



The Social Chain AG®

Erklärung zur Unternehmensführung 2022

1. Entsprechenserklärung gemäß §§ 161 AktG

1. Entsprechenserklärung

2. Angaben zur Unternehmensführung

3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

5. Aktionär:innen und Hauptversammlung

6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

7. Diversitätskonzept für den Vorstand

Vorstand und Aufsichtsrat der The Social Chain AG erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, bekannt gemacht am 20. März 2020 (im Folgenden auch „**DCGK 2020**“), bis zur Bekanntmachung der Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 am 27. Juni 2022 (im Folgenden auch „**DCGK 2022**“) mit Ausnahme der Empfehlungen A.1, A.2, B.1, B.2, B.3, C.10, D.2, D.5, F.2, G.1, G.4 und G17 DCGK 2020 grundsätzlich entsprochen wurde. Insoweit wird auf die Entsprechenserklärung vom April 2022 verwiesen.

Vorstand und Aufsichtsrat der The Social Chain AG erklären hiermit gemäß § 161 AktG weiter, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 seit deren Bekanntmachung am 27. Juni 2022 mit Ausnahme der A.1, A.2, A.3, B.1, B.2, C.1, C.10, D.2, D.5, F.2, G.1, G.4 und G17 DCGK 2022 grundsätzlich entsprochen wurde und wird.

1.1. Empfehlung A.1 (Sozial- und Umweltfaktoren)

Nach der durch den DCGK 2022 neu eingeführten Empfehlung A.1 soll der Vorstand die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten. In der Unternehmensstrategie sollen neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden. Die Unternehmensplanung soll entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen.

Aufgrund der kurz bemessenen Vorlaufzeit seit Inkrafttreten der durch den DCGK 2022 neu eingeführten Empfehlungen zum Thema Sozial- und Umweltfaktoren konnten die erforderlichen Prozesse zur Umsetzung der Empfehlungen in A.1 DCGK 2022 im Geschäftsjahr 2022 nicht vollständig abgeschlossen werden. Die in A.1 DCGK 2022 vorgesehene Identifizierung

der ökologischen und sozialen Auswirkungen sowie die Berücksichtigung der ökologischen und sozialen Ziele in der Unternehmensstrategie und deren Umfassung in der Unternehmensplanung konnte daher bislang noch nicht abgeschlossen werden.

Aus diesem Grunde erklärt The Social Chain AG, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2022 abzuweichen. Die The Social Chain AG beabsichtigt jedoch, den Empfehlungen unter A.1 DCGK 2022 perspektivisch vollumfänglich entsprechen zu wollen.

1.2. Empfehlung A.2 (Diversität in Führungspersonen)

Nach der Empfehlung A.2 DCGK 2022 soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Diversität achten.

Der Vorstand hat im laufenden Geschäftsjahr seine Bemühungen um Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen verstärkt und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen in der Gesamtgruppe an. Im Geschäftsjahr 2022 konnte hier bereits ein Anteil von 34% von weiblichen Führungskräften im Konzern erreicht werden.

Die Maßnahmen werden durch den Vorstand weiter intensiv auf ihre Wirksamkeit überprüft und, wo nötig, auch sachgerecht ergänzt. Der Vorstand wird auch weiterhin unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen des Unternehmens fördern.

Es wurden bisher jedoch keine konkreten geschlechtsspezifischen Vorgaben für Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen beschlossen. Die Maßnahmen genügen daher derzeit noch nicht, um den Anforderungen der Empfehlung A.2 DCGK 2022 voll zu entsprechen. Aus diesem Grunde erklärt The Social Chain AG, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2022 und auch noch im Geschäftsjahr 2023 abzuweichen.

1. Entsprechenserklärung

2. Angaben zur Unternehmensführung

3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

5. Aktionär:innen und Hauptversammlung

6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

7. Diversitätskonzept für den Vorstand

1.3. Empfehlung A.3 (Internes Kontrollsystem und Risikomanagementsystem in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Ziele)

Nach der Empfehlung A.3 DCGK 2022 sollen das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken. Dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließen.

Aufgrund der kurz bemessenen Vorlaufzeit seit Inkrafttreten der durch den DCGK 2022 neu eingeführten Empfehlungen zum Thema Sozial- und Umweltfaktoren in A.3 DCGK 2022 konnten die erforderlichen Prozesse zur Umsetzung der Empfehlungen im Geschäftsjahr 2022 noch nicht vollständig abgeschlossen werden. Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem sowie die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung von Daten decken daher noch nicht vollständig alle nachhaltigkeitsbezogenen Ziele und Daten ab.

Aus diesem Grunde erklärt The Social Chain AG, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2022 abzuweichen. Die The Social Chain AG beabsichtigt jedoch, den Empfehlungen unter A.1 DCGK 2022 perspektivisch vollumfänglich zu entsprechen.

1.4. Empfehlung B.1 (Diversität im Vorstand)

Nach der Empfehlung B.1 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat bei der Besetzung des Vorstands auf Diversität achten.

Dem Aufsichtsrat ist bewusst, dass die derzeitige Zusammensetzung des Vorstands Anforderungen an Diversität im obersten Führungsorgan der Gesellschaft nicht genügt. Gleichwohl wurden die Mitglieder des Vorstands jeweils sorgfältig und ohne Rücksicht auf Geschlecht oder andere Merkmale allein anhand von Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen ausgewählt.

Der Aufsichtsrat der The Social Chain AG strebt für die Zukunft eine noch intensivere Beachtung von Vielfalt und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Vorstandspositionen an. Der Aufsichtsrat hat daher ein umfassendes Diversitätskonzept für den Vorstand beschlossen. Beschlossenes Ziel ist es, bis 31. Dezember 2025 eine Frauenquote von mindestens 25% im Vorstand zu erreichen. Selbstverständlich berücksichtigt der Aufsichtsrat auch unabhängig von Quoten und Zielerreichungen in seinen Auswahlverfahren immer auch gezielt die Bewerbungen geeigneter Frauen. Er wird darüber hinaus weitere Maßnahmen treffen, um unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen auch im Vorstand des Unternehmens zu erreichen.

Der Aufsichtsrat ist aber der Auffassung, dass der bislang erreichte Stand der Umsetzung derzeit noch nicht ausreicht, um den Anforderungen der Empfehlung B.1 DCGK 2022 zu entsprechen. Aus diesem Grunde erklärt The Social Chain AG, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2022 und auch noch im Geschäftsjahr 2023 abzuweichen.

1.5. Empfehlung B.2 (Entwicklung einer langfristigen Nachfolgeplanung)

Nach der Empfehlung B.2 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen und die Vorgehensweise in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden.

Der Aufsichtsrat hat mit dem Vorstand im Geschäftsjahr 2022 evaluiert, eine langfristige Nachfolgeplanung einzuführen. Aufgrund mehrerer Wechsel sowohl bei den Mitgliedern des Aufsichtsrats als auch bei den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2022 konnte der Prozess bisher jedoch noch nicht abschließend weitergeführt werden.

Aus diesem Grund erklärt The Social Chain AG, von der Empfehlung B.2 DCGK 2022 im Geschäftsjahr 2022 und im Geschäftsjahr 2023 abzuweichen.

1. Entsprechenserklärung

2. Angaben zur Unternehmensführung

3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

5. Aktionär:innen und Hauptversammlung

6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

7. Diversitätskonzept für den Vorstand

1.6. Empfehlung C.1 (Kompetenzprofil des Aufsichtsrates)

Nach der durch den DCGK 2022 neu eingeführten Empfehlung in C.1 Satz 3 soll das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen.

Aufgrund der kurz bemessenen Vorlaufzeit seit Inkrafttreten der durch den DCGK 2022 neu eingeführten Empfehlung in C.1 Satz 3 konnte das Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat der The Social Chain AG noch nicht um die Expertise der für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen erweitert werden. Aus diesem Grunde erklärt The Social Chain AG, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2022 abzuweichen. Die The Social Chain AG beabsichtigt jedoch, eine Evaluierung der für sie bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen vorzunehmen und aufgrund der Ergebnisse das Kompetenzprofil in Übereinstimmung entsprechend zu erweitern, damit der Empfehlung in C.1 Satz 3 vollumfänglich entsprochen wird.

Nach der durch den DCGK 2022 neu eingeführten Empfehlung in C.1 Satz 5 soll der Stand der Umsetzung in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt veröffentlicht werden.

Ebenfalls aufgrund der kurz bemessenen Vorlaufzeit seit Inkrafttreten der durch den DCGK 2022 neu eingeführten Empfehlung in C.1 Satz 5 und aufgrund der gerade stattfindenden Restrukturierung und Konsolidierung konnte noch keine umfassende Qualifikationsmatrix erstellt werden. Aus diesem Grunde erklärt The Social Chain AG, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2022 abzuweichen. Der Empfehlung soll jedoch zukünftig vollumfänglich entsprochen werden.

1.7. Empfehlung C.10 (Unabhängigkeit im Aufsichtsrat)

Nach der Empfehlung C.10 DCGK 2022 soll der Aufsichtsratsvorsitzende unabhängig von der Gesellschaft sein.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrates des gesamten Jahres 2022, Herr Dr. Georg Kofler, war und ist zugleich wesentlicher Aktionär und kontrolliert mehr als 25% der gesamten Aktien der Gesellschaft. Gleichwohl sind Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft der Ansicht, dass es für die Gesellschaft vorteilhaft war, Herrn Dr. Kofler in dieser Position im Aufsichtsrat vertreten zu wissen. Der Aufsichtsrat selbst hat im Rahmen seiner Geschäftsordnung wirksam Vorsorge dafür getroffen, dass im Falle von möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikten auch im Falle des Aufsichtsratsvorsitzenden sichergestellt ist, dass diese Konflikte keinen Einfluss auf die Beschlussfassung im Gremium haben. The Social Chain AG hat dieser Empfehlung daher im Geschäftsjahr 2022 im Hinblick auf den Vorsitzenden des Aufsichtsrates nicht entsprochen. Da Herr Dr. Kofler sein Mandat mit Ablauf des 31. Dezember 2022 niedergelegt hat, wird keine Abweichung für das Jahr 2023 erklärt.

Im Übrigen folgt die The Social Chain AG der Empfehlung C.10 DCGK 2022 allerdings vollumfänglich.

1.8. Empfehlung D.2 (Bildung von Ausschüssen im Aufsichtsrat)

Nach der Empfehlung D.2 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden.

Da der Aufsichtsrat der The Social Chain AG derzeit nur aus drei Mitgliedern besteht, hat der Aufsichtsrat bis auf den gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungsausschuss noch keine weiteren Ausschüsse gebildet, da dies aus Sicht des Aufsichtsrates einen unnötigen Formalismus darstellen würde. Sollte sich in Zukunft die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrates erhöhen, wird der Aufsichtsrat prüfen, welche Ausschüsse durch welche Mitglieder notwendig oder zweckmäßig sind.

The Social Chain AG hat dieser Empfehlung daher im Geschäftsjahr 2022

1. Entsprechenserklärung

2. Angaben zur Unternehmensführung

3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

5. Aktionär:innen und Hauptversammlung

6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

7. Diversitätskonzept für den Vorstand

nicht entsprochen und wird dieser auch im Geschäftsjahr 2023 nicht entsprechen.

1.9. Empfehlung D.5 (Bildung eines Nominierungsausschusses im Aufsichtsrat)

Nach der Empfehlung D.5 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat einen ausschließlich aus Vertreter:innen der Anteilseigner:innen bestehenden Nominierungsausschusses bilden.

Auch hier hat die The Social Chain AG mit der Begründung unter Ziffer 1.8 dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2022 nicht entsprochen und wird dieser auch im Geschäftsjahr 2023 nicht entsprechen.

1.10. Empfehlung F.2 (Zeitpunkt Veröffentlichung Finanzinformationen)

Nach der Empfehlung F.2 DCGK 2022 soll die Gesellschaft den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende veröffentlichen und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraumes öffentlich zugänglich sein.

Die Gesellschaft wird im Jahr 2023 die vorstehenden Fristen zur Veröffentlichung des Konzernabschlusses nicht einhalten. Hintergrund ist die auch in den ersten Monaten des Jahres 2023 stattfindende aufwendige Restrukturierung und Konsolidierung des Konzerns, die auch Ressourcen, die sonst für die Erstellung des Konzernabschlusses eingesetzt werden könnten, bindet.

The Social Chain AG erklärt daher, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2023 abzuweichen.

1.11. Empfehlung G.1 (Vergütungssystem des Vorstands)

Nach der Empfehlung G.1 DCGK 2022 soll im Vergütungssystem der relative Anteil der Festvergütung einerseits sowie kurzfristige variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung dargestellt werden.

Ein Teil der variablen Vergütung des Vorstands soll als langfristige Anreizwirkung in Aktienoptionen gewährt werden. Der jährliche Wertzufluss bei Vorstandsmitgliedern aufgrund der Veräußerung von Aktien, die das Vorstandsmitglied aufgrund der Ausübung von Aktienoptionen erworben hat, kann dabei sehr unterschiedlich ausfallen. Dies liegt unter anderem an den Unsicherheiten bezüglich der Zahl der gewährten Aktienoptionen, des Erreichens der Erfolgsziele für die gewährten Aktienoptionen, der allgemeinen Kursentwicklung der Aktie der The Social Chain AG und den individuellen Präferenzen des Vorstandsmitglieds bezüglich Ausübung von Aktienoptionen und Veräußerung der erworbenen Aktien der The Social Chain AG. Der Aufsichtsrat hat daher vorgesehen, dass der maximal pro Geschäftsjahr erzielbare Wertzuwachs aus Aktienoptionen begrenzt ist, damit die im Vergütungssystem beschlossene Maximalvergütung nicht überschritten wird.

Aufgrund der vorgenannten Variablen ist es allerdings schwer, die Anteile von fixer und variabler Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung festzulegen, so dass das Vergütungssystem den Anteil der Vergütungsbestandteile an der Maximalvergütung ausweist.

Aus diesem Grunde erklärt The Social Chain AG, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2022 und auch noch im Geschäftsjahr 2023 abzuweichen.

1. Entsprechenserklärung

2. Angaben zur Unternehmensführung

3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

5. Aktionär:innen und Hauptversammlung

6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

7. Diversitätskonzept für den Vorstand

1.12. Empfehlung G.4 (Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Üblichkeit)

Nach der Empfehlung G.4 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung innerhalb des Unternehmens das Verhältnis zur Vergütung des obersten Führungskreises und der Belegschaft insgesamt berücksichtigen.

Bei der Beurteilung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung ist sich der Aufsichtsrat seiner Verantwortung bewusst, eine unangemessene Entkoppelung von Vorstands- und Arbeitnehmervergütung zu vermeiden. Bei der Erstellung des beschlossenen Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat daher auch die Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer:innen und der Führungskräfte der The Social Chain AG gewissenhaft berücksichtigt. Der Aufsichtsrat ist allerdings der Auffassung, dass die Vergütung der Mitglieder des Vorstands bei einer operativen Holdinggesellschaft nicht zwangsläufig in ein Verhältnis gesetzt werden muss zu sämtlichen Arbeitnehmer:innen und obersten Führungskräften innerhalb des Gesamtkonzerns, insbesondere da sich im Konzernverbund auch eine Vielzahl von jungen Gesellschaften befinden, deren Gehaltsstruktur sich naturgemäß von der einer börsennotierten Holdinggesellschaft unterscheidet.

Da Empfehlung G.4 DCGK 2022 hier aus Sicht des Aufsichtsrates nicht ausreichend genau die vorgenannten Besonderheiten einer Holdinggesellschaft berücksichtigt und nicht ausreichend deutlich macht, wie in diesen Fällen der Kreis von Arbeitnehmer:innen und obersten Führungskräften bestimmt werden soll, wird rein vorsorglich eine Abweichung von dieser Empfehlung für das Geschäftsjahr 2022 und auch für das Geschäftsjahr 2023 erklärt.

1.13. Empfehlung G.17 (Berücksichtigung unterschiedlicher Anforderungen bei der Festlegung der Aufsichtsratsvergütung)

Nach der Empfehlung G.17 DCGK 2022 soll bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und seines Stellvertreter:in sowie des Vorsitzenden und Stellvertreter:innen von Ausschüssen berücksichtigt werden.

Da der Aufsichtsrat derzeit aus nur drei Mitgliedern besteht, können Beschlussfassungen – gleich ob im Gesamtgremium oder in Ausschüssen – nur erfolgen, wenn alle drei Mitglieder anwesend sind und an der Beschlussfassung teilnehmen. Der Aufsichtsrat ist daher derzeit der Auffassung, dass zwischen den einzelnen Funktionen noch keine signifikante zeitliche Aufwandsunterscheidung notwendig ist.

Sofern sich in Zukunft die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrates über drei Mitglieder hinaus erhöht, wird die Gesellschaft evaluieren, ob vor diesem Hintergrund Anpassungen am Vergütungssystem des Aufsichtsrates notwendig oder zweckmäßig sind.

Für das Geschäftsjahr 2022 ist The Social Chain AG dieser Empfehlung nicht nachgekommen und wird ihr auch im Geschäftsjahr 2023 nicht nachkommen.

Angaben zur Unternehmensführung

[1. Entsprechenserklärung](#)

[2. Angaben zur Unternehmensführung](#)

[3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[5. Aktionär:innen und Hauptversammlung](#)

[6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat](#)

[7. Diversitätskonzept für den Vorstand](#)

Die The Social Chain AG (im folgenden Text auch Social Chain-Gruppe oder TSC Konzern) gewährleistet durch effiziente Strukturen und Prozesse eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und nachhaltige Wertschöpfung. Innerhalb wie außerhalb des Konzerns wird ein großer Wert auf eine offene und klare Unternehmenskommunikation gelegt. Dadurch soll bei unseren Mitarbeitenden, unseren Investor:innen und Aktionär:innen und in der Öffentlichkeit das Vertrauen in die Gesellschaft bewahrt und ausgebaut werden.

Die The Social Chain AG agiert als globales Social Commerce-Unternehmen mit gesellschaftsrechtlichem Sitz in Berlin. Daher bilden insbesondere das deutsche Aktien-, und Kapitalmarktrecht sowie unsere Satzung und der unternehmensspezifisch teilweise umgesetzte Deutsche Corporate Governance Kodex die Grundlage für die Ausgestaltung der Führungs- und Überwachungsstruktur im Konzern.

2.1. Code of Conduct

Für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg ist für die Social Chain-Gruppe ein verantwortungsbewusstes und gesetzeskonformes Verhalten unabdingbar. Die The Social Chain AG hat daher den Code of Conduct, Business implementiert und baut diesen auch im Geschäftsjahr 2023 weiter aus. Wir führen bereits bei einigen Tochterunternehmen unangekündigte Prüfungen mithilfe von Drittanbieter:innen durch, legen den Fokus auf TÜV Zertifizierungen bei Produktherstellung und arbeiten ein Konzept aus, um einheitliche Standards konzernweit zu implementieren.

Der Code of Conduct gilt gruppenweit für alle unsere Geschäftspartner:innen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Lieferant:innen, Vertreter:innen, Handelsunternehmen, Dienstleister:innen, deren Subunternehmer:innen und auftragnehmende Parteien sowie alle anderen Mitglieder der Lieferkette.

Der Code of Conduct des TSC Konzerns dient dabei allen Mitgliedern des Vorstands, den Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften sowie den

Mitarbeiter:innen als verbindlicher Orientierungs- und Ordnungsrahmen im Umgang mit unseren weltweiten Handelspartnern. Hierdurch wird sichergestellt, dass die gesetzlichen Bestimmungen im Rahmen unserer geschäftlichen Tätigkeit eingehalten werden, dass daneben aber auch unseren hohen ethischen und sozialen Anforderungen an unsere Handelspartner durch die gesamte Lieferkette hindurch eingehalten wird. Ausführliche Informationen dazu finden Sie auf unserer Website unter <https://thesocialchain.ag/investor-relations/corporate-governance>.

2.2. Code of Ethics

Darüber hinaus hat der Vorstand einen Code of Ethics zur Etablierung und Abbildung des Wertesystems der The Social Chain AG verabschiedet. Dieser Verhaltenskodex bildet den Rahmen, innerhalb dessen geschäftliche Entscheidungen getroffen werden und an dessen Leitlinien die Leitungsorgane und Mitarbeitenden ihr Handeln ausrichten. Der TSC Konzern steht für eine Unternehmenskultur, die von Respekt und Fairness geprägt ist, in der unsere Mitarbeitenden Verantwortung übernehmen und in der unsere Stakeholder wissen, dass sie auf unsere Integrität vertrauen können.

Hierdurch stellt die The Social Chain AG das rechtmäßige Verhalten des Unternehmens, seiner Organe und Mitarbeitenden im Hinblick auf gesetzliche und interne Vorschriften und Richtlinien sicher, um gemeinsam die hohen ethisch-moralischen Standards zu erreichen und einzuhalten.

Parallel dazu sollen Mitarbeitende und Unternehmen vor Gesetzesverstößen bewahrt und gleichzeitig darin unterstützt werden, Gesetze richtig anzuwenden.

Ausführliche Informationen dazu finden Sie auf unsere Website unter <https://thesocialchain.ag/investor-relations/corporate-governance>.

[1. Entsprechenserklärung](#)

[2. Angaben zur Unternehmensführung](#)

[3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[5. Aktionär:innen und Hauptversammlung](#)

[6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat](#)

[7. Diversitätskonzept für den Vorstand](#)

2.3. Verantwortung & Nachhaltigkeit

Die Social Chain-Gruppe betrachtet ihre unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung als ganzheitliche Herausforderung. Erfolg bedeutet für den TSC Konzern nicht nur die wirtschaftlichen Ergebnisse langfristig zu steigern. Es heißt für uns auch, die Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns weiterzuentwickeln und an neue Herausforderungen anzupassen, die nichtfinanziellen Kennzahlen zu verbessern sowie die teilweise gegenläufigen Interessen unserer Zielgruppen in Einklang zu bringen, insbesondere jene von Mitarbeiter:innen, den Nutzer:innen unserer Angebote und Plattformen, unserer Kundschaft, Aktionär:innen und Investor:innen sowie Geschäftspartner:innen. Im Jahr 2021 hat der TSC Konzern eine konzernweit gültige Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Vorrangig bei der Zielsetzung des Strategieprozesses war es, die Nachhaltigkeitsaspekte stärker mit der Unternehmensstrategie von der The Social Chain AG zu verknüpfen und die wirtschaftliche, ökologische und soziale Leistung des Konzerns ganzheitlich zu betrachten.

Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs). Sie definieren globale Prioritäten und Ziele für nachhaltige Entwicklung bis 2030 und zielen darauf ab, globale Anstrengungen zu mobilisieren, um einen gemeinsamen Katalog von Zielen und Vorgaben zu erreichen. Zu dieser Transformation will auch der TSC Konzern beitragen. Folgende fünf Ziele haben wir im Zuge der Strategieentwicklung für unsere unternehmerischen Aktivitäten und ihren Beitrag zu den SDGs als besonders relevant eingestuft und auch 2022 noch einmal überprüft:

- Geschlechtergleichheit (SDG 5)
- Weniger Ungleichheiten (SDG 10)
- Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13)
- Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (SDG 16)
- Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17)

Daraus abgeleitet haben wir unser Nachhaltigkeitsmanagement in vier Handlungsfelder überführt, in denen wir unsere Aktivitäten thematisch bündeln und jeweils individuelle Leitsätze setzen: Klima & Umwelt, Diversität & Inklusion, Gesellschaft, sowie Governance & Compliance. Die daraus resultierende Unternehmenswerte werden vertiefend in unserem Code of Conduct, Business und unserem Code of Ethics erläutert. Ausführliche Informationen dazu finden Sie in unserem Geschäftsbericht.

2.4. Risikomanagement

Das Risikomanagement der Social Chain-Gruppe ist ein integraler Bestandteil der zentralen und dezentralen Planungs-, Steuerungs- und Kontrollprozesse und folgt konzerneinheitlichen Standards. Eine offene Kommunikation, die periodisch vorgenommene Risikoinventur sowie das Planungs- und Steuerungssystem schaffen Transparenz über unsere Risikosituation.

Näheres hierzu finden Sie im Abschnitt „Risikobericht“ des Geschäftsberichts der The Social Chain AG.

3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

[1. Entsprechenserklärung](#)

[2. Angaben zur Unternehmensführung](#)

[3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[5. Aktionär:innen und Hauptversammlung](#)

[6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat](#)

[7. Diversitätskonzept für den Vorstand](#)

Die The Social Chain AG hat die in Deutschland für Aktiengesellschaften gesetzlich vorgeschriebene duale Leitungs- und Überwachungsstruktur implementiert. Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung und legt die strategische Ausrichtung fest. Der Aufsichtsrat bestellt, berät und überwacht den Vorstand. Es ist das gemeinsame Ziel von Vorstand und Aufsichtsrat, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Dafür arbeiten sie im Interesse des Unternehmens eng und vertrauensvoll zusammen.

Der Aufsichtsrat hat dabei sowohl für den Vorstand als auch den Aufsichtsrat Geschäftsordnungen verabschiedet, in denen die Arbeit von Vorstand und Aufsichtsrat sowie die Zusammenarbeit beider Organe verbindlich geregelt werden.

3.1. Der Vorstand

3.1.1. Vorstandsmitglieder und Geschäftsverteilung

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 bestand der Vorstand der The Social Chain AG aus dem Chief Executive Officer und Vorstandsvorsitzenden Wanja S. Oberhof, dem Chief Financial Officer (Finanzvorstand) Christian Senitz und dem Chief Product Officer (Produktvorstand) Ralf Dümmel.

Mit Wirkung zum Ablauf des 30. April 2022 legte Christian Senitz sein Amt als Mitglied des Vorstands nieder.

Mit Wirkung ab dem 1. Juni 2022 wurde der Vorstand um Andreas Schneider als Chief Financial Officer (Finanzvorstand) ergänzt.

Mit Wirkung zum Ablauf des 15. November 2022 legte Ralf Dümmel sein Amt als Mitglied des Vorstands nieder.

Mit Wirkung zum Ablauf des 24. Januar 2023 legte Wanja S. Oberhof sein Amt als Vorstandsvorsitzender nieder.

Mit Wirkung ab dem 25. Januar 2023 wurde Dr. Georg Kofler zum Chief Executive Officer und Vorstandsvorsitzenden bestellt.

Der Vorstand besteht daher aktuell aus zwei Mitgliedern, die sich regelmäßig abstimmen, um wirtschaftlich wichtige Entscheidungen zu treffen, konzernübergreifende Prozesse zu organisieren, Synergien zu realisieren und Aktivitäten der einzelnen Tochtergesellschaften zu koordinieren. Im Rahmen von Aufsichtsratssitzungen sowie den regelmäßig stattfindenden gemeinsamen Sitzungen und Meetings mit dem Vorstand sowie einzelnen Vertreter:innen der zweiten Führungsebene haben die Mitglieder des Aufsichtsrats die Möglichkeit, ausgewählte Führungskräfte fachlich und persönlich kennenzulernen.

Darüber hinaus evaluiert der Aufsichtsrat im Bedarfsfall auch externe Kandidatinnen und Kandidaten. Im Rahmen des Auswahlprozesses berücksichtigt der Aufsichtsrat neben den fachlichen und persönlichen Anforderungen insbesondere die Kriterien des vom Aufsichtsrat für die Zusammensetzung des Vorstands verabschiedeten Diversitätskonzepts. Maßgeblich für die Besetzung einer konkreten Vorstandsposition ist dabei stets das Unternehmensinteresse unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls.

3.1.2. Arbeitsweise des Vorstandes

Die Mitglieder des Vorstands tragen die gemeinschaftliche Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Sie unterrichten sich regelmäßig und gegenseitig über alle wesentlichen Vorgänge und Geschäfte. Über alle Angelegenheiten von grundsätzlicher Art oder wesentlicher finanzieller Bedeutung, die durch Gesetz, Satzung oder der Geschäftsordnung für den Vorstand verbindlich festgelegt sind, entscheidet der Vorstand in gemeinschaftlichen Beschlüssen.

Beschlüsse des Vorstands werden grundsätzlich in – auch kurzfristig einberufenen – Sitzungen getroffen, die in der Regel wöchentlich, jedoch mindestens zweimal im Monat stattfinden. Der Vorstand fasst Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen, sofern anwendbares Recht oder die Geschäftsordnung nichts Abweichendes bestimmen. Die Beschlüsse werden in der Regel umgehend im Unternehmen kommuniziert.

[1. Entsprechenserklärung](#)

[2. Angaben zur Unternehmensführung](#)

[3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[5. Aktionär:innen und Hauptversammlung](#)

[6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat](#)

[7. Diversitätskonzept für den Vorstand](#)

Zur effizienten Steuerung seiner Aufgaben führt der Vorstand gemeinsam mit der zweiten Führungsebene regelmäßige Sitzungen und inhaltliche Abstimmungen der erweiterten Geschäftsführung des Konzerns durch. In diesen Abstimmungsrunden werden wesentliche Entscheidungen des Vorstands vorbereitet, durch die in diesen Runden vertretene Fachexpertise geprüft und Empfehlungen für den Vorstand ausgesprochen. Diese erweiterte Geschäftsführung tagt in der Regel mindestens zweimal im Monat im Vorfeld von Vorstandssitzungen.

Der Vorstand erstattet dem Aufsichtsrat regelmäßig Bericht. In den regelmäßig – mindestens aber zweimal im Halbjahr - stattfindenden Aufsichtsratssitzungen informiert der Vorstand den Aufsichtsrat über die Geschäftsentwicklung der Gesellschaft und der Konzerngesellschaften. Die Mitglieder des Vorstandes unterrichten den Aufsichtsratsvorsitzenden und den Aufsichtsrat darüber hinaus über wichtige Vorkommnisse auch zwischen den Sitzungen und bitten um die Einberufung von außerordentlichen Sitzungen des Aufsichtsrates, wenn ein konkreter Geschäftsvorfall eine solche außerordentliche Sitzung des Aufsichtsrates erfordert. Der Vorstand übermittelt dem Aufsichtsrat die Quartalsberichterstattung des Unternehmens und gibt dem Aufsichtsrat in einem monatlich erfolgenden Management-Reporting die aktuellen Geschäftszahlen des Konzerns zu Informationszwecken weiter.

3.2. Der Aufsichtsrat

3.2.1. Zusammensetzung

Der Aufsichtsrat der The Social Chain AG besteht aus drei Mitgliedern, aktuell einer Frau sowie zwei Männern. Herr Henning Giesecke hat mit Erklärung vom 5. März 2023 sein Mandat als Mitglied des Aufsichtsrats mit Wirkung zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Juni 2023 niedergelegt. Ein neues Mitglied, das bisher noch nicht endgültig feststeht, wird der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Juni 2023 zur Wahl vorgeschlagen.

Neue Aufsichtsratsmitglieder erhalten von der Gesellschaft im Rahmen eines detaillierten Onboarding Programmes einen Überblick über wesentliche Themen, um sich mit dem Unternehmen, dem operativen Geschäft

und den Strukturen der The Social Chain AG und ihrer Gruppengesellschaften vertraut zu machen.

Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt die The Social Chain AG die Mitglieder des Aufsichtsrats ferner bei grundsätzlich eigenverantwortlich wahrzunehmenden Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Über im Geschäftsjahr 2022 aufgetretene Interessenkonflikte – sofern vorhanden – informiert der Aufsichtsrat die Aktionär:innen im Bericht des Aufsichtsrats.

3.2.2. Arbeit des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand, er berät ihn bei der Leitung des Unternehmens und überwacht seine Tätigkeit. Er entscheidet ferner über das Konzept für die Vergütung des Vorstands und damit auch über dessen Höhe im Einzelnen. Die Geschäftsordnung für den Vorstand enthält einen Katalog von zustimmungspflichtigen Geschäften, für die der Vorstand die vorherige Zustimmung des Aufsichtsrats benötigt.

Darunter fallen alle Geschäfte, welche über den Rahmen des üblichen Geschäftsverkehrs hinausgehen sowie Entscheidungen oder Maßnahmen, die die Vermögens-, Finanz-, oder Ertragslage der Gesellschaft entscheidend verändern. Im Einzelnen betrifft dies unter anderem ab einer bestimmten Höhe die Aufnahme von Fremdkapital sowie die Veräußerung oder Verpachtung des Geschäftsbetriebs der Gesellschaft oder wesentlicher Betriebsteile sowie Erwerb und Veräußerung von mittelbaren oder unmittelbaren Beteiligungen an anderen Unternehmen, sofern diese im Einzelfalle bestimmte Volumina übersteigen.

Jährlich genehmigt der Aufsichtsrat darüber hinaus die Jahresplanung der Gesellschaft sowie nimmt Kenntnis von der Planung ihrer wesentlichen Tochter- und Beteiligungsgesellschaften für das jeweils folgende Geschäftsjahr sowie die Mittelfristplanung dieser Gesellschaften.

[1. Entsprechenserklärung](#)

[2. Angaben zur Unternehmensführung](#)

[3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[5. Aktionär:innen und Hauptversammlung](#)

[6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat](#)

[7. Diversitätskonzept für den Vorstand](#)

Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Aufsichtsrats sind in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat verankert. Danach tagt der Aufsichtsrat mindestens zweimal im Kalenderhalbjahr. Im Geschäftsjahr 2022 traf der Aufsichtsrat zu insgesamt zwölf (12) Sitzungen zusammen. Zwei der Sitzungen fanden in Präsenz statt, die übrigen Sitzungen wurden als Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt bzw. als Beschlussfassung im schriftlichen Verfahren. Die Präsenz der Aufsichtsratsmitglieder in den Sitzungen des Aufsichtsrats betrug im Geschäftsjahr 2022 insgesamt und damit stets 100 %.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit (Selbstbeurteilung). Dies erfolgt auf der Basis eines detaillierten Fragebogens. Ergänzend dazu führt der Aufsichtsratsvorsitzende alle zwei Jahre Einzelgespräche mit jedem Mitglied des Aufsichtsrats. Darüber hinaus erfolgt regelmäßig auch ein 360°-Feedback des Vorstands zur Arbeit des Aufsichtsrats. Für das Geschäftsjahr 2022 erfolgte die Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats auf der Grundlage eines detaillierten Fragebogens sowie in Einzelgesprächen eines jeden Mitglieds mit dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Dabei hat sich gezeigt, dass die Arbeit des Aufsichtsrats insgesamt auf einem konstant hohen Niveau wahrgenommen wurde. Weitere Informationen zur Arbeit des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 können Sie dem Bericht des Aufsichtsrats entnehmen.

3.2.3. Ausschüsse des Aufsichtsrats

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sieht die Bildung von Ausschüssen des Aufsichtsrats vor und legt die Einrichtung eines Prüfungsausschusses verbindlich fest. Die für den Aufsichtsrat geltenden Bestimmungen in Bezug auf formale Regelungen gelten auch für die Ausschüsse.

Bei der The Social Chain AG besteht ein Prüfungsausschuss (Audit Committee), der im Wesentlichen für die Prüfung der Rechnungslegung verantwortlich ist. Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist Herr Henning Giesecke. Im Rahmen des Prüfungsausschusses werden sämtliche Themen betreffend den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht einschließ-

lich der nicht-finanziellen Berichterstattung, der unterjährigen Finanzinformationen und des Einzelabschlusses nach HGB behandelt, die in die Zuständigkeit des Aufsichtsrates fallen. Der Prüfungsausschuss übernimmt außerdem die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des Risikomanagements und des internen Kontrollsystems. Er erörtert zudem auch die Quartalsberichte vor ihrer Veröffentlichung mit dem Vorstand. In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Regelungen ist der Vorsitzende des Prüfungsausschusses nicht gleichzeitig auch der Vorsitzende des Aufsichtsrates.

Weiterhin diskutiert und prüft der Prüfungsausschuss die erforderliche Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, die Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, die Bestimmung der Prüfungsschwerpunkte und die Honorarvereinbarung sowie die regelmäßige Prüfung der Qualität der Abschlussprüfung.

Der Prüfungsausschuss gibt dem Aufsichtsrat ferner eine Beschlussempfehlung zum Vorschlag des Abschlussprüfers an die Hauptversammlung sowie zur Feststellung beziehungsweise Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Herr Henning Giesecke, verfügt über den erforderlichen Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Er weist langjährige Berufserfahrung im Risikomanagement bei großen Banken auf, war in diesem Bereich auch als Vorstand einer großen Bank tätig und insoweit regelmäßig in vielfältige rechnungslegungs- und abschlussprüfungsbezogene Themen involviert.

Das Prüfungsausschussmitglied Herr Sebastian Stietzel verfügt über den erforderlichen Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Er verfügt über langjährige Erfahrung sowohl als Mitglied von verschiedenen Aufsichtsräten bzw. Mitglied des Verwaltungsrates als auch als CEO/Vorstand/Geschäftsführer verschiedener Gesellschaften. Insoweit war und ist Herr Sebastian Stietzel regelmäßig in vielfältige rechnungslegungs- und abschlussprüfungsbezogene Themen involviert.

[1. Entsprechenserklärung](#)

[2. Angaben zur Unternehmensführung](#)

[3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[5. Aktionär:innen und Hauptversammlung](#)

[6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat](#)

[7. Diversitätskonzept für den Vorstand](#)

Der Prüfungsausschuss tagt mindestens zweimal im Geschäftsjahr. Im Geschäftsjahr 2022 traf der Prüfungsausschuss zu insgesamt zwei Sitzungen zusammen. Eine Sitzung fand in Präsenz statt, die andere Sitzung als Videokonferenz. Die Präsenz der Mitglieder des Prüfungsausschusses in den Sitzungen des Prüfungsausschusses betrug im Geschäftsjahr 2022 insgesamt und damit stets 100 %.

4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

[1. Entsprechenserklärung](#)

[2. Angaben zur Unternehmensführung](#)

[3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[5. Aktionär:innen und Hauptversammlung](#)

[6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat](#)

[7. Diversitätskonzept für den Vorstand](#)

Die Vergütungen von Vorstand und Aufsichtsrat stehen im Einklang mit den aktienrechtlichen Bestimmungen. Entsprechend der aktienrechtlichen Vorgaben werden das Vorstandsvergütungssystem bzw. die Aufsichtsratsvergütung bei wesentlichen Änderungen bzw. mindestens alle 4 Jahre der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt. Das umfassende Vorstandsvergütungssystem wurde durch die ordentliche Hauptversammlung vom 8. Juni 2022 erstmalig gebilligt. Es kann auf der Internetseite der Gesellschaft unter:

<https://thesocialchain.ag/investor-relations/corporate-governance> abgerufen werden.

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird gemäß der Satzung der The Social Chain AG durch die Hauptversammlung beschlossen. Das neu beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrates wurde ebenfalls von der ordentlichen Hauptversammlung am 8. Juni 2022 gebilligt. Das Vergütungssystem kann auf der Internetseite der Gesellschaft unter: <https://thesocialchain.ag/investor-relations/corporate-governance> abgerufen werden.

Vorstand und Aufsichtsrat erstatten hinsichtlich der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat jährlich einen Vergütungsbericht. Den Vergütungsbericht der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2022 mitsamt dem Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG kann auf der Internetseite der Gesellschaft unter: <https://thesocialchain.ag/investor-relations/corporate-governance> abgerufen werden.

Vorstand und Aufsichtsrat sind bei schuldhafter Verletzung ihrer Pflichten der Gesellschaft gegenüber zu Schadensersatz verpflichtet. Für beide Gremien wurde eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Für die Mitglieder des Vorstands ist dabei ein den Anforderungen des Aktiengesetzes entsprechender Selbstbehalt vorgesehen.

Der Aufsichtsrat hat außerdem die Möglichkeit nach der neuen Vergütungspolitik, die einjährige und mehrjährige variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands in den Fällen einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung der gesetzlichen Pflichten oder eines Verstoßes gegen unternehmensinterne Richtlinien (Compliance-Malus und -Clawback) einzuhalten oder zurückzufordern.

5. Aktionär:innen und Hauptversammlung

[1. Entsprechenserklärung](#)

[2. Angaben zur Unternehmensführung](#)

[3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[5. Aktionär:innen und Hauptversammlung](#)

[6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat](#)

[7. Diversitätskonzept für den Vorstand](#)

Die Aktien der The Social Chain AG lauten auf den Namen. Jede Aktie verfügt über identische Stimmrechte.

Auf der Hauptversammlung können grundsätzlich alle Aktionär:innen, die im Aktienregister eingetragen sind, ihr Stimmrecht ausüben. Der elektronische Service für den aktienrechtlichen Anmeldeprozess umfasst die Möglichkeit, auch Stimmrechtsvertreter:innen, Kreditinstitute oder Aktionärsvereinigungen per Internet mit der Ausübung der Stimmrechte zu beauftragen.

Im Geschäftsjahr 2022 hatte der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrates gemäß § 1 Abs. 1 und Abs. 2 des Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungs-

eigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der Covid 19 Pandemie („Covid-19-Gesetz“) beschlossen, die ordentliche Hauptversammlung am 8. Juni 2022 ohne physische Präsenz der Aktionär:innen oder ihrer Bevollmächtigt:innen als virtuelle Hauptversammlung abzuhalten und den Aktionär:innen die Stimmrechtsausübung über elektronische Kommunikation sowie Vollmachtserteilung zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang ist jeweils die gesamte Hauptversammlung im passwortgeschützten Online-Service mit Bild und Ton übertragen worden.

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft im Juni 2023 soll nun wieder als Versammlung mit physischer Präsenz stattfinden.

6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

- [1. Entsprechenserklärung](#)
- [2. Angaben zur Unternehmensführung](#)
- [3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)
- [4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)
- [5. Aktionär:innen und Hauptversammlung](#)
- [6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat](#)**
- [7. Diversitätskonzept für den Vorstand](#)

Der Aufsichtsrat der The Social Chain AG benennt konkrete Ziele für seine Zusammensetzung und hat erstmals im Geschäftsjahr 2022 ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium gemäß Ziffer C.1 DCGK 2022 erarbeitet. Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben in einem international tätigen Konzern erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Dies bedeutet nicht, dass jedes einzelne Aufsichtsratsmitglied alle erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzt, sondern für jeden wesentlichen Aspekt der Aufsichtsrats Tätigkeit mindestens ein Aufsichtsratsmitglied als kompetent angesehen werden kann, sodass die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen durch die Gesamtheit der Aufsichtsratsmitglieder abgebildet werden.

6.1. Beschreibung der im Aufsichtsrat erforderlichen Kompetenzfelder

Der Aufsichtsrat der The Social Chain AG soll sich aus Personen und Persönlichkeiten zusammensetzen, die in ihrer Gesamtheit Kompetenzen und Erfahrungen mitbringen, die eine umfassende und effektive Beratung und Überwachung des Vorstands in Bezug auf die gesamte Geschäftstätigkeit der The Social Chain AG sicherstellen.

Dafür sind nach Einschätzung des Aufsichtsrates folgende Kompetenzen und Erfahrungen wesentlich:

- Erfahrung bei der Führung und Überwachung eines international tätigen Konzerns
- Vertrautheit der Mitglieder in ihrer Gesamtheit mit den wesentlichen Tätigkeitsbereichen des Unternehmens und damit verbundenen Märkten und Wertschöpfungsketten
- Verständnis für die Strategie des Unternehmens und dessen zukünftige strategische Entwicklung auch vor dem Hintergrund sich gegebenenfalls ändernder Marktanforderungen
- Angemessene Kenntnis und Erfahrungen zu Finanzen, Bilanzierung, Rechnungswesen, Compliance und Risikomanagement

- Ausgeprägte Erfahrung auf dem Gebiet des Vertriebs von Konsumgütern
- Kommunikationsexpertise
- Grundlegende börsen- bzw. aktienrechtliche sowie Finanzmarkt-Kenntnisse

6.2. Mindestanforderungen an die fachlichen und persönlichen Kompetenzen

Die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sollen über die folgenden Mindestkompetenzen verfügen, die für eine ordnungsgemäße Mandatswahrnehmung erforderlich sind:

- Fähigkeit, das Geschäftsmodell zu verstehen und kritisch zu hinterfragen
- Grundlegende Kenntnis der relevanten rechtlichen Normen
- Grundlegende Kenntnisse im Bereich Compliance
- Grundlegende finanztechnische Kenntnisse, insbesondere in Rechnungslegung und Jahresabschluss
- Fähigkeit zur Prüfung des Jahresabschlusses, ggf. mit Unterstützung des Abschlussprüfers
- Fähigkeit, die Berichte des Vorstands und des Aufsichtsratsausschüsse zu verstehen, kritisch zu hinterfragen und eigene Schlussfolgerungen zu ziehen
- Fähigkeit, die Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Rechtmäßigkeit der zu bewertenden Geschäftsentscheidungen zu beurteilen und auf Plausibilität prüfen zu können
- Bereitschaft und Fähigkeit zu ausreichendem inhaltlichem und zeitlichem Engagement
- Bereitschaft zu regelmäßiger Fortbildung sowohl durch gesellschaftsinterne als auch externe Fortbildungsangebote
- Persönliche Unabhängigkeit und Integrität

- [1. Entsprechenserklärung](#)
- [2. Angaben zur Unternehmensführung](#)
- [3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)
- [4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)
- [5. Aktionär:innen und Hauptversammlung](#)
- [6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat](#)**
- [7. Diversitätskonzept für den Vorstand](#)

6.3. Ziele für die Besetzung des Gesamtgremium

a) Vielfalt (Diversity)

Der Aufsichtsrat strebt für seine Zusammensetzung die angemessene Beteiligung sämtlicher Geschlechter und eine grundsätzliche Offenheit auch gegenüber diversen Geschlechteridentitäten, die Berücksichtigung unterschiedlicher beruflicher und internationaler Erfahrungen sowie die Sicherstellung der Zugehörigkeit von Mitgliedern mit langjähriger einschlägiger Erfahrung an.

b) Internationale Expertise

Mit Blick auf die internationale Tätigkeit des Social Chain Konzerns soll darauf geachtet werden, dass dem Aufsichtsrat eine ausreichende Anzahl an Mitgliedern mit einer langjährigen internationalen Erfahrung angehört. Diesem internationalen Profil kann in mehrfacher Weise Rechnung getragen werden, z.B durch eine derzeitige oder ehemalige Tätigkeit in einer leitenden Funktion in einem international tätigen Unternehmen oder durch einen derzeitigen oder früheren beruflichen und privaten Mittelpunkt im Ausland.

c) Unabhängigkeit und potenzielle Interessenkonflikte

Mehr als die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite soll unabhängig im Sinne der Ziffern C.6, 2. Absatz und C.7 DCGK 2022 sein. Aufsichtsratsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsfunktion bei wesentlichen Wettbewerber:innen ausüben oder in einer persönlichen Beziehung zu diesen stehen und grundsätzlich sowie jedenfalls in der überwiegenden Anzahl als unabhängig von der Gesellschaft, dem Vorstand und/oder einem kontrollierenden Aktionär:in eingeschätzt werden können. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.

d) Zeitliche Anforderungen an die Mandatswahrnehmung

Der Aufsichtsrat hält es für wichtig, dass seinen gegenwärtigen Mitgliedern ebenso wie Aufsichtsratskandidaten ausreichend Zeit für die Vor- und

Nachbereitung der regulären Aufsichtsratssitzungen, die Teilnahme an diesen und der Befassung mit dem regelmäßigen Berichtswesen zur Verfügung steht. Für die Tätigkeit in Ausschüssen, insbesondere bei deren Leitung, ist ein gesteigerter Zeitbedarf erforderlich. Anhand dieser Kriterien ist die zeitliche Belastung der Aufsichtsratsmitglieder und -kandidaten in Bezug auf andere Mandate in Aufsichts- oder Kontrollgremien, der aktiven Berufstätigkeit oder sonstigen Aufgaben zu berücksichtigen.

e) Zielgrößen für den Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG (Frauenanteil)

Dem derzeit aus drei Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat der The Social Chain AG gehört bereits seit den letzten Wahlen zum Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2020 eine Frau an. Dies entspricht einem Frauenanteil von 33%. Die The Social Chain AG erfüllt damit die gesetzliche Mindestquote bereits jetzt.

6.4. Regelmäßige Überprüfung/Evaluation

In regelmäßigen Abständen ist im Wege der sog. Evaluation zu überprüfen, inwieweit die Aufsichtsratsmitglieder und die Zusammensetzung des Aufsichtsrats noch mit den unter Ziffer 6.1.3 genannten Zielen in Einklang stehen und eine sachgerechte Aufgabenerfüllung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse in der vorhandenen Zusammensetzung insgesamt gewährleistet erscheint.

6.5. Diversitätskonzept

a) Beschreibung des Diversitätskonzepts

Der Aufsichtsrat hat darüber hinaus beschlossen, eine diverse Zusammensetzung anzustreben, insbesondere im Hinblick auf Alter, Geschlecht sowie Bildungs- und Berufshintergrund.

b) Ziel des Diversitätskonzepts

Ziel des Diversitätskonzepts für den Aufsichtsrat ist es, ein breites Verständnis für die gesellschaftlichen und unternehmerischen Anforderungen

[1. Entsprechenserklärung](#)

[2. Angaben zur Unternehmensführung](#)

[3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)

[5. Aktionär:innen und Hauptversammlung](#)

[6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat](#)

[7. Diversitätskonzept für den Vorstand](#)

an die The Social Chain AG in einem sich schnell ändernden wirtschaftlichen Umfeld im Bereich des Social Commerce sicherzustellen. Insbesondere soll die Diversität dazu beitragen, dass unternehmerische Entscheidungen seitens des Vorstands aus unterschiedlichen Perspektiven und vielfältigen Erfahrungen heraus beurteilt werden können.

c) Art und Weise der Umsetzung des Diversitätskonzepts

Der Aufsichtsrat soll auf möglichst unterschiedliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zurückgreifen können. Deshalb soll bei seiner Zusammensetzung die Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigt und bei der Vorbereitung von Wahlvorschlägen darauf geachtet werden, dass sich die Profile der Kandidaten sinnvoll ergänzen.

Ziel für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist es darüber hinaus, dass Aufsichtsratsmitglieder vorbehaltlich besonderer Gründe nicht länger amtieren als bis zum Ende der Hauptversammlung, die auf die Vollendung des vierundsiebzigsten Lebensjahres folgt (Regelaltersgrenze). Ferner sollen Aufsichtsratsmitglieder dem Aufsichtsrat vorbehaltlich besonderer Gründe nicht mehr als drei volle Amtsperioden angehören.

d) Im Geschäftsjahr erreichte Ergebnisse des Diversitätskonzepts

Mit der aktuellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats werden die benannten Ziele abgebildet und entspricht dessen aktuelle Zusammensetzung dem beschlossenen Kompetenzprofil.

7. Diversitätskonzept für den Vorstand

- [1. Entsprechenserklärung](#)
- [2. Angaben zur Unternehmensführung](#)
- [3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)
- [4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)
- [5. Aktionär:innen und Hauptversammlung](#)
- [6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat](#)
- [7. Diversitätskonzept für den Vorstand](#)**

7.1. Zusammensetzung des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat für die Zusammensetzung des Vorstands folgendes Diversitätskonzept gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB festgelegt:

Grundlegende Eignungskriterien bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für eine Vorstandsposition sind die Persönlichkeit, Integrität, überzeugende Führungsqualitäten, fachliche Qualität und Erfahrung für das zu übernehmende Ressort, die bisherigen Leistungen, Kenntnisse über das Unternehmen sowie die Fähigkeit zur Gestaltung von Geschäftsmodellen und Prozessen in einer herausfordernden und sich schnell ändernden wirtschaftlichen Umgebung im Bereich des Social Commerce. Die Persönlichkeiten der Vorstandsmitglieder sollen sich darüber hinaus gegenseitig ergänzen.

Dabei achtet der Aufsichtsrat insbesondere auch auf eine vielfältige Besetzung des Vorstandes (Diversity). Unter Vielfalt ist dabei aus Sicht des Aufsichtsrats insbesondere zu verstehen:

- eine angemessene Vertretung des weiblichen Geschlechts und eine grundsätzliche Offenheit auch gegenüber diversen Geschlechteridentitäten
- eine Abbildung verschiedener Altersgruppe auch unter den Vorstandsmitgliedern
- unterschiedliche Bildungs- und Berufshintergründe.

7.2. Ziele des Diversitätskonzepts

Ziel des Diversitätskonzepts für den Vorstand ist es, Vielfalt bzw. Diversität für den Unternehmenserfolg bewusst zu nutzen. Vielfältige und diverse Persönlichkeiten, Erfahrungen, Lebensläufe und Geschlechteridentitäten bedeuten auch unterschiedliche Perspektiven, Kompetenzen, Wahrnehmungen und Meinungen, welche für damit für ein breitgefächertes und

diverses Meinungsbild im Vorstand stehen.

Diese Diversität soll für ein besseres Verständnis für unsere Kund:innen und ihre Erwartungen in einem internationalen Marktumfeld sorgen, aber auch für eine erfolgreiche und harmonische Führung unserer internationalen und diversen Mitarbeiter. Dies ist aus Sicht des Aufsichtsrates unabdingbar für die Wettbewerbsfähigkeit und den Erfolg des Unternehmens.

7.3. Art und Weise der Umsetzung

Unter besonderer Berücksichtigung des Vorstehenden, erwägt der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands insbesondere auch folgende Gesichtspunkte:

- Vorstandsmitglieder sollen über eine mehrjährige Führungserfahrung verfügen
- Vorstandsmitglieder sollen nach Möglichkeit Erfahrungen aus unterschiedlichen Berufsausbildungen sowie beruflichen Lebenswegen mitbringen
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über wirtschaftlichen Sachverstand im Bereich des Vertriebs von Konsumgütern über verschiedene Vertriebskanäle verfügen
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über mehrjährige Erfahrung auf den Gebieten Investor Relations, Einkauf, Vertrieb, Finanzen und Personalführung sowie Corporate Social Responsibility verfügen
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über internationale Erfahrung verfügen.

Für die Mitglieder des Vorstands gilt grundsätzlich eine Altersgrenze von 65 Jahren (Regelaltersgrenze).

- [1. Entsprechenserklärung](#)
- [2. Angaben zur Unternehmensführung](#)
- [3. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)
- [4. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)
- [5. Aktionär:innen und Hauptversammlung](#)
- [6. Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat](#)
- [7. Diversitätskonzept für den Vorstand](#)

7.4. Zielgrößen für den Vorstand gemäß § 111 Abs. 5 AktG (Frauenanteil)

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Besetzung des Vorstands am Leitbild der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern und fördert dieses Ziel aktiv, z. B. durch die gezielte Suche nach Kandidatinnen für die Mitgliedschaft im Vorstand. Angesichts der überschaubaren Größe des Vorstands und des in der Regel begrenzten Kreises geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten kann eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern gleichwohl nicht stets gewährleistet werden. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat mit Beschluss vom 20. April 2022 als Zielquote für den Frauenanteil im Vorstand der The Social Chain AG einen Anteil von 25 % und als Frist für die Zielerreichung den 31. Dezember 2025 festgelegt.

Mit welcher Kandidatin oder mit welchem Kandidaten eine konkrete Vorstandsposition besetzt werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls.

7.5. Aktuelle Zusammensetzung

Neben langjährigen Erfahrungen im Unternehmen, dabei jeweils aus den verschiedenen, kürzlich zusammengeführten Unternehmensgruppen, bringen die Vorstandsmitglieder umfassende Kenntnisse und Erfahrungen aus unterschiedlichen, teilweise auch internationalen Tätigkeiten außerhalb der The Social Chain AG mit. In seiner aktuellen Zusammensetzung erfüllt der zweiköpfige Vorstand die genannten Ziele mit Ausnahme des angestrebten Frauenanteils und der Regelsaltersgrenze. Die Mitglieder des Vorstands sind 58 und 66 Jahre alt.

Diese Erklärung zur Unternehmensführung ist ungeprüfter Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts. Sie ist zudem auf der Internetseite der The Social Chain AG unter: [\[https://thesocialchain.ag/investor-relations/corporate-governance\]](https://thesocialchain.ag/investor-relations/corporate-governance) veröffentlicht und dort mindestens fünf Jahre zugänglich.

Berlin, im April 2023

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand