

SPORTTOTAL AG

Erklärung zur Unternehmensführung, Corporate Governance Bericht

Die Prinzipien verantwortungsbewusster und guter Unternehmensführung bestimmen das Handeln der Leitungs- und Kontrollorgane der SPORTTOTAL AG. Der Vorstand berichtet hierüber in Form der Erklärung zur Unternehmensführung entsprechend § 289f i.V.m. 315d HGB. Die Erklärung zur Unternehmensführung wurde für die SPORTTOTAL AG und den SPORTTOTAL Konzern zusammengefasst und schließt den Corporate Governance Bericht gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) ein.

1. Entsprechenserklärung nach § 161 AktG zu den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der SPORTTOTAL AG (im Folgenden auch „**Gesellschaft**“) haben die letzte Entsprechenserklärung nach Maßgabe von § 161 AktG im März 2022 abgegeben. Die nachfolgende Erklärung bezieht sich auf die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 28. April 2022, die am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde (im Folgenden „**Kodex 2022**“).

Vorstand und Aufsichtsrat der SPORTTOTAL AG erklären, dass den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ mit den folgenden Abweichungen entsprochen wurde und wird:

Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Zielen

Abweichung von der Empfehlung A.1 und A.3 des Kodex 2022

Der Kodex 2022 empfiehlt, dass die Unternehmensstrategie und -planung neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigen soll.

Vorstand und Aufsichtsrat sind grundsätzlich die Auswirkungen und Einflüsse der unternehmerischen Tätigkeit auf ökologische und soziale Aspekte bekannt und diese werden bei der Führung und Überwachung im Rahmen des Unternehmensinteresses berücksichtigt. Insgesamt werden die ökologischen und sozialen Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit aufgrund des in vielen Bereichen digitalen Geschäftsmodells und der Beschäftigung hochqualifizierten Personals als gering eingeschätzt. Von einer Einbeziehung ökologischer und sozialer Ziele in die Unternehmensstrategie und -planung wird daher abgesehen. Somit erfolgt auch keine Implementierung von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen im internen Kontrollsystem und Risikomanagementsystem der Unternehmensgruppe.

Diversität bei der Besetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Abweichung von den Empfehlungen B.1 und C.1 des Kodex 2022

Der Kodex 2022 empfiehlt, bei der Zusammensetzung des Vorstands (Empfehlung B.1 Kodex 2022) und des Aufsichtsrats (Empfehlung C.1 Kodex 2022) auf Diversität zu achten.

Bei der der Zusammensetzung des Vorstands und bei Wahlvorschlägen von Aufsichtsratsmitgliedern achtet der Aufsichtsrat der Gesellschaft grundsätzlich auf Diversität. Im Rahmen des Besetzungs- und Auswahlprozesses wägt der Aufsichtsrat verschiedene Kriterien, wie die fachliche Qualifikation und die Erfahrung der zur Verfügung stehenden Kandidatinnen und Kandidaten, aber auch Aspekte der Diversität miteinander ab. Aufgrund der kleinen Größe des Vorstands der Gesellschaft, bestehend aus zwei Mitgliedern, und des Aufsichtsrats der Gesellschaft, bestehend aus drei Mitgliedern, fallen die Kriterien der fachlichen Qualifikation und der Erfahrung im Rahmen der Abwägung aus Sicht des Aufsichtsrats der Gesellschaft besonders ins Gewicht und können bei der Auswahl unter mehreren Kandidatinnen und Kandidaten den Ausschlag geben.

Besetzung des Vorstands

Abweichung von der Empfehlung B.2 des Kodex 2022

Gemäß Empfehlung B.2 des Kodex 2022 soll der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen; die Vorgehensweise soll in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden.

Aus der schlanken Führungsstruktur der Gesellschaft ergibt sich ein enger Austausch zwischen den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft mit der Führungsebene der Gesellschaft im Allgemeinen und im Speziellen mit Personen dieser Gruppe, die als potentielle Mitglieder des Vorstands geeignet sind. Hierdurch sind sämtliche Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft über etwaige potentielle Nachfolgekandidaten im Bilde, weshalb systematisierte Prozesse aus Sicht der Gesellschaft nicht notwendig sind.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Abweichung von der Empfehlung C.1 des Kodex 2022

Der Aufsichtsrat soll neben der Nennung konkreter Ziele für seine Zusammensetzung ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten und dieses bei den Vorschlägen an die Hauptversammlung betreffend die Neubesetzung berücksichtigen. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats soll auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. Des Weiteren soll der Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die gesetzlichen Vorgaben und die Empfehlungen des Kodex 2022 hinsichtlich der persönlichen Voraussetzungen für Aufsichtsratsmitglieder. Dabei stehen die individuelle fachliche und persönliche Kompetenz, unter besonderer Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Situation und deren Erfordernisse, die jedes Mitglied des Aufsichtsrats aufweisen muss, stets im Vordergrund der Überlegungen. Die Erarbeitung eines Kompetenzprofils für das Gesamtgremium hält der Aufsichtsrat demgegenüber für entbehrlich und sieht deshalb auch von der Offenlegung einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung ab.

Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Abweichung von den Empfehlungen D.2 und D.4 des Kodex 2022

Der Kodex 2022 empfiehlt, abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse zu bilden. Ein Prüfungsausschuss ist einzurichten. Mindestens ein Mitglied des Prüfungsausschusses muss über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zumindest auf einem der beiden Gebiete entsprechend sachverständig sein. Die Erklärung zur Unternehmensführung soll die betreffenden Mitglieder des Prüfungsausschusses nennen und nähere Angaben zu ihrem Sachverstand auf den genannten Gebieten enthalten.

Der Aufsichtsrat hat einen Prüfungsausschuss gebildet.

Darüber hinaus verzichtet der Aufsichtsrat der Gesellschaft, aufgrund seiner Größe von drei Mitgliedern, auf die Bildung weiterer Ausschüsse, da an einer Beschlussfassung gemäß § 108 Abs. 2 AktG stets alle Aufsichtsratsmitglieder teilnehmen müssen. Dementsprechend wird den Empfehlungen des Kodex 2019, die sich auf die Bildung oder die Funktionsweise, von Ausschüssen beziehen nur teilweise entsprochen.

Transparenz und externe Berichterstattung

Abweichung von der Empfehlung F.2 des Kodex 2022

Der Kodex empfiehlt die Veröffentlichung von Konzernabschlüssen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und von Zwischenberichten binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums.

Aufgrund der geringen Unternehmensgröße und des gleichzeitig hohen zeitlichen Aufwandes für die Konsolidierung der Tochtergesellschaften sowie für die Aufstellung und Prüfung des Konzernabschlusses ist es derzeit nicht möglich, den Konzernabschluss binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und den Zwischenbericht binnen 45 Tage nach Ende des Berichtszeitraums zu erstellen.

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Abweichung von den Empfehlungen G.1 bis G.15 des Kodex 2022

Die Ziffern G.1 bis G.15 des Kodex 2022 enthalten zahlreiche Empfehlungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder. Die Aktionäre haben auf ihrer Hauptversammlung am 26. Mai 2021 das vorgelegte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gebilligt. Dieses Vergütungssystem entspricht mit Ausnahme der unten dargestellten Abweichungen den Kodexempfehlungen.

Im Einklang mit dem von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex explizit bestätigten Grundsatz, dass die Vergütungssystematik und die entsprechenden Kodexempfehlungen zur Vergütung der Organmitglieder nicht den Bestandsschutz wirksam geschlossener Dienstverträge beeinträchtigen können und sollen, findet das Vergütungssystem auf Anstellungsverträge Anwendung, die nach dem 26. April 2021 erstmals verlängert oder neuabgeschlossen wurden bzw. werden.

- **Festlegung des Vergütungssystems (G.1 des Kodex 2022)**

Der Empfehlung G.1 Spiegelstrich 2 (Festlegung, welchen relative Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben), Spiegelstrich 3 (Festlegung, welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind) und Spiegelstrich 4 (Festlegung, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht), wird nicht entsprochen.

Die Gesellschaft hat zwei Vorstandsmitglieder, so dass die variable Vergütung eine geringe Komplexität aufweist. Daher wurde auf die Festlegung hinsichtlich des relativen Anteils der Festvergütung einerseits sowie der kurzfristig variablen und langfristig variablen Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung verzichtet, da in einer entsprechenden Festlegung aus Sicht des Aufsichtsrats kein substantieller Mehrwert für die Aktionäre zu erkennen ist.

Für die Vergütung des Vorstands werden im Vergütungssystem lediglich finanzielle Leistungskriterien herangezogen, da sich der Vorstand, aktuell und in den kommenden Jahren, ausschließlich auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Situation der Gesellschaft konzentrieren soll.

Auf die Festlegung, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht, wurde verzichtet, denn eine derartige Darstellung bietet aus Sicht des Aufsichtsrats den Aktionären keinen substantiellen Mehrwert.

- **Festlegung der konkreten Gesamtvergütung (G.3 und G.4 des Kodex 2022)**

Der Empfehlung G.3 des Kodex 2022, wonach zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen soll, deren Zusammensetzung er offenlegt, wird nicht entsprochen.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hält einen Vergleich zu anderen Unternehmen im Falle der Gesellschaft nicht für notwendig. Vielmehr erachtet es der Aufsichtsrat der Gesellschaft für sinnvoll die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, basierend auf der aktuellen Situation und der geplanten Fortentwicklung der Gesellschaft, festzusetzen, insbesondere da es aus Sicht des Aufsichtsrats kaum Unternehmen gibt, die die Vergütung ihrer Vorstandsmitglieder individualisiert offenlegen und mit der Gesellschaft, deren Situation und Geschäftsfeld vergleichbar sind.

Der Empfehlung G.4 des Kodex 2022, wonach der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen soll, wird nicht entsprochen.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft berücksichtigt bei der Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung des Vorstands die die aktuelle Situation und die geplante Fortentwicklung der Gesellschaft. Prinzipiell werden diese Kriterien auch bei der Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Belegschaft berücksichtigt, so dass hier ein mittelbarer Gleichlauf entsteht.

- **Festsetzung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile (G.6, G.7, G.8, G.10 und G.11 des Kodex 2019)**

Der Empfehlung G.6 des Kodex 2022, wonach die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen soll, wird nicht entsprochen.

Die Vorstände der Gesellschaft sind seit Jahren für die Gesellschaft tätig. In dieser Zeit haben die Vorstände stets die langfristige Entwicklung der Gesellschaft über das Erreichen kurzfristig orientierter Ziele gestellt. Daher hält der Aufsichtsrat eine strukturelle Veränderung der variablen Vergütung zugunsten eines verstärkten Fokus auf der Erreichung langfristiger Ziele nicht für notwendig und im Hinblick auf die Herausforderungen und die Entwicklung der Gesellschaft nicht für vorteilhafter.

Gemäß der Empfehlung G.7 des Kodex 2022 soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen

Zielsetzungen orientieren sollen. Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind. Der Empfehlung G.7 wird nicht entsprochen.

Der Empfehlung in Ziffer G.7 Satz 1 wird hinsichtlich der Festlegung von strategischen Zielsetzungen nicht gefolgt. Der Vorstand stimmt die Unternehmensziele für das kommende Jahr stets eng mit dem Aufsichtsrat ab. Diese beziehen sich vornehmlich auf die operativen Erfolge der Gesellschaft. Die für beide Vorstandsmitglieder geltende kurzfristige variable Vergütung (jahresbezogene Tantieme) ist abhängig vom jeweiligen Ergebnis vor Steuern (EBT). Die für Herrn Lauterbach als Vorstandsvorsitzenden geltende langfristig orientierte Vergütungskomponente des Mehrjahresbonus (Long Term Incentive) ist an die Entwicklung der Marktkapitalisierung der Gesellschaft innerhalb der vereinbarten Laufzeit gekoppelt und damit abhängig vom Börsenkurs. Der Aufsichtsrat hält es derzeit weder für zielführend, die Leistungskriterien jährlich anzupassen (G.7 Satz 1) noch - angesichts der Größe und Zusammensetzung des Vorstands - Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen (G.7 2) vorzusehen.

Der Empfehlung G.8 des Kodex 2022, wonach eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein soll, wird nicht entsprochen.

Es ist übliche Praxis der Gesellschaft, diese Parameter nachträglich nicht zu ändern. Daher wurde darauf verzichtet, dies ausdrücklich festzulegen.

Der Empfehlung G.10 Satz 1 des Kodex 2022, wonach die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden soll, wird nicht entsprochen.

Das Vergütungssystem des Vorstands sieht lediglich für Herrn Lauterbach teilweise eine aktienbasierte Vergütung in Form gewährter Aktienoptionen vor. Vorstand und Aufsichtsrat erachten es nicht als sachgerecht, den Vorstandsmitgliedern daneben Vorgaben zur Anlage von in bar erdienten variablen Vergütungsbestandteilen zu machen, was einen Eingriff in das private Vermögensdispositionsrecht darstellen würde, der möglichst vermieden werden sollte.

Der Empfehlung G.10 Satz 2 des Kodex 2022, wonach über die langfristig variablen Gewährungsbeträge das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können soll, wird teilweise nicht entsprochen.

Da sich die Empfehlung G.10 Satz 2 des Kodex 2022 auf alle Formen von variablen Vergütungselementen, also auch Barleistungen, bezieht, wird auf Folgendes hingewiesen: Herr Lauterbach erhält als Vorstandsvorsitzender als langfristige variable Vergütungskomponente

(Long Term Incentive) einen Mehrjahresbonus, 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. Die erste Auszahlung ist nach der Aufstellung des verkürzten Abschlusses der Gesellschaft für das erste Halbjahr 2024, frühestens jedoch am 15. September 2024 zahlbar und damit innerhalb eines kürzeren Zeitraumes als vier Jahre verfügbar.

Gemäß der Empfehlung G.11 des Kodex 2022 soll der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können. Der Empfehlung G.11 wird nicht entsprochen.

Abweichend von Ziffer G.11 des Kodex 2022 sehen das Vergütungssystem und die bestehenden Vorstandsverträge keine im Vorhinein vereinbarte Möglichkeit vor, außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen und eine variable Vergütung in begründeten Fällen einbehalten oder zurückfordern zu können (sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen).

Die Vorstände der Gesellschaft sind seit Jahren für die Gesellschaft tätig. In dieser Zeit haben die Vorstände stets die langfristige Entwicklung der Gesellschaft über das Erreichen kurzfristig orientierter Ziele gestellt. Daher hält es die Gesellschaft für nicht notwendig, Regelungen mit Risikocharakter, den Einbehalt oder Rückforderungen von variabler Vergütung vorzusehen. Die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung stellt nach Auffassung des Aufsichtsrats ein hinreichend wirksames Mittel dar, um etwaig aufgetretene außergewöhnliche Entwicklungen, z.B. positive Sondereffekte, angemessen berücksichtigen zu können. Vertragliche Malus- und Clawback-Regelungen hält der Aufsichtsrat angesichts der im Fall einer Pflichtverletzung bestehenden gesetzlichen Ansprüche für nicht erforderlich.

Abweichung von der Empfehlung G.13 des Kodex 2022

Der Empfehlung G.13 Satz 1 des Kodex 2022 (Abfindungs-Cap) wird teilweise nicht entsprochen.

Ein Abfindungs-Cap im Vorstandsvertrag mit Herrn Grodowski ist in Abweichung von C.13 Satz 1 derzeit nicht vorgesehen. Die bestehenden Regelungen in dem Vorstandsvertrag entsprechen nach Auffassung des Aufsichtsrats dem Gebot der Angemessenheit. Die Vereinbarung eines Abfindungs-Cap widerspricht aus Sicht des Aufsichtsrats dem Grundverständnis des auf die Dauer der Bestellperiode abgeschlossenen und im Grundsatz nicht ordentlich kündbaren Vorstandsvertrags von Herrn Grodowski.

Abweichung von der Empfehlung G.16 des Kodex 2022

Nach der Empfehlung G.16 des Kodex 2022 soll bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate der Aufsichtsrat entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

Die Vorstandsverträge enthalten bislang lediglich eine Regelung hinsichtlich der Ausübung von Aufsichtsratsmandaten auf Wunsch der Gesellschaft bei Unternehmen, an denen diese unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, sowie eine Regelung zur Anrechnung der Tantieme auf die Vergütung bei der Mandatswahrnehmung. Derzeit ist nicht geplant, dass Mitglieder des Vorstands konzernfremde Aufsichtsratsmandate übernehmen. Daher wurde auf eine solche Regelung verzichtet.

2. Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der SPORTTOTAL AG im Geschäftsjahr 2022 ist ausführlich im Vergütungsbericht dargestellt. Der Vergütungsbericht und die aktuellen Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter [<https://www.sporttotal.com/investor-relations/corporate-governance/>].

3. Unternehmensführungspraktiken

Die SPORTTOTAL Gruppe verfolgt die folgenden wesentlichen Unternehmensführungspraktiken:

Corporate Compliance

Die SPORTTOTAL Gruppe führt ihre Geschäfte verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften, internen und externen Richtlinien sowie ethischen Grundsätzen. Unter Compliance versteht SPORTTOTAL das rechtlich und ethisch einwandfreie Handeln der Mitarbeiter im geschäftlichen Alltag. Es werden keine Verstöße gegen Gesetze, Kodizes und sonstige Regelungen geduldet. Der Vorstand bekennt sich uneingeschränkt zu Compliance, denn diese ist essenziell für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Die tragenden Prinzipien des Geschäftsverhaltens sind in neun Leitsätzen kodifiziert, welche das jederzeit rechtmäßige, verantwortungsbewusste und ethisch einwandfreie Verhalten der Mitarbeiter sicherstellen sollen. Neue Mitarbeiter werden bereits bei ihrer Einstellung mit diesen Leitsätzen vertraut gemacht, welche im Übrigen jederzeit im Intranet verfügbar sind.

Aufgaben, Prozesse, Befugnisse und Berichtswege sind vor diesem Hintergrund im Sinne einer belastbaren Compliance-Struktur fortlaufend neu zu reflektieren, in weiten Teilen ergänzend zu definieren, ggf. neu abzugrenzen und schriftlich zu fixieren.

Die Verantwortung für das Corporate Compliance Management ist unmittelbar auf der Vorstandsebene angesiedelt, wobei den Führungskräften der nachgelagerten Ebenen bei der operativen Umsetzung der Compliance-Leitsätze entsprechend ihrer Vorbildfunktion eine zentrale Bedeutung zukommt.

Im Rahmen der fortgesetzten Neu- und Weiterentwicklung der Compliance Struktur sowie aufgrund der steigenden Heterogenität möglicher Compliance-relevanter Sachverhalte fokussieren sich die Compliance Aktivitäten weiterhin auf die Erhaltung einer angemessenen Compliance Kultur in allen Unternehmensbereichen. Dies ist umso wichtiger vor dem Hintergrund der Wachstumsziele der SPORTTOTAL Gruppe, welche die Integration einer Vielzahl neuer Mitarbeiter in die bestehende Compliance Organisation erfordert. Ein angemessenes Bewusstsein der Mitarbeiter für potenzielle Compliance Risiken („Awareness“) dient dabei nicht nur der Erkennung von Compliance Verstößen, sondern in besonderem Maße deren Prävention. Von zentraler Bedeutung ist hier die Vorbildfunktion des Vorstands und der nachgelagerten Führungsebenen („Tone from the Top“).

Risikomanagement und internes Kontrollsystem

Der Vorstand betrachtet ein systematisches und effektives Risiko- und Chancenmanagement als wichtigen Teil guter Corporate Governance und als einen wesentlichen Erfolgsfaktor. Durch die frühzeitige Identifikation wesentlicher Risiken und Chancen und die Minimierung der Risikoposition wird ein Beitrag zur Steigerung des Unternehmenswerts geleistet.

Das Risikomanagement und das interne Kontrollsystem der SPORTTOTAL AG und der SPORTTOTAL Gruppe ist integraler Bestandteil der zentralen und dezentralen Planungs-, Steuerungs- und Kontrollprozesse und folgt gruppeneinheitlichen Standards. Eine regelmäßige offene Kommunikation, die periodisch vorgenommene Risikoinventur sowie das Planungs- und Steuerungssystem schaffen jederzeit Transparenz über die Risikoposition der SPORTTOTAL Gruppe. Nähere Informationen hierzu finden sich oben unter Textziffer 5.2 Risikobericht.

Transparenz und Wahrung der Aktionärsinteressen

Unser Ziel ist es, institutionelle und private Investoren, Finanzanalysten, Geschäftspartner, Mitarbeiter sowie die interessierte Öffentlichkeit durch regelmäßige, transparente und aktuelle Kommunikation gleichzeitig und gleichberechtigt über die Lage des Unternehmens zu informieren. Alle wesentlichen Informationen, wie z. B. Ad-hoc-, Presse- und Stimmrechtsmitteilungen, sowie Präsentationen von Roadshows und Konferenzen, sämtliche Finanzberichte und den Finanzkalender veröffentlichen wir auf unserer Website.

Darüber hinaus stehen auf unserer Website sämtliche Unterlagen und Informationen zu der Hauptversammlung seit 2019 zur Verfügung.

4. Aktiengeschäfte von Organmitgliedern

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie ihnen nahestehende Personen sind nach Artikel 19 Abs. 1 Marktmissbrauchsverordnung verpflichtet, meldepflichtige Geschäfte mit Aktien oder Schuldtiteln der SPORTTOTAL AG oder mit sich darauf beziehenden Derivaten oder anderen Finanzinstrumenten offenzulegen, sofern der Wert der von dem Mitglied oder ihm nahestehenden Personen getätigten Geschäfte innerhalb eines Kalenderjahres die Summe von T€ 20 erreicht oder übersteigt. Die der Gesellschaft im abgelaufenen Geschäftsjahr gemeldeten Geschäfte wurden ordnungsgemäß veröffentlicht und sind auf der Internetseite www.sporttotal.com zugänglich.

5. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen

Die SPORTTOTAL AG ist eine Aktiengesellschaft, deren Führungssystem gemäß der von den Aktionären beschlossenen Satzung dem dualen System des deutschen Aktienrechts mit dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Kontroll- und Beratungsorgan entspricht.

Der Vorstand der SPORTTOTAL AG besteht aus mindestens einem oder mehreren Mitgliedern, die der Aufsichtsrat bestellt und abberuft. Der Vorstand leitet die Geschäfte der Gesellschaft in eigener Verantwortung. Der Vorstand benötigt insbesondere für bedeutende, risikoreiche oder ungewöhnliche Geschäfte sowie für grundsätzliche Entscheidungen die Zustimmung des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat der SPORTTOTAL AG berät den Vorstand und überwacht seine Geschäftsführung. Das Gremium besteht aus drei Mitgliedern, die grundsätzlich im Rahmen der Hauptversammlung gewählt werden.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig in schriftlicher und mündlicher Form zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Unternehmensführung, vor allem der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikosituation, des Risikomanagements und der Compliance.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats wird über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unverzüglich durch den Vorstandsvorsitzenden unterrichtet und steht mit diesem zwischen den Sitzungen im regen Kontakt. Bei Bedarf tagt der Aufsichtsrat auch ohne den Vorstand und ruft, falls erforderlich, eine außer ordentliche Aufsichtsratssitzung ein.

Arbeitsweise des Vorstands

Die Mitglieder des Vorstands tragen für die gesamte Geschäftsführung gemeinschaftlich Verantwortung und unterrichten sich gegenseitig über alle wesentlichen Vorgänge und

Geschäfte. Jedes Vorstandsmitglied ist im Rahmen des ihm zugewiesenen Aufgabenbereichs allein geschäftsführungsbefugt. Bestimmte Angelegenheiten entscheidet der Vorstand in seiner Gesamtheit.

Der Vorstand tritt regelmäßig zusammen. Die Beschlüsse im Vorstand werden entsprechend Gesetz und Geschäftsordnung für den Vorstand gefasst.

Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht und prüft ihn in seiner Tätigkeit. Er wird in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Die Arbeit des Aufsichtsrats ist in einer Geschäftsordnung geregelt. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats regelt insbesondere die Zuständigkeiten sowie die Beschlussfassungen. Zur Konkretisierung der Vorlagepflichten des Vorstands hat der Aufsichtsrat einen Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte bestimmt, welcher Bestandteil der Geschäftsordnung des Vorstands ist.

Der Aufsichtsrat der SPORTTOTAL setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen. Die Aufsichtsratsmitglieder wurden von der Hauptversammlung in einfacher Mehrheit gewählt.

In der Aufsichtsratsarbeit werden im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten moderne Kommunikationsmedien einbezogen, um im Interesse des Unternehmens eine zügige Befassung und gegebenenfalls Beschlussfassung des Aufsichtsratsgremiums zu gewährleisten. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat und leitet dessen Sitzungen. Er befindet sich über die organisatorischen Aufgaben im Aufsichtsrat hinaus mit dem Vorstand in regelmäßigem Kontakt, um sich über die Strategie, die Geschäftsentwicklung und das Risikomanagement des Unternehmens zu informieren und sich mit dem Vorstand auszutauschen. In diesem Rahmen wird der Aufsichtsratsvorsitzende vom Vorstand über alle Ereignisse informiert, die für die Lage, die Entwicklung sowie die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit und diskutiert intern etwaige Verbesserungsvorschläge. Insgesamt zieht der Aufsichtsrat ein positives Fazit seiner Tätigkeit.

Der gesetzlich erforderliche Prüfungsausschuss wird vom Aufsichtsrat bestimmt. Da der Aufsichtsrat nur aus drei Mitgliedern besteht, bildet dieser auch den Prüfungsausschuss.

Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist Herr Ralf Reichert. Herr Reichert ist Gründer und ehemals Geschäftsführender Gesellschafter der ESL GmbH und mittlerweile Chairman der ESL Faceit Group Ltd., einem global tätigen Konzern in der ESports Branche. Aufgrund seiner beruflichen Tätigkeiten bringt Herr Reichert umfangreiche Kenntnisse in den Bereichen Rechnungslegung und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme in die Arbeit des

Prüfungsausschusses ein. Herr Christoph Tönsgerlemann kann als Wirtschaftsprüfer / Steuerberater und als Vorsitzender des Vorstands der ETL AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Abschlussprüfung, sowie der Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten, nachweisen und in die Arbeit des Prüfungsausschusses einbringen.

6. Geschlechterquote - Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der SPORTTOTAL AG

Aufsichtsrat

Derzeit besteht der Aufsichtsrat der SPORTTOTAL AG ausschließlich aus männlichen Mitgliedern. Die derzeitigen Mitglieder des Aufsichtsrats wurden jeweils erstmals im Jahr 2020 bzw. 2021 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der SPORTTOTAL AG für einen Zeitraum bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt, bestellt. Daher endet die Amtszeit der derzeitigen Mitglieder des Aufsichtsrats im Jahr 2025 bzw. 2026 und somit nach dem 30. 06.2024. Darüber hinaus hält es der Aufsichtsrat der Gesellschaft für erstrebenswert Aufsichtsratsmitglieder, die durch ihre Tätigkeit die Gesellschaft und ihr Geschäftsmodell bereits kennen, im Aufsichtsrat zu halten und so von deren Kenntnissen zu profitieren.

Die bis zum 30.06.2024 zu erreichende **Zielquote** für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der SPORTTOTAL AG ist auf **0 % festgesetzt**.

Schließlich erachtet der Aufsichtsrat der SPORTTOTAL AG, insbesondere im Hinblick auf die geringe Größe des Aufsichtsrats mit lediglich drei Mitgliedern, als entscheidende Voraussetzungen und wichtigste Entscheidungskriterien für Kandidatenvorschläge an die Hauptversammlung auch künftig unverändert die Qualifikation und Erfahrung eines Kandidaten oder einer Kandidatin– unabhängig von Geschlecht, Alter oder Nationalität.

Vorstand

Die SPORTTOTAL AG wird aufgrund der derzeitigen Unternehmensgröße von zwei Vorständen, namentlich Herrn Peter Lauterbach als Vorstandsvorsitzender und CEO sowie Herrn Oliver Grodowski als Vorstand Technik (CTO), geführt.

Für die Entscheidung, die Vorstandspositionen mit den aktuell amtierenden CEO und CTO zu besetzen, waren für den Aufsichtsrat ausschließlich deren Qualifikation, die tiefe Branchenkenntnis und unternehmerische Erfahrung ausschlaggebend.

Der Aufsichtsrat will aufgrund der Unternehmensentwicklung der SPORTTOTAL AG der letzten Jahre, der Fortschritte bei der Positionierung im Markt sowie den angestrebten Zielen ausdrücklich an Peter Lauterbach als CEO und Oliver Grodowski als CTO festhalten.

Die **Zielquote** für den Frauenanteil im Vorstand der SPORTTOTAL AG wurde mit Beschluss vom März 2019 auf **0 % per 30.06.2024 festgesetzt**.

Derzeit besteht der Vorstand der SPORTTOTAL AG ausschließlich aus männlichen Mitgliedern. Die derzeitigen Mitglieder des Vorstands sind jeweils bis ins Jahr 2027 zu Mitgliedern des Vorstands der SPORTTOTAL AG bestellt, somit über den 30.06.2024 hinausgehend. Aus Sicht des Aufsichtsrats erscheint eine Vergrößerung des Vorstands der Gesellschaft derzeit nicht für erforderlich. Darüber hinaus hält der Aufsichtsrat die Kenntnisse und Fähigkeiten der derzeitigen Mitglieder Vorstands für entscheidend für die Fortentwicklung der Gesellschaft. Auch künftig sind aus Sicht des Aufsichtsrats der Gesellschaft, insbesondere im Hinblick auf die geringe Größe des Vorstands mit lediglich zwei Mitgliedern, entscheidende Kriterien bei der Besetzung des Vorstandes die Qualifikation und Erfahrung eines Bewerbers als wichtigstes Entscheidungskriterium – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Nationalität.

Erste und Zweite Führungsebene nach dem Vorstand

Entscheidend für die Besetzung von Führungspositionen der ersten und zweiten Führungsebene ist für die SPORTTOTAL AG ausschließlich die Qualifikation und Erfahrung eines Bewerbers – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Nationalität.

Zum Bilanzstichtag betrug der Frauenanteil in der **ersten Führungsebene** unterhalb des Vorstands bei fünf Positionen 0 %. Die zuletzt im März 2019 bestätigte Zielquote von 10 % im Bereich der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands wurde somit noch nicht erfüllt, und es bleibt erklärtes Ziel, den Anteil von Frauen entsprechend bis zum 30.06.2024 zu erhöhen und entsprechende Positionen mit qualifizierten Frauen zu besetzen.

In der **zweiten Führungsebene** beträgt der Frauenanteil zum Bilanzstichtag 20 %, das heißt von zehn Führungspositionen sind zwei mit einer qualifizierten weiblichen Führungskraft besetzt. Die **Zielquote** beträgt **per 30.06.2024 30 %**.

Wie bei Vorstand und Aufsichtsrat sind sowohl die erste, als auch die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands von überschaubarer Größe, jedoch für die Gesellschaft aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat der SPORTTOTAL AG angemessen. Darüber hinaus ist die SPORTTOTAL AG an einer langfristigen Zusammenarbeit mit den derzeitigen Angestellten der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands interessiert, die auch über das Jahr 2026 – somit über den Zielzeitraum von fünf Jahren - hinausgeht. Sollte es dennoch zu Neuanstellungen in diesen Führungsebenen kommen, hält die SPORTTOTAL AG die Kriterien der Qualifikation und der Erfahrung eines Bewerbers oder einer Bewerberin für entscheidender als Kriterien des Geschlechts, des Alters oder der Nationalität.

Diversitätskonzept

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der SPORTTOTAL AG haben bislang kein Diversitätskonzept entwickelt. Sowohl Vorstand als auch Aufsichtsrat der SPORTTOTAL AG bestehen aus wenigen

Mitgliedern – der Vorstand besteht aus zwei Mitgliedern, der Aufsichtsrat aus drei Mitgliedern, wobei die Größe aus Sicht der Gesellschaft ausreichend ist.

Des Weiteren sind sowohl die Vorstandspositionen als auch die Positionen im Aufsichtsrat langfristig besetzt. Folglich erscheint es aus Sicht der SPORTTOTAL AG in den kommenden Jahren nicht möglich, eine weitere Vielfalt in Vorstand und Aufsichtsrat umzusetzen.

Außerdem erscheint es aus Sicht des Aufsichtsrats für das Wohle der Gesellschaft besser, die Auswahl der Vorstandsmitglieder sowie die Vorschläge für die Wahl in den Aufsichtsrat von der Eignung der Kandidaten und Kandidatinnen aufgrund Qualifikation und Erfahrung und nicht von Geschlecht, Alter oder Nationalität abhängig zu machen. Von Relevanz ist jeweils die individuelle fachliche und persönliche Eignung der Kandidatin bzw. des Kandidaten.

Köln, im März 2023

Für den Aufsichtsrat
- Aufsichtsratsvorsitzender -
gez. Christoph Tönsgerlemann

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