

AKTUALISIERUNG: ENTSPRECHENSERKLÄRUNG ZUR CORPORATE GOVERNANCE

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

Vorstand und Aufsichtsrat der mybet Holding SE haben im Dezember 2017 zu den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex folgende Erklärung abgegeben:

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 2016 und der Aktualisierung im Februar 2017 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 mindestens 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 Selbsthalts 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 Selbsthalts in Höhe von 10 Prozent die Sorgfalt der Aufsichtsratsmitglieder nicht zusätzlich erhöhen würde. Die Gesellschaft hält daher die Vereinbarung eines Selbsthalts für den Aufsichtsrat für nicht sachgerecht.

§ 93 Abs. 2 Satz 3 AktG wird entsprochen.

2. Aufgaben und Zuständigkeiten des Vorstands

Gemäß Ziffer 4.1.3 Abs. 3 soll Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Ein solches Hinweisgeber-System ist derzeit bei der mybet noch nicht umgesetzt. Die technische Abteilung arbeitet aber an einer Implementierung, so dass wir damit rechnen, der Empfehlung ab einem künftigen Zeitpunkt im Geschäftsjahr 2018 entsprechen zu können.

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.

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 Juni 2017 wurde eine Zielgröße für den Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands von 25 Prozent festgelegt. Diese Zielgröße soll bis 30. Juni 2022 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. Seit 31. August 2016 führt Markus Peuler den Konzern in alleiniger Vorstandsverantwortung. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats ist das Unternehmen mit dem alleinigen Vorstand und einer starken zweiten Führungsebene für die kommenden Aufgaben weiterhin gut aufgestellt.

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, die im Wesentlichen zukunftsbezogen sein soll 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 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 Kompetenz 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 Nominierungsausschluss bilden. Auf die Bildung eines Nominierungsausschusses wird verzichtet, da Nachfolgethemen nach Auffassung des Aufsichtsrats im Plenum behandelt werden sollten.

Der Aufsichtsrat hat bislang keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung und kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium entsprechend der Empfehlung in Ziffer 5.4.1 festgelegt. Der Aufsichtsrat wird bestehende Anforderungen an die Kompetenzen eines Kandidaten selbstverständlich bei seinen Wahlvorschlägen berücksichtigen.

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.

Die vorgenannte Erklärung vom Dezember 2017 wird von Vorstand und Aufsichtsrat aufgrund aktueller Ereignisse hinsichtlich Kodex Ziffer 6.2 und 7.1.2 wie folgt aktualisiert:

6. Transparenz, Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Termine der wesentlichen wiederkehrenden Veröffentlichungen (u.a. Geschäftsbericht) sollen entsprechend der Empfehlung in Ziffer 6.2 mit ausreichend Zeitvorlauf publiziert werden. Ferner sollen der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht

entsprechend der Empfehlung in Ziffer 7.1.2 binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende öffentlich zugänglich sein. Der Termin zur Veröffentlichung des Jahres- und Konzernabschlusses und des Geschäftsberichts 2017 musste Anfang März 2018 kurzfristig auf Grund der Gespräche mit dem potenziellen Investor auf den April 2018 verschoben werden. Der aktualisierte Finanzkalender konnte daher nicht mit ausreichendem Zeitvorlauf publiziert werden. Außerdem können der Konzernabschluss und der Lagebericht erst später als 90 Tage nach Geschäftsjahresende öffentlich zugänglich gemacht werden.

Berlin, im März 2018

mybet Holding SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat