartezeit und vor der Ausübung den Ausübungspreis um mindestens 20 % übersteigen muss.

3. Sonstige Vergütungsregelungen

a) Entlassungsschädigung und Abfindungen

Der Vorstandsvorsitzende erhält als Abfindung im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstands-Dienstvertrags zwei Jahresvergütungen. Wenn die Restlaufzeit des Vorstands-Dienstvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich die Abfindung und ist entsprechend zeitanteilig zu berechnen. Die Jahresvergütung entspricht der Summe aus Festgehalt, jahresbezogener Tantieme und (anteiligem) LTI ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen für das letzte volle Geschäftsjahr vor Ende des Vorstands-Dienstvertrags.

Endet der Vorstands-Dienstvertrag, weil der Aufsichtsrat den Vorstandsvorsitzenden nicht für eine weitere Amtszeit zum Mitglied des Vorstands bestellt, erhält der Vorstandsvorsitzende eine Abfindung in Höhe eines zuletzt gezahlten jährlichen Festgehalts. Die Abfindung setzt voraus, dass der Vorstandsvorsitzende bei Ende des Vorstands-Dienstvertrages seit mindestens zehn Jahren dem Vorstand angehört und das 60. Lebensjahr vollendet hat, aber keine Versorgungsansprüche der Gesellschaft oder ihrer verbundenen Unternehmen bezieht. Die Abfindung entfällt, wenn der Vorstandsvorsitzende eine ihm angebotene Wiederbestellung und Verlängerung des Vorstands-Dienstvertrages zu gleichen oder für ihn günstigeren Bedingungen abgelehnt hat oder die Nichtverlängerung auf einem von dem Vorstandsvorsitzenden verschuldeten wichtigen Grund beruht.

Die Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, sieht das Vergütungssystem nicht vor.

Die Regelungen des Altvertrags des Vorstandsvorsitzenden Peter Lauterbach im Hinblick auf eine Entschädigung bzw. Abfindung im Falle des Ausscheidens entspricht den Regelungen des Vergütungssystems. Der Altvertrag von Oliver Grodowski enthält weder eine Regelung zur Entlassungsentuschädigung bzw. Abfindung noch zur Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

Sondervergütung für außerordentliche Leistungen

Der Altvertrag des Vorstandsvorsitzenden Herr Peter Lauterbach gewährt dem Aufsichtsrat das Recht dem Vorstandsvorsitzenden eine Sondervergütung für eine außerordentliche Leistung zu gewähren, wobei der Aufsichtsrat von diesem Recht im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch gemacht hat.

4. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Die Gesellschaft sieht folgende Vergütungsbestandteile als gewährt an
Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte feste Grundvergütung und die angefallenen Nebenleistungen, da die Leistungen für diese Vergütungen im Jahr 2021 vollständig erbracht wurden.

Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands

	Gesamt		Peter Lauterbach		Oliver Grodowski	
	2021 EUR	2020 EUR	2021 EUR	2020 EUR	2021 EUR	2020 EUR
Gewährte Zuwendungen						
Festvergütung	538.334	535.833	375.417	365.833	162.917	170.000
Nebenleistungen	32.081	32.081	20.081	20.081	12.000	12.000
Gesamtvergütung	570.415	567.914	395.498	385.914	174.917	182.000

5. Einhaltung der Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG festgelegt. Die Maximalvergütung setzt sich zusammen aus dem festen, erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteil, bestehend aus der Grundvergütung und Nebenleistungen sowie den variablen Vergütungsbestandteilen, bestehend aus kurzfristigen variablen und zusätzlich für den Vorstandsvorsitzenden (jährlich anteilig) langfristig variablen Vergütungsbestandteilen in Form des Mehrjahresbonus (LTI).

Aus der Aktienoption ergibt sich für den Vorstandsvorsitzenden im Zeitpunkt der Ausübung ein Vorteil aus der Differenz zwischen dem Börsenpreis zum Ausgabebetag und dem Börsenpreis zum Zeitpunkt der Ausübung der Option, welcher zum jetzigen Zeitpunkt nicht vorhersehbar und somit nicht bezifferbar ist. Darüber hinaus führt dieser Vorteil nicht zu einem Aufwand bzw. einem Abfluss bei der Gesellschaft. Die Aktienoption ist daher bei der Berechnung der Maximalvergütung nicht zu berücksichtigen.

Die jährliche Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder beträgt gemäß des Beschluss der Hauptversammlung vom 26. Mai 2021 EUR 2.000.000,00 für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 460.000,00 für das weitere Vorstandsmitglied.

Von der Maximalvergütung entfallen beim Vorstandsvorsitzenden 25 % auf den festen Vergütungsbestandteil und 75 % auf den variablen Vergütungsbestandteil.

Bei dem weiteren Vorstandsmitglied entfallen 56 % der Maximalvergütung auf den festen Vergütungsbestandteil und 44 % auf den variablen Vergütungsbestandteil.

Die Altverträge begrenzen die der kurzfristig variablen Vergütung entsprechende jahresbezogene Tantieme für den Vorstandsvorsitzenden Peter Lauterbach auf EUR 500.000,00 und für das Vorstandsmitglied Oliver Grodowski auf EUR 99.000,00.

Die langfristig variable Vergütung in Form eines Mehrjahresbonus (LTI) ist für den Vorstandsvorsitzenden durch den Altvertrag begrenzt auf einen Betrag von EUR 2.500.000,00. Eine jährliche Begrenzung ist nicht vorgesehen. Allerdings entfällt der Anspruch bei vorzeitigem Ausscheiden des Vorstandsvorsitzenden vollständig.

IV. Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Im Geschäftsjahr 2021 sind keine Veränderungen im Aufsichtsrat eingetreten, so dass Angaben zu früheren Aufsichtsratsmitgliedern entfallen.

	Gesamt				Festvergütung			
	2021		2020		2021		2020	
	TEUR	Anteil in %	TEUR	Anteil in %	TEUR	Anteil in %	TEUR	Anteil in %
Christoph Tönsgerlemann (Vorsitzender)	50	42%	-	-	50	42%	-	-
Ralf Reichert (stellv. Vorsitzender seit 05.01.2020)	40	33%	30	25%	40	33%	30	25%
Martin Ott	30	25%	-	-	30	25%	-	-
Summe	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%

V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis gemäß § 162 AktG dar.

Hinsichtlich der Ertragsentwicklung der Gesellschaft werden der Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag der SPORTTOTAL AG nach HGB sowie das Konzern-EBT nach IFRS herangezogen.

Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter sämtlicher Arbeitnehmer der SPORTTOTAL AG, mit Ausnahme der Auszubildenden der SPORTTOTAL AG, abgestellt. der Gesellschaft im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Gesellschaft

	<u>2021</u>	<u>2020</u>	Veränderung	
	TEUR	TEUR	TEUR	%
Ertragsentwicklung				
Jahresergebnis SPORTTOTAL AG (HGB)	-1.485	-5.212	3.727	71,5%
Konzern-EBT (IFRS)	-12.085	-12.444	359	2,9%
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer				
Arbeitnehmer SPORTTOTAL AG	51	48	3	6,1%
Vorstandsvergütung				
Peter Lauterbach (Vorstandsvorsitzender)	395	386	10	2,5%
Oliver Grodowski	175	182	-7	-3,9%
Aufsichtsratsvergütung				
Christoph Tönsgelerleemann (Vorsitzender)	50	-	-	-
Ralf Reichert (stellv. Vorsitzender)	40	30	10	33,3%
Martin Ott	30	-	-	-

VI. Sonstiges

In Übereinstimmung mit den Vorgaben des § 93 Abs. 2 AktG hat die SPORTTOTAL AG für alle Mitglieder des Vorstandes eine D&O-Versicherung gegen Risiken aus deren beruflicher Tätigkeit für die Gesellschaft abgeschlossen, die jeweils einen Selbstbehalt von mindestens 10% des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds vorsieht.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrates der SPORTTOTAL AG hat die Gesellschaft D&O-Versicherungen abgeschlossen, welche ebenfalls einen entsprechenden Selbstbehalt vorsehen

Köln, im März 2022

Für den Aufsichtsrat
 - Aufsichtsratsvorsitzender -
 gez. Christoph Tönsgelerleemann

Für den Vorstand
 - Vorstandsvorsitzender -
 gez. Peter Lauterbach



Unternehmenskontakt:

SPORTTOTAL AG

Am Coloneum 2

50829 Köln

www.sporttotal.com

Tel: +49 [0] 221 - 788 77 0

Fax: +49 [0] 221 - 788 77 539

info@sporttotal.com

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Sporttotal AG

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Sporttotal AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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.

Stuttgart, den 26. April 2022

RSM GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuerberatungsgesellschaft

Riedhammer
Wirtschaftsprüfer

Huber
Wirtschaftsprüfer