

## **SPORTTOTAL AG**

### **Vergütungssystem für den Vorstand der SPORTTOTAL AG**

Am 26. Mai 2021 hat die Hauptversammlung der SPORTTOTAL AG mit einer Mehrheit von 95,30 % unter Tagesordnungspunkt 9 das nachfolgende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gebilligt.

#### **I. Grundlagen des Vergütungssystems**

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 Vorstandsmitglieder trifft der Aufsichtsrat. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat überprüft das System und Höhe der Vorstandsvergütung regelmäßig auf dessen Angemessenheit. Im Fall von wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird dieses System erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem entspricht den aktuellen Vorgaben des Aktiengesetzes. Es gilt ab dem 26. April 2021 für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern bzw. für Vertragsverlängerungen der aktuell bestellten Vorstandsmitglieder.

## II. Das Vergütungssystem im Einzelnen

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.

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	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.

Erfolgsabhängige Bestandteile (langfristige variable Vergütung)	
<p>Mehrjahresbonus (LTI) für den Vorstandsvorsitzenden</p>	<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 pro rata temporis.</p>
<p>Aktienoption für den Vorstandsvorsitzenden</p>	<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"> <li>- der Bekanntgabe der Jahres- oder Halbjahresergebnisse,</li> <li>- eines Quartalsberichts, einer Zwischenmitteilung oder eines Überblicks über die Finanzzahlen,</li> <li>- der ordentlichen Hauptversammlung sowie</li> <li>- einer außerordentlichen Hauptversammlung nachfolgen (Ausübungszeitraum).</li> </ul> <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"> <li>- EUR 2.000.000,00 für den Vorstandsvorsitzenden</li> <li>- EUR 460.000,00 für jedes weitere Vorstandsmitglied</li> </ul> <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) langfristig variablen Vergütungsbestandteilen in Form des Mehrjahresbonus (LTI).</p>

### III. 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 Ausgabetag 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 dementsprechend 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.

#### **IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

##### **4.1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte**

Die Laufzeit der Vorstands-Dienstverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Die Vorstands-Dienstverträge haben zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über das Vergütungssystem folgende Festlaufzeiten:

- Vorstands-Dienstvertrag Herr Peter Lauterbach: bis 28. Februar 2022;
- Vorstands-Dienstvertrag Herr Oliver Grodowski: bis 28. Februar 2022.

Die Vorstands-Dienstverträge verlängern sich jeweils für die Zeit, für die die Vorstandsmitglieder wieder zum Vorstandsmitglied bestellt werden.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung des Vorstandsvorsitzenden zum Mitglied des Vorstands, sei es einvernehmlich, durch Widerruf oder durch Amtsniederlegung, soll die Gesellschaft – unbeschadet des Rechts zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund – berechtigt sein, den Vorstands-Dienstvertrag durch ordentliche Kündigung unter Beachtung der in § 622 Abs. 2 BGB bestimmten Frist vorzeitig zu beenden. Bei der Berechnung der Frist ist die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses mit der Gesellschaft einschließlich einer Anstellung vor dem Eintritt in den Vorstand zu berücksichtigen. Endet der Vorstands-Dienstvertrag des Vorstandsvorsitzenden durch ordentliche Kündigung vorzeitig, so hat der Vorstandsvorsitzende Anspruch auf eine Abfindung. Der

Vorstandsvorsitzende hat keinen Anspruch auf Abfindung im Fall einer außerordentlichen Kündigung des Vorstands-Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund.

Der Vorstands-Dienstvertrag des weiteren Vorstandsmitglieds soll nicht ordentlich kündbar sein. Ein Anspruch des weiteren Vorstandsmitglieds auf eine Abfindung für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vorstands-Dienstvertrags soll daher nicht bestehen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Vorstands-Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Werden die Vorstandsmitglieder während der Laufzeit des Vorstands-Dienstvertrags dauernd arbeitsunfähig, endet der Vorstands-Dienstvertrag, falls er nicht durch Ablauf der Festlaufzeit schon früher endet, drei Monate nach dem Ende des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist.

#### **4.2 Entlassungsentschädigungen / 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.

#### **V. Berücksichtigung von Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen bei der Festsetzung des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Vergütung des Vorstands. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll marktüblich sein und der Größe, Komplexität, den Zukunftsprognosen und der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft Rechnung tragen. Zudem berücksichtigt der Aufsichtsrat

bei der Beurteilung der Angemessenheit die Höhe der Vorstandsvergütung in Relation zum Vergütungsniveau innerhalb der SPORTTOTAL AG.

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

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und führt regelmäßig, spätestens alle vier Jahre, eine Überprüfung des Vergütungssystems nach pflichtgemäßem Ermessen durch. Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur Billigung vor. Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht billigt, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls gelöst werden. Die Aufsichtsratsmitglieder sind verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Dabei kommt insbesondere in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht teilnimmt.

### **VI. Angaben zu einem überprüften Vergütungssystem**

Da die ordentliche Hauptversammlung der SPORTTOTAL AG am 26. Mai 2021 erstmalig über die Billigung eines vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems beschließt, liegt ein überprüftes Vergütungssystem nicht vor. Angaben hierzu entfallen deshalb.