

I. Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom Februar 2017

Der Vorstand und Aufsichtsrat der FRIWO AG erklären gemäß § 161 AktG, dass die Gesellschaft den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 („DCGK 2017“) seit der letzten Abgabe der Entsprechenserklärung im Dezember 2019 bis zum 19. März 2020 mit Ausnahme der dargelegten Abweichungen entsprochen hat:

1. Entgegen der Empfehlung in **Ziffer 3.8, Absatz 3 des DCGK 2017** sieht die bestehende D & O Versicherung für Aufsichtsratsmitglieder keinen Selbstbehalt vor.

Die Gesellschaft hat persönliche Verpflichtungserklärungen zur Tragung eines Selbstbehalts durch ihre Aufsichtsratsmitglieder eingeholt, auch wenn ansonsten Versicherungsschutz auf Grund einer durch die Gesellschaft abgeschlossenen D & O Versicherung bestehen sollte. Danach tragen Aufsichtsratsmitglieder, die der Gesellschaft oder Dritten durch ihre Aufsichtsrats Tätigkeit grob fahrlässig Schaden zufügen, alle in einem Jahr verursachten Schäden bis zur Höhe der Hälfte ihrer jeweiligen Jahresgesamtvergütung im Jahr der Schadensverursachung selbst. Zur Schadensbemessungsgrundlage zählen Rechts- und sonstige Verteidigungskosten nicht. Eine Einschränkung der Haftung der Aufsichtsratsmitglieder gegenüber der Gesellschaft oder gegenüber Dritten ist damit nicht verbunden.

2. Entgegen der Empfehlung in **Ziffer 3.10 des DCGK 2017** hat die Gesellschaft aus Vereinfachungsgründen darauf verzichtet, einen Corporate Governance Bericht zu erstellen. Daraus folgt, dass sie entgegen der Empfehlungen in **Ziffer 5.4.1, Abs. 4, Satz 2 und 3 des DCGK 2017** auch darauf verzichtet hat, über den Stand der Umsetzung hinsichtlich der Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium, die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner sowie deren Namen im Corporate Governance Bericht zu berichten. Auch konkrete Angaben über Aktienoptionsprogramme und ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme wurden daher entgegen der Empfehlung in **Ziffer 7.1.3 des DCGK 2017** nicht gemacht

3. Ziel der Gesellschaft ist es immer, die besten Führungskräfte bei angemessener und leistungsbezogener Vergütung zu verpflichten. Für eine kleine Publikumsgesellschaft wie die FRIWO AG kann sich dies als schwierig erweisen. Aus diesem Grund möchte sich die Gesellschaft bei der Gestaltung von Vorstandsverträgen größtmöglichen Handlungsspielraum bewahren und hat (i) auf die Betrachtung des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt (entgegen der Empfehlung in **Ziffer 4.2.2, Absatz 2, Satz 3 des DCGK 2017**), (ii) auf die Festlegung betragsmäßiger Höchstgrenzen für die Vergütung insgesamt (entgegen der Empfehlung in **Ziffer 4.2.3, Absatz 2, Satz 6 des DCGK**

2017), (iii) auf eine Regelung, wonach variable Vergütungsbestandteile eine im Wesentlichen zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage haben müssen (entgegen der Empfehlung in **Ziffer 4.2.3, Abs. 2 des DCGK 2017**) sowie auch (iv) auf die Vereinbarung eines Abfindungs-Caps (entgegen der Empfehlungen in **Ziffer 4.2.3, Absatz 4 und 5 des DCGK 2017**) verzichtet.

4. Aus dem unter Ziffer 3 genannten Grund wurde auch auf die Festlegung einer Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands sowie Selbstbeschränkungen bei der Bestellung bzw. Wiederbestellung von Vorständen (entgegen der Empfehlung in **Ziffer 5.1.2, Absatz 2 des DCGK 2017**) verzichtet.

5. Entgegen der Empfehlung in **Ziffer 4.2.3, Absatz 6 des DCGK 2017** hat die Gesellschaft aus Effizienzgründen darauf verzichtet, die Hauptversammlung separat über die Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands zu informieren. Informationen zur Vorstandsvergütung finden sich im Geschäftsbericht.

6. Die Hauptversammlung hat entsprechend den gesetzlich eröffneten Möglichkeiten im Jahr 2011 und nochmals im Jahr 2016 jeweils für einen Zeitraum von fünf Jahren beschlossen, dass eine individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung unterbleibt. Entgegen der Empfehlung in **Ziffer 4.2.5 des DCGK 2017** erfolgten aus Gründen des Schutzes der Privatsphäre der Vorstände daher im Vergütungsbericht keine individualisierten Angaben zu den den Vorständen gewährten Zuwendungen einschließlich Nebenleistungen, zu Aufschlüsselung nach Fixvergütung, kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung sowie zur Altersversorgung und sonstigen Versorgungsleistungen. Auch insoweit finden sich alle gesetzlich erforderlichen Informationen zur Vorstandsvergütung im Geschäftsbericht.

7. Entgegen der Empfehlung in **Ziffer 5.3 des DCGK 2017** hat der Aufsichtsrat keine Ausschüsse gebildet. Eine kleine Publikumsgesellschaft wie die FRIWO AG bietet aufgrund ihrer Größe und Komplexität dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, alle Themen ausführlich im Gesamtgremium zu diskutieren.

8. Entgegen der Empfehlungen in **Ziffer 5.4.1, Absatz 2 des DCGK 2017** hat der Aufsichtsrat zur Erhaltung der größtmöglichen Flexibilität bei Vorschlägen an die zuständigen Wahlgremien sowie aus Effizienzgründen sowohl auf die Festlegung einer Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder als auch auf eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat verzichtet. Ebenso verzichtet er entgegen der Empfehlungen in **Ziffer 5.4.1, Abs. 5 des DCGK 2017** auf die Beifügung von Lebensläufen bei Kandidatenvorschlägen und die Veröffentlichung dieser Informationen auf der Webseite des Unternehmens. Aus denselben Gründen und unter Berücksichtigung der nach wie vor vorhandenen Rechtsunsicherheit, was unter Zugrundelegung von Kodex Ziffer 5.4.1, Absatz 5 und 6, konkret mit dieser Empfehlung offenzulegen wäre, hat der Aufsichtsrat entgegen den Empfehlungen in **Ziffern 5.4.1, Absatz 5 und 6 sowie 5.4.2, Satz 2 des DCGK 2017** zudem auf die Offenlegung von persönlichen und geschäftlichen Beziehungen

der zur Wahl vorgeschlagenen Kandidaten zum Unternehmen, den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär verzichtet.

9. Entgegen der Empfehlung in **Ziffer 5.4.6, Absatz 3 des DCGK 2017** wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen aus Gründen des Schutzes der Privatsphäre nicht individualisiert ausgewiesen.

10. Der Aufsichtsrat hat entgegen der Empfehlung in **Ziffer 5.6 des DCGK 2017** auf eine ausdrückliche Effizienzprüfung verzichtet. Durch die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit und eine „Politik der kurzen Wege“ ist aus Sicht des Aufsichtsrats ein höchstes Maß an Effizienz gegeben.

11. Um den Abstimmungsprozess so effizient wie möglich zu gestalten, wurde der Halbjahresbericht vor seiner Veröffentlichung entgegen der Empfehlung in **Ziffer 7.1.2 des DCGK 2017** nicht mit dem Gesamtaufichtsrat, sondern nur mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden erörtert.

II. Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 20. März 2020

Der Vorstand und Aufsichtsrat der FRIWO AG erklären gemäß § 161 AktG, dass die Gesellschaft den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2020“) seit deren Bekanntmachung im Bundesanzeiger mit den nachfolgend genannten Ausnahmen entsprochen hat und künftig entsprechen wird:

1. Besetzung des Vorstands (Empfehlungen B.1 und B.5 des DCGK 2020)

Gemäß Empfehlung in Ziffer B.5 des DCGK 2020 soll für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt werden.

Ziel der Gesellschaft ist es immer, die besten Führungskräfte zu verpflichten. Für eine kleine Publikumsgesellschaft wie die FRIWO AG kann sich dies als schwierig erweisen. Aus diesem Grund möchte sich der Aufsichtsrat bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern größtmöglichen Handlungsspielraum bewahren und hat daher entgegen der Empfehlung B.5 des DCGK 2020 von der Festlegung einer Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands abgesehen und beabsichtigt, auch künftig keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festzulegen.

Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer B.5 des DCGK 2020 erklärt.

2. Altersgrenze bei Mitgliedern des Aufsichtsrats (Empfehlung C.2, 1. Halbs. des DCGK 2020)

Gemäß Empfehlung in Ziffer C.2 1. Halbs. DCGK 2020 soll für Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt werden.

Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder war bislang bei der Gesellschaft nicht festgelegt und soll auch künftig nicht festgelegt werden. Dadurch wurden bzw. wird nach Auffassung des Aufsichtsrates Kontinuität sowie langjährige Expertise im Aufsichtsrat im Interesse der Gesellschaft ermöglicht und die größtmögliche Flexibilität mit Blick auf den Vorschlag fachlich qualifizierter Kandidaten gewahrt.

Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer C.2 1. Halbs. des DCGK 2020 erklärt

3. Wahlen zum Aufsichtsrat (Empfehlung C.13 und C.14 des DCGK 2020)

Gemäß Empfehlung in Ziffer C.13 des DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die persönlichen und die geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen, den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär offenlegen. Die Empfehlung zur Offenlegung beschränkt sich auf solche Umstände, die nach der Einschätzung des Aufsichtsrats ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde. Wesentlich beteiligt im Sinn dieser Empfehlung sind Aktionäre, die direkt oder indirekt mehr als 10 % der stimmberechtigten Aktien der Gesellschaft halten.

Gemäß Empfehlung in Ziffer C.14 des DCGK 2020 soll dem Kandidatenvorschlag ein Lebenslauf beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen Auskunft gibt. Dieser soll durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat ergänzt und für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Internetseite des Unternehmens veröffentlicht werden.

Den Empfehlung in Ziffer C.13 und C.14 des DCGK 2020 wurde bislang nicht entsprochen und wird auch künftig nicht entsprochen werden. Die Empfehlungen passen nicht zur Aktionärsstruktur der Gesellschaft und der damit verbundene Aufwand steht nicht im Verhältnis zum Informationsbedürfnis der Aktionäre. Es wird daher eine Abweichung von den Empfehlungen in Ziffer C.13 und C.14 des DCGK 2020 erklärt.

4. Veröffentlichung der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat (Empfehlung D.1 des DCGK 2020)

Gemäß Ziffer D.1, 2. Halbs. des DCGK 2020 soll sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen.

Hierbei handelt es sich um eine neue Empfehlung des DCGK 2020. Die bei der Gesellschaft vorhandene Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat war bislang nicht auf der Internetseite der Gesellschaft verfügbar. Eine Veröffentlichung auf der Internetseite ist auch in Zukunft nicht vorgesehen. Bei der Geschäftsordnung handelt es sich um ein internes Dokument. Aufgaben und Zuständigkeiten des Aufsichtsrats sind bereits durch Gesetz und in der Satzung weitgehend geregelt. Über die Arbeit des Aufsichtsrats wird umfassend im Bericht des Aufsichtsrats berichtet. Aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat stellt die Veröffentlichung der Geschäftsordnung insofern keinen Mehrwert dar. Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer D.1, 2. Halbs. des DCGK 2020 erklärt.

5. Bildung von Ausschüssen im Aufsichtsrat (Empfehlungen D.2, D.3, D.4 und D.5 des DCGK 2020)

Gemäß Empfehlung in Ziffer D.2 des DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzende sollen namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden.

Ziffer D.3 DCGK 2020 empfiehlt, dass der Aufsichtsrat einen Prüfungsausschuss einrichten soll, der sich – soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit betraut ist – insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB.

Gemäß Empfehlung in Ziffer D.4 DCGK 2020 soll der Vorsitzende des Prüfungsausschusses über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut und unabhängig sein. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.

Gemäß Empfehlung in Ziffer D.5 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt

Der Aufsichtsrat besteht gemäß der Satzung der Gesellschaft aus sechs Mitgliedern. Alle Aufsichtsratsmitglieder weisen die erforderliche Kompetenz, Eignung und Erfahrung zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihres Aufsichtsratsmandats auf und haben bislang zusammen alle Aufgaben und Herausforderungen zum Wohl der Gesellschaft durchgeführt und werden dies auch in Zukunft tun. Da ein beschlussfähiger Ausschuss aus mindestens drei Mitgliedern besteht, würde die Bildung von Ausschüssen aus Sicht des Aufsichtsrates nicht zu einer effizienteren Aufgabenerfüllung führen. Um die erfolgreiche und bewährte Arbeit des Aufsichtsrats auch für die Zukunft zu erhalten, vertreten der Vorstand und der Aufsichtsrat gemeinsam die Auffassung, dass eine umfassende Kommunikation und Erörterung im Aufsichtsrat am zweckmäßigsten im Plenum zu erreichen sind. Eine Zersplitterung der Aufsichtsratsaktivität und der Tätigkeit einzelner Aufsichtsratsmitglieder durch die Einrichtung von Aufsichtsratsausschüssen würde die vertrauensvolle und effektive Arbeit des Aufsichtsrats lediglich hemmen.

Dementsprechend wurden seit Bekanntmachung des DCGK 2020 und werden auch in Zukunft keine Ausschüsse, insbesondere kein Prüfungs- und Nominierungsausschuss, gebildet. Es werden daher diesbezüglich Abweichungen vom DCGK 2020 erklärt.

6. Zusammenarbeit mit dem Abschlussprüfer (Empfehlung D.11 des DCGK 2020)

Gemäß Empfehlung in Ziffer D.11 des DCGK 2020 soll der Prüfungsausschuss regelmäßig eine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung vornehmen.

Hierbei handelt es sich um eine neue Empfehlung des DCGK 2020. Wie berichtet, gibt es keinen Prüfungsausschuss. Eine formalisierte regelmäßige Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung durch den Aufsichtsrat selbst gab es nicht. Die formalisierte Beurteilung durch den Aufsichtsrat wird künftig im Rahmen der Bilanzsitzung erfolgen. Für die Vergangenheit wird vorsorglich eine Abweichung erklärt.

7. Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Mitglieder des Aufsichtsrates (Empfehlung D.12 des DCGK 2020)

Gemäß Empfehlung D.12 des DCGK 2020 soll die Gesellschaft die Mitglieder des Aufsichtsrats bei ihrer Amtseinführung sowie den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützen und über durchgeführte Maßnahmen im Bericht des Aufsichtsrats berichten.

Der Aufsichtsrat sieht davon ab, im Bericht des Aufsichtsrates bezogen auf einzelne Mitglieder über Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Unterstützung bei ihrer Amtseinführung zu berichten. Bei Aufnahme ihres Amtes werden neue Aufsichtsratsmitglieder entsprechend ihrer Vorkenntnisse in die Aufsichtsratsarbeit intern eingewiesen und unterstützt. Darüber hinaus nehmen die Aufsichtsratsmitglieder Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr.

Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer D.12 des DCGK 2020 erklärt.

8. Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats (Empfehlung D.13 Satz 1 des DCGK 2020)

Gemäß Empfehlung in Ziffer D.13 Satz 1 des DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen.

Wie berichtet, sind keine Ausschüsse eingerichtet. Eine formalisierte regelmäßige Selbstbeurteilung der Wirksamkeit der Aufgabenerfüllung durch den Aufsichtsrat gab es bislang nicht und ist auch künftig nicht beabsichtigt. Angesichts der Größe des Aufsichtsrates und der intensiven Zusammenarbeit werden Erfolgskontrollen laufend durchgeführt. Die Arbeitsergebnisse des Aufsichtsrates sind sichtbar. Aus diesem Grund sieht der Aufsichtsrat kein

Bedürfnis, zusätzlich formalisierte Selbstbeurteilungen durchzuführen. Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer D.13 Satz 1. des DCGK 2020 erklärt.

9. Vergütung des Vorstands (Empfehlungen in G.1 bis G.16 des DCGK 2020)

Der DCGK 2020 enthält in Ziffern G.1. bis G.16 Empfehlungen zur Vergütung von Vorstandsmitgliedern, die sich von den Empfehlungen des DCGK 2017 wesentlich unterscheiden. Zudem haben sich die Regelungen im Aktiengesetz zur Vorstandsvergütung durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) geändert. Der Aufsichtsrat erarbeitet derzeit – in Übereinstimmung mit der Übergangsvorschrift des § 26j EGAktG – ein Vergütungssystem, welches den Anforderung der ARUG II entspricht, und wird dies der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorlegen. Der Aufsichtsrat wird sich im Zusammenhang mit der Erarbeitung des neuen Vorstandsvergütungssystems auch mit den Empfehlungen des DCGK 2020 befassen. Da die Empfehlungen des DCGK 2020 im Zeitpunkt der Aufstellung des aktuellen Vergütungssystems sowie des Abschlusses der aktuell bestehenden Vorstandsdienstverträge noch keine Berücksichtigung finden konnten, entsprechen die aktuell bestehenden Vorstandsdienstverträge sowie das zugrundeliegende Vorstandsvergütungssystem derzeit noch nicht sämtlichen Empfehlungen DCGK 2020. Über die bislang geltende Vergütungsstruktur wurde im Vergütungsbericht berichtet. Die nachstehend aufgeführten Abweichungen von den Empfehlungen der DCGK 2020 gehen daher nicht auf eine bewusste und aus bestimmten sachlichen Gründen vom Aufsichtsrat getroffene Entscheidung zu einer solchen Abweichung zurück, sondern erklären sich allein aus dem zeitlichen Ablauf. Die Angabe einer sachlichen Begründung für die nachstehend aufgeführten Abweichungen ist daher nicht oder nur eingeschränkt möglich. Ob und inwieweit der Aufsichtsrat sich im Zuge der Erarbeitung des neuen Vorstandsvergütungssystems zur Beibehaltung dieser oder anderer Abweichungen von Empfehlungen des DCGK 2020 entscheiden wird, ist derzeit noch offen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass Änderungen der aktuell mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Vergütung bis zum Ende der Laufzeit des jeweiligen Vorstandvertrages nicht erforderlich sind. Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex verlangt keine Änderung laufender Anstellungsverträge: „Änderungen des Kodex müssen nicht in laufenden Vorstandsverträgen berücksichtigt werden. Soweit den Empfehlungen dieses Abschnitts gefolgt wird, sind damit verbundene Änderungen bestehender Anstellungsverträge erst bei deren Verlängerung nach Inkrafttreten der Neufassung des Kodex erforderlich.“ (S. 14 der Begründung zum DCGK 2020).

Vorsorglich werden die folgenden Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK 2020 erklärt:

a) Entgegen der Empfehlungen in Ziffer G.1 DCGK 2020 wird im aktuellen Vergütungssystems nicht festgelegt,

- wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung),
- welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben,

b) Entgegen der Empfehlung in Ziffer G.2 DCGK 2020 wird für jedes Vorstandsmitglied keine konkrete Ziel-Gesamtvergütung festgelegt, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

c) Entgegen der Empfehlung in Ziffer G.3 DCGK 2020 hat der Aufsichtsrat die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe nicht offengelegt.

d) Entgegen der Empfehlung in Ziffer G.6 des DCGK übersteigt die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, nicht den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen

e) Entgegen der Empfehlung in Ziffer G.10 des DCGK 2020 wird die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihnen nicht unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Die derzeitigen Dienstverträge sehen nicht vor, dass die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge aktienbasiert gewährt werden. Die variable Vergütung wird in bar gewährt. Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer G.10 des DCGK 2020 erklärt.

f) Gemäß Empfehlung in Ziffer G.11 des DCGK 2020 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.

Die Dienstverträge der Vorstandmitglieder enthalten derzeit keine Regelung, wonach die variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden kann. Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer G.11 des DCGK 2020 erklärt.

g) Gemäß Empfehlung in Ziffer G.13 Satz 1 DCGK 2020 sollen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten.

Die bestehenden Vorstandsdiensverträge sehen nicht vor, dass der Abfindungs-Cap den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten darf. Allerdings entfällt die Verpflichtung zur Zahlung einer variablen Vergütung nach der vertraglichen Regelung in einem solchen Fall jedoch zeitanteilig. Da eine Abfindungszahlung realistisch nicht nach dem ersten Tag des Beginns der bestehenden Laufzeit des Vorstandsdiensvertrages in Betracht kommen wird und sie sich bereits nach ungefähr einem Vierteljahr aufgrund der vertraglich vorgesehenen Reduzierung auf die Festvergütung dem nach DCGK zulässigen Abfindungs-Cap annähern würde, hielt der Aufsichtsrat keine ausdrückliche Regelung für notwendig. Es wird daher eine Abweichung von der *Empfehlung in Ziffer G.13 Satz 1 des DCGK 2020 erklärt*.

h) Entgegen der Empfehlung in Ziffer G.16 des DCGK 2020 entscheidet der Aufsichtsrat bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate nicht, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

Die bestehenden Vorstandsdiensverträge sehen vor, dass die Vorstandsmitglieder Nebentätigkeiten nur ausüben dürfen, wenn der Aufsichtsrat die vorherige, schriftliche Zustimmung erteilt hat. Eine Anrechnung bzw. eine Entscheidung des Aufsichtsrats über die Anrechnung von Vergütungszahlungen für die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten ist jedoch nicht ausdrücklich vorgesehen.

10. Neue Empfehlungen des DCGK 2020 zur Verbesserung der Corporate Governance-Publizität

Der DCGK 2020 beinhaltet einige neue Empfehlungen, die einer Verbesserung der Corporate Governance-Publizität dienen. Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat dabei insbesondere den Ansatz verfolgt, die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB zum zentralen Instrument der Berichterstattung über die Corporate Governance zu machen. Die letzte Erklärung zur Unternehmensführung wurde für das Geschäftsjahr 2019 abgegeben. Naturgemäß enthält diese noch nicht diejenigen Angaben, die der DCGK 2020 seit seinem Inkrafttreten am 20. März 2020 erstmals als Erklärungsinhalt vorsieht. Gleiches gilt, sofern der DCGK 2020 erstmals bestimmte Angaben im Bericht des Aufsichtsrates empfiehlt. Höchst vorsorglich ist daher vergangenheitsbezogen eine Abweichung von den nachfolgend genannten Empfehlungen des DCGK 2020 zu erklären, soweit diese bestimmte Angaben oder Informationen in der Erklärung zur Unternehmensführung oder dem Aufsichtsratsbericht vorsehen:

Ziffer B.2, 2. Halbs. DCGK 2020: [...] die Vorgehensweise [zur langfristigen Nachfolgeplanung] soll in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden.

Ziffer B.5 DCGK 2020: Für Vorstandsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Ziffer C.1 Satz 4 DCGK 2020: Der Stand der Umsetzung [des Kompetenzprofils] soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden.

Ziffer C.2, 2. Halbs. DCGK 2020: Für Aufsichtsratsmitglieder soll eine Altersgrenze [[festgelegt und] in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Ziffer C.3 DCGK 2020: Die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat soll offengelegt werden.

Ziffer D.13 Satz 2 DCGK 2020: In der Erklärung zur Unternehmensführung soll der Aufsichtsrat berichten, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde

Ostbevern, im Dezember 2020



Richard G. Ramsauer
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Rolf Schwirz
Vorstandsvorsitzender



Ulrich Lammers
Mitglied des Vorstands