

## ENTSPRECHENSERKLÄRUNG ZUR CORPORATE GOVERNANCE

### Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der mybet Holding SE gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft sind gemäß § 161 Aktiengesetz verpflichtet, jährlich eine Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen des vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) abzugeben.

Vorstand und Aufsichtsrat der mybet Holding SE erklären, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex seit der letzten Erklärung im Dezember 2015 und der Aktualisierung im März 2016 mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde und wird:

#### 1. D&O Versicherung

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) sieht in Ziffer 3.8 Abs. 3 vor, dass bei Abschluss einer D&O-Versicherung auch für den Aufsichtsrat ein Selbstbehalt von mindestens 10 Prozent des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung für den Aufsichtsrat vereinbart werden soll.

Die D&O-Versicherung enthält für den Aufsichtsrat keinen Selbstbehalt.

Die abgeschlossene Versicherung gewährt keinen Versicherungsschutz für vorsätzliche Pflichtverletzungen der versicherten Personen. Versicherungsschutz wird ausschließlich für fahrlässig begangene Pflichtverletzungen gewährt. Nur für fahrlässiges Handeln käme daher ein Selbstbehalt in Betracht. Die Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft werden sorgfältig ausgewählt und verfügen über Verantwortungsbewusstsein und unternehmerische Erfahrung. Die Vereinbarung eines Selbstbehalts würde Verantwortungsbewusstsein, Sorgfalt und Motivation nicht erhöhen. Zu berücksichtigen ist hierbei ferner, dass die feste Vergütung für den Aufsichtsrat so moderat bemessen ist, dass die Vereinbarung eines Selbstbehalts in Höhe von 10 Prozent die Sorgfalt der Aufsichtsratsmitglieder nicht zusätzlich erhöhen würde. Die Gesellschaft hält daher die Vereinbarung eines Selbstbehalts für den Aufsichtsrat für nicht sachgerecht.

§ 93 Abs. 2 Satz 3 AktG wird entsprochen.

#### 2. Aufgaben und Zuständigkeiten des Vorstands

Gemäß Ziffer 4.1.5. des DCGK soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.

Es gibt derzeit keine personalpolitische Richtlinie des Vorstands, die die oben genannten Ziele beinhaltet. Bei der Besetzung von Führungspositionen wird allein nach Sachverstand und Kompetenz entschieden. Derzeit sind einige Führungspositionen im Unternehmen mit Frauen besetzt und bei der Neubesetzung von Positionen wird auf Vielfalt geachtet. Im September 2015 wurde eine Zielgröße für den Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands von 25 Prozent festgelegt. Diese Zielgröße soll bis 30. Juni 2017 gehalten werden.

### 3. Zusammensetzung und Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Nach Ziffer 4.2.1 des Kodex soll der Vorstand aus mehreren Personen bestehen und einen Vorsitzenden oder Sprecher haben. Zum 31. August 2016 hat der bisherige Vorstandssprecher auf eigenen Wunsch das Unternehmen verlassen. Sein Vorstandsressort wurde bis auf weiteres vom Finanzvorstand Markus Peuler mit übernommen, der den Konzern nun in alleiniger Vorstandsverantwortung führt. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats ist das Unternehmen mit dem alleinigen Vorstand und einer starken zweiten Führungsebene für die kommenden Aufgaben weiterhin gut aufgestellt. Über die künftige Struktur der Vorstandsressorts wird der Aufsichtsrat, auch in Abhängigkeit vom Start der neuen IT-Plattform, entscheiden.

Ziffer 4.2.2 Abs. 2 S. 3 des Kodex verpflichtet den Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung der Vergütung des Vorstands größten Wert auf Vergütungsregeln gelegt, die der wirtschaftlich-finanziellen Situation der Gesellschaft angemessen sind. Eine explizite Relation zur Vergütung der Führungskräfte im Unternehmen wurde nicht gebildet.

Die monetären Vergütungsteile sollen fixe und variable Bestandteile umfassen (Ziffer 4.2.3 Abs. 2 S. 2 DCGK). Gemäß Ziffer 4.2.3 Abs. 2 sollen variable Vergütungsbestandteile grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben und sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung tragen.

Bei den Dienstverträge des Vorstands hat der Aufsichtsrat den Schwerpunkt der Incentivierung auf die langfristige variable Vergütung gelegt in Form von Stock Options und Phantom Stocks mit gestaffelter Ausgabe und mehrjähriger Haltefrist; daneben gibt es aber auch eine variable Vergütungskomponente mit einjähriger Bemessungsgrundlage, ausgerichtet am EBIT und anderen individuell vereinbarten Zielen. Die Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern sehen eine Begrenzung (Cap) der variablen Vergütung vor.

Der Aufsichtsrat hält die Vergütung des Vorstands trotz der vorstehend genannten geringfügigen Abweichungen vom Kodex für angemessen.

### 4. Nachfolgeplanung, Diversity und Altersgrenze

Gemäß Ziffer 5.1.2 Abs. 1 S. 1 des Kodex soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Vielfalt (Diversity), insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen achten. Der Aufsichtsrat entscheidet bei der Besetzung des Vorstands allein nach Sachverstand und Kompetenz. Der Vorstand besteht aktuell aus einer Person.

Auch bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats wird bei Personalvorschlägen allein nach Sachverstand und Kompetenz entschieden. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, bei zukünftigen Wahlvorschlägen weiterhin vorrangig die fachliche und persönliche Kom-

petenz in Abweichung zu der Regelung Ziffer 5.4.1 des Kodex für die Entscheidung zu Grunde zu legen.

Gemäß Ziffer 5.1.2 Abs. 1 S. 3 des Kodex soll der Aufsichtsrat mit dem Vorstand, diesen betreffend, für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen. Eine langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand und den Aufsichtsrat besteht derzeit nicht.

Der Kodex empfiehlt in Ziffer 5.1.2 Abs. 2 S. 3 die Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder sowie in Ziffer 5.4.1 Abs. 2 Satz 1 die Festlegung einer Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder. Bei der mybet Holding SE bestehen für Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats keine Altersgrenzen und solche werden auch nicht als sinnvoll erachtet.

#### 5. Zusammensetzung und Vergütung des Aufsichtsrats; Ausschüsse

Gemäß Ziffer 5.3.3 soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden. Auf die Bildung eines Nominierungsausschusses wird momentan verzichtet, da Neuwahlen nicht anstehen.

Der Aufsichtsrat hat bislang keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung entsprechend der Empfehlung in Ziffer 5.4.1 festgelegt.

Gemäß Ziffer 5.4.6 des Kodex soll bei der Aufsichtsratsvergütung auch die Mitgliedschaft in den Ausschüssen berücksichtigt werden. Die Arbeit in den Ausschüssen findet derzeit keine besondere Berücksichtigung. Der Aufsichtsrat erhält neben einer festen Vergütung auch eine erfolgsorientierte Vergütung, die sich am erreichten EBIT der Gesellschaft orientiert und damit nur mittelbar auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist. Die Gesellschaft hält die derzeitige Vergütungsstruktur für den Aufsichtsrat nach wie vor für angemessen.

#### 6. Transparenz, Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Termine der wesentlichen wiederkehrenden Veröffentlichungen (u.a. Geschäftsbericht) sollen entsprechend der Empfehlung in Ziffer 6.3 in einem Finanzkalender mit ausreichend zeitlichen Vorlauf publiziert werden. Ferner soll der Konzernabschluss entsprechend der Empfehlung in Ziffer 7.1.2 binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende öffentlich zugänglich sein.

Wie bereits im März 2016 in der Aktualisierung der Entsprechenserklärung vom Dezember 2015 dargestellt wurde, musste der Termin zur Veröffentlichung des Jahres- und Konzernabschlusses und des Geschäftsberichts Ende März 2016 kurzfristig auf den April 2016 verschoben werden. Der aktualisierte Finanzkalender konnte daher nicht mit ausreichendem Zeitvorlauf publiziert werden. Außerdem konnte der Konzernabschluss erst später als 90 Tage nach Geschäftsjahresende öffentlich zugänglich gemacht werden. Nach Einschätzung von Vorstand und Aufsichtsrat könnte es im Jahr 2017 dazu kommen, dass der Konzernabschluss erst nach Ablauf der Frist von 90 Tagen nach Geschäftsjahresende veröffentlicht werden wird. Die Gründe sind umfangreiche personelle Veränderungen im Finanzbereich, Änderungen in der Konzern-

struktur und die Wahl eines neuen Wirtschaftsprüfers durch die Hauptversammlung. Die gesetzlichen Fristen werden aber mit Sicherheit eingehalten. Zukünftig soll den vorstehenden Empfehlungen wieder uneingeschränkt entsprochen werden.

Hamburg, im Dezember 2016

mybet Holding SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat