Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der FRIWO AG erklären gemäß § 161 AktG, dass den vom Bundesministerium der Justiz und Verbraucherschutz am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK 2022**") seit der letzten Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 14. Dezember 2022 mit den nachfolgend aufgeführten Ausnahmen entsprochen wurde und künftig entsprochen werden wird.

1. Nachhaltigkeitsbezogene Ziele bei der Unternehmensplanung (Empfehlung A.1 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung in Ziffer A.1 des DCGK 2022 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.

Der Vorstand arbeitet fortlaufend an der Identifizierung und Bewertung von Risiken und Chancen für das Unternehmen resultierend aus Sozial- und Umweltfaktoren sowie den ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit.

Auch die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Ziele bei der Unternehmensplanung findet bereits statt. Nach Auffassung des Vorstandes ist der Prozess jedoch noch nicht vollständig abgeschlossen und der aktuelle Status noch nicht als vollständig angemessen anzusehen. Bis zur Vollendung weiterer Teile des bereits angestoßenen Analyse- und des daran anschließenden Umsetzungsprozesses wird somit vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung A.1 des DCGK 2022 erklärt.

2. Internes Kontrollsystem und Risikomanagementsystem (Empfehlung A.3 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung in Ziffer A.3 des DCGK 2022 soll 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.

Die Gesellschaft arbeitet an einem weiteren Ausbau ihres internen Kontrollsystems und Risikomanagementsystems und hat in diesem Jahr Fortschritte erzielt. Der Ausbau ist jedoch noch

nicht abgeschlossen, so dass derzeit die Anforderungen der Empfehlung A.3 des DCGK 2022 noch nicht vollständig umgesetzt sind.

Es wird daher vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung A.3 des DCGK 2022 erklärt.

3. Beschreibung Nachfolgeplanung (Empfehlung B.2 des DCGK 2022)

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

Das Thema Nachfolgeplanung wird regelmäßig im Aufsichtsrat und in Gesprächen mit dem Vorstand behandelt. Es erfolgen Beratungen zu Vertragslaufzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten bei aktuellen Vorstandsmitgliedern sowie über mögliche Kandidaten und Kandidatinnen. Ein konkretes Konzept für die langfristige Nachfolgeplanung, über welches in der Erklärung zur Unternehmensführung berichtet werden könnte, hat der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand bislang nicht aufgestellt.

Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer B.2 des DCGK 2022 erklärt.

4. Besetzung des Vorstands (Empfehlung B.5 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung in Ziffer B.5 des DCGK 2022 soll für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben 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 2022 von der Festlegung einer Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands abgesehen und beabsichtigt, auch künftig keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festzulegen. Eine Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung folgt dementsprechend ebenfalls nicht.

Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer B.5 des DCGK 2022 erklärt.

5. Qualifikationsmatrix (Empfehlung C.1 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung in Ziffer C.1 des DCGK 2022 soll das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. Der Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils soll in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden.

Die aktualisierte Empfehlung C.1 nach dem DCGK 2022 enthält mit dem auch Nachhaltigkeitsfragen umfassenden Kompetenzprofil des Aufsichtsrats und einer Qualifikationsmatrix neue Elemente. Die Gesellschaft hat daher den Empfehlungen bislang nicht entsprochen, ein Entsprechen wird jedoch

angestrebt und die notwendigen Schritte sind in Arbeit. Eine vollständiges Umsetzen soll zeitnah erfolgen.

Es wird daher vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung Ziffer C.1 des DCGK 2022 erklärt.

6. Altersgrenze bei Mitgliedern des Aufsichtsrats (Empfehlung C.2 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung in Ziffer C.2 des DCGK 2022 soll für Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben 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. Eine Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung folgt dementsprechend ebenfalls nicht.

Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer C.2 des DCGK 2022 erklärt.

7. Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder (Empfehlung C.10 Satz 2)

Gemäß Ziffer C.10 Satz 2 des DCGK 2022 soll der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig insbesondere vom kontrollierenden Aktionär sein.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist als nicht unabhängig im Sinne von C.9 des DCGK 2022 einzustufen, da er dem geschäftsführenden Organ des kontrollierenden Aktionärs angehört. Nach Auffassung des Aufsichtsrat kann der Vorsitzende des Prüfungsausschusses seinen Pflichten jedoch uneingeschränkt nachkommen und seine Amtsführung liegt aufgrund seiner Fähigkeiten und besonderen Sachkunde im Interesse der Gesellschaft und der Aktionäre.

Vorsorglich wird jedoch eine Abweichung von Ziffer C.10 Satz 2 des DCGK 2022 erklärt.

8. Veröffentlichung der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat (Empfehlung D.1 des DCGK 2022)

Gemäß Ziffer D.1, 2. Halbs. des DCGK 2022 soll sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen.

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 2022 erklärt.

9. Bildung von Ausschüssen im Aufsichtsrat (Empfehlung D.2 und D.4 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung in Ziffer D.2 des DCGK 2022 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.

Gemäß Empfehlung in Ziffer D.4 des DCGK 2022 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 Aufsichtsratstätigkeit und der Tätigkeit einzelner Aufsichtsratsmitglieder durch die Einrichtung von Aufsichtsratsausschüssen würde die vertrauensvolle und effektive Arbeit des Aufsichtsrats lediglich hemmen.

Dementsprechend wurden und werden auch in Zukunft über die gesetzlich vorgesehenen Ausschüsse hinaus keine Ausschüsse, insbesondere kein Nominierungsausschuss, gebildet. Es werden daher diesbezüglich Abweichungen von der Empfehlung in Ziffer D.2 und D. 4 des DCGK 2022 erklärt.

10. Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Mitglieder des Aufsichtsrates (Empfehlung D.11 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung D.11 des DCGK 2022 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.11 des DCGK 2022 erklärt.

11. Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats (Empfehlung D.12 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung in Ziffer D.12 des DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. In der Erklärung zur Unternehmensführung soll der Aufsichtsrat berichten, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde.

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. Ein Bericht in der Erklärung zur Unternehmensführung folgt dementsprechend ebenfalls nicht.

Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer D.12 des DCGK 2022 erklärt.

12. Vergütungssytem (Empfehlungen G.1 bis G.16 DCGK 2022)

Das Vergütungssystem für den Vorstand weicht in folgenden Punkten von den Empfehlungen des DCGK 2022 ab:

a) ***Gemäß Empfehlung in Ziffer G.2 des DCGK 2022*** *soll der Aufsichtsrat auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied zunächst dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen, 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 soll.*

Der Aufsichtsrat legt keine betragsmäßig fixierte Ziel-Gesamtvergütung fest, sondern eine prozentuale Zielerreichung. Der Hintergrund für dieses Vorgehen ist, dass die dem Vorstand zu gewährende langfristige erfolgsabhängige Vergütung anhand verschiedener Unternehmenskennzahlen (u.a. EBITDA und Verschuldung) ermittelt wird, welche erst nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres feststehen. Die relevanten Unternehmenskennzahlen lassen sich jedoch aus der Unternehmensplanung entnehmen, so dass die Ermittlung von konkreten Beträgen möglich wäre.

Es wird daher vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer G.2 des DCGK 2022 erklärt.

b) ***Gemäß Empfehlung in Ziffer G.3 des DCGK 2022*** *soll der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt.*

Der Aufsichtsrat trägt für die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung Sorge und prüft diese regelmäßig. Der Aufsichtsrat zieht dafür sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran. Der Aufsichtsrat hat jedoch davon abgesehen, einen Peer Group Vergleich heranzuziehen.

Aufgrund der Geschäftstätigkeit und der Größe der Gesellschaft ist aus Sicht des Aufsichtsrats die Bestimmung einer relevanten Peer Group anderer börsennotierter Unternehmen nur bedingt möglich, so dass damit auch keine weiteren repräsentative Erkenntnisse hinsichtlich der Üblichkeit zu erwarten sind. Es wird daher eine Abweichung von den Empfehlungen in Ziffer G.3 des DCGK 2022 erklärt.

c) Gemäß Empfehlung in Ziffer G.10 des DCGK 2022 *soll die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihnen 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.*

Das Vergütungssystem sieht nicht vor, dass die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge aktienbasiert gewährt werden. Die variable Vergütung wird in bar gewährt. Mit Blick auf das geringe Handelsvolumen würde ein Verkauf der Aktien nach Ablauf der Haltefrist den Aktienkurs voraussichtlich beeinflussen. Der Aufsichtsrat folgt daher dieser Empfehlung des DCGK 2022 nicht. Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer G.10 des DCGK 2022 erklärt.

d) Gemäß Empfehlung in Ziffer G.11 des DCGK 2022 soll in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.

Das Vergütungssystem sieht keine Regelung vor, wonach die variable Vergütung zurückgefordert werden kann. Nach Auffassung des Aufsichtsrats wird außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessener Weise dadurch Rechnung getragen, dass sich die variable Vergütung an der kurzfristigen und langfristigen Geschäftsentwicklung orientiert. Zudem ist vorgesehen, dass Long-Term-Incentives zunächst nur hälftig ausgezahlt werden und erst bei einer weiteren Unternehmenswertsteigeurng vollständig ausgezahlt werden. Des Weiteren erachtet der Aufsichtsrat die gesetzlichen Regelungen der § 87 Abs. 2 AktG, wonach der Aufsichtsrat berechtigt ist, sämtliche Vergütungsbestandteile einschließlich der variablen Vergütungsbestandteile im Fall einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft herabzusetzen, als ausreichend, um etwaige Rückforderungen geltend zu machen. Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer G.11 des DCGK 2022 erklärt.

e) Gemäß Empfehlung in Ziffer G.13 Satz 1 DCGK 2022 *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.*

Der bestehende Vorstandsdienstvertrag sieht 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 zeitanteilig. Da eine Abfindungszahlung realistisch nicht nach dem ersten Tag des Beginns der bestehenden Laufzeit des Vorstandsdienstvertrages 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 2022 erklärt.

***f) Gemäß Empfehlung in Ziffer G.16 des DCGK 2022** soll der Aufsichtsrat bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.*

Der bestehende Vorstandsdienstvertrag sieht vor, dass das Vorstandsmitglied Nebentätigkeiten nur ausüben darf, 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. Es wird daher eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer G.16 des DCGK 2022 erklärt.

Ostbevern, im Dezember 2023

Richard G. Ramsauer

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Rolf Schwirz	Tobias Tunsch	Dr. Walter Demmelhuber
Vorstandsvorsitzender	Mitglied des Vorstands	Mitglied des Vorstands