



Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der WASGAU Produktions & Handels AG gemäß § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der WASGAU Produktions & Handels AG („WASGAU AG“) erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 24. April 2017 und berichtigt am 19. Mai 2017 – bis zu dessen Ablösung durch die Neufassung des Kodexes vom 16. Dezember 2019 mit Wirkung ab dem 20. März 2020 grundsätzlich entsprochen wurde. Nicht angewandt wurden die Empfehlungen aus den Ziffern 3.8, 4.1.3 Satz 2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5., 5.4.1 Absatz 2 Satz 2 sowie Absätze 4 und 6, 5.4.2, 5.4.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex Fassung 2017.

Vorstand und Aufsichtsrat der WASGAU AG erklären hiermit des Weiteren gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 grundsätzlich entsprochen wurde und wird. Nicht angewandt wurden und werden die Empfehlungen aus A. 2 Satz 1, C. 1 Satz 2 und Sätze 4 bis 5 sowie C. 4 bis C. 13, D. 10, E. 1 Sätze 2 und 3. Bis zum 03. Dezember 2020 nicht angewandt wurden G. 1 bis G. 16 des Deutschen Corporate Governance Kodex Fassung 2019 und ab dem 03. Dezember 2020 werden nurmehr die Empfehlungen G. 1 bis G. 3, G. 7 Satz 1, G. 9 Satz 1, G. 10 und G. 11 Satz 2 nicht angewandt.

Diese Abweichungen von einzelnen Empfehlungen beruhen auf folgenden Erwägungen:

I. Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017

Ziffer 3.8 – Selbstbehalt

Der Kodex empfiehlt in einer D&O-Versicherung einen angemessenen Selbstbehalt für den Aufsichtsrat zu vereinbaren. Die D&O-Versicherung der WASGAU AG sah und sieht keinen Selbstbehalt von Aufsichtsratsmitgliedern vor. Ein solcher empfahl und empfiehlt sich nach unserem Erachten nicht, weil hieraus eine besondere Belastung der Aufsichtsratsmitglieder resultiert.

Ziffer 4.1.3 Satz 2 – Offenlegung der Grundzüge des Compliance Management Systems

Die WASGAU AG hatte und hat ein angemessenes an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management. Zu Compliance wurde nicht nur an verschiedenen



Stellen im Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2019 berichtet, sondern insbesondere mit dem Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2019, der auch den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht entsprechend den gesetzlichen Vorgaben aus §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB beinhaltet. Diese Berichtspraxis wird auch für das Geschäftsjahr 2020 fortgeführt werden. Höchstvorsorglich wurde und wird gleichwohl eine Abweichung erklärt, da nicht hinreichend gesichert ist, ob Berichtsumfänge im Rahmen der Rechnungslegung auch den Erwartungen des Kodexes vollumfänglich entsprechen.

Ziffern 4.2.3, 4.2.4 und 4.2.5 - Vorstandsvergütung

Der Kodex enthält in den Ziffern 4.2.3, 4.2.4 und 4.2.5 verschiedene Empfehlungen zur Vorstandsvergütung und deren Offenlegung.

Die Hauptversammlung der WASGAU AG hat am 8. Juni 2016 beschlossen: *„In den Jahres- und Konzernabschlüssen der Gesellschaft unterbleiben die in § 285 Nr. 9 Buchstabe a HGB sowie § 314 Abs. 1 Nr. 6 Buchstabe a HGB (ggf. in Verbindung mit § 315a Abs. 1 HGB) verlangten Angaben. Dieser Beschluss findet erstmals auf den Jahres- und Konzernabschluss des laufenden Geschäftsjahres der Gesellschaft und letztmals auf den Jahres- und Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2020 der Gesellschaft Anwendung.“* Die Offenlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder erfolgte und erfolgt daher nicht nach den Empfehlungen des Kodexes aus den Ziffern 4.2.3, 4.2.4 und 4.2.5, sondern allein in dem durch die Hauptversammlung 2016 jeweils beschlossenen Umfang der gesetzlichen Vorschriften. Durch diese gesetzlichen Vorschriften wird eine hinreichende Transparenz der Vorstandsvergütung erreicht.

Die Vergütung des Vorstandes entsprach und entspricht inhaltlich den gesetzlichen Vorschriften, insbesondere ist diese auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung im Sinne von § 87 Abs. 1 S. 2 AktG ausgerichtet. Sie umfasste und umfasst fixe und variable Bestandteile, wobei letztere eine mehrjährige Bemessungsgrundlage hatten und haben. Der Aufsichtsrat strebte und strebt jedoch für die Vorstandsmitglieder kein bestimmtes „Versorgungsniveau“ im Ruhestand an, sondern eine markt- und unternehmenskonforme Vergütung ihrer Tätigkeit, für welche Versorgungszusagen stets nur ein Vergütungselement sein können. Wesentlich war und ist für den Aufsichtsrat eine ganzheitliche Sicht, denn sämtliche Vergütungsteile müssen für sich und insgesamt angemessen sein.

Ziffer 5.4.1 Absatz 2 Satz 2 sowie Absätze 4 und 6, Ziffer 5.4.2 – Zusammensetzung des Aufsichtsrat

Ziffer 5.4.1 Absatz 2 Satz 2 sowie Absätze 4 und 6 und Ziffer 5.4.2 enthalten verschiedene Empfehlungen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und für die Wahl von



Aufsichtsratsmitgliedern. Für die Gesellschaft kam und kommt es bei der Besetzung des Aufsichtsrats vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an, weswegen von Ziffer 5.4.1 Abs. 2 S. 2 eine Abweichung erklärt wird. Sie war und ist auch der Ansicht, dass ihrem Aufsichtsrat eine angemessene Anzahl von unabhängigen Mitgliedern angehört. Nachdem der Begriff „unabhängige Mitglieder“ aber, wie die Rechtsprechung bestätigt hat, durch den Kodex nicht hinreichend bestimmt geregelt ist, erklärt die Gesellschaft höchstvorsorglich eine Abweichung von allen mit der Unabhängigkeit in Zusammenhang stehenden Empfehlungen aus Ziffer 5.4.1 und 5.4.2.

Ziffer 5.4.6 Fassung – Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Der Kodex empfiehlt eine individualisierte Angabe der, aufgegliedert nach Bestandteilen, bezahlten Vergütung oder gewährten Vorteile. Aufgrund der unseres Erachtens insgesamt angemessenen Gesamtvergütung des Aufsichtsrats hielten und halten wir eine individualisierte Angabe für nicht notwendig.

II. Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019

A. 2 Satz 1 - Offenlegung der Grundzüge des Compliance Management Systems

Auf die Begründung der Abweichung von der entsprechenden Empfehlung zu Ziffer 4.1.3 Satz 2 DCGK alter Fassung 2017 wird verwiesen. Sie gilt auch insoweit zur Empfehlung A. 2 Satz 1.

C. 1 Satz 2 und Sätze 4 bis 5 sowie C. 4 bis C. 13 und E. 1 Satz 3 – Zusammensetzung des Aufsichtsrats und Aufsichtsratswahlen

C. 1 Satz 2 und Sätze 4 bis 5 sowie C. 4 bis C. 13 und E. 1 Satz 3 enthalten verschiedene Empfehlungen rund um die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern, etwa hinsichtlich deren Unabhängigkeit. Für die Gesellschaft kam und kommt es bei der Besetzung des Aufsichtsrats vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an, weswegen diesbezüglich eine Abweichung erklärt wird.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft wurden in 2018 für eine Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt, neu gewählt. Das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit begann, wird



dabei nicht mitgerechnet. Vor einer Neuwahl zum Aufsichtsrat sollen die diesbezüglichen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes neu bewertet und beraten werden.

D. 10 – Prüfung der Erklärung nach § 161 AktG durch den Abschlussprüfer

Nach den gesetzlichen Bestimmungen prüft der Abschlussprüfer, nur das „ob“ der Abgabe einer Erklärung nach § 161 AktG, nicht aber diese inhaltlich. Im Hinblick auf die Kosten einer Erweiterung des Prüfungsumfangs wird eine Abweichung von der Empfehlung aus D. 10 erklärt. Zugleich soll dadurch sichergestellt werden, dass die Abschlussprüfung nicht durch eventuelle Unschärfen in der Formulierung einzelner Empfehlungen belastet wird, welche in der Vergangenheit der Regierungskommission von Gerichten und Schrifttum jedenfalls angelastet worden waren.

E. 1 Satz 2

Der Aufsichtsrat hat in seiner Geschäftsordnung die Behandlung von Interessenkollisionen geregelt. Die Geschäftsordnung verpflichtet jedes Aufsichtsratsmitglied, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen; der Aufsichtsratsvorsitzende ist zur Offenlegung gegenüber seinem Stellvertreter verpflichtet. Ein Verzicht auf eine öffentliche Behandlung solcher Mitteilungen soll den Aufsichtsratsmitgliedern im Gesellschaftsinteresse erlauben, auch bloße Anscheinsfälle vertrauensvoll zu erörtern.

G. 1 bis G. 16 - Vorstandsvergütung

G. 1 bis G. 16 enthalten eine Vielzahl von Empfehlungen zur Gestaltung der Vorstandsvergütung. Sie werden flankiert durch neue gesetzliche Bestimmungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), das am 12. Dezember 2019 im Bundesgesetzblatt bekannt gemacht wurde und aufgrund verschiedener Übergangsregelungen schrittweise zur Anwendung kommt.

§ 87a AktG neuer Fassung verpflichtet Aufsichtsräte börsennotierter Aktiengesellschaften dazu, ein „System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder“ zu beschließen und der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorzulegen. Nach § 26j Abs. 1 EGAktG muss die erstmalige Beschlussfassung des Aufsichtsrats bzw. der Hauptversammlung spätestens bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, erfolgen.



Der Aufsichtsrat der WASGAU Produktions & Handels AG hat auf Empfehlung des Hauptausschusses des Aufsichtsrats, der sich auch mit dem Personalausschuss beraten hatte, am 03. Dezember 2020 ein Vergütungssystem für den Vorstand mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird nach Maßgabe von § 120a Abs. 2 AktG unverzüglich auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht und für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Im Hinblick auf das vom Aufsichtsrat am 03. Dezember beschlossene Vergütungssystem wird eine Nichtanwendung der Empfehlungen G. 1 bis G. 3, G.7 Satz 1, G.9 Satz 1, G. 10 und G. 11 Satz 2 ab diesem Tag erklärt. Dies beruht im Einzelnen auf folgenden Erwägungen:

G. 1: Das Vergütungssystem legt keine Zielvergütung und keine relativen Anteile von fixer und variabler Vergütung fest. Auch werden keine nichtfinanziellen Leistungskriterien festgelegt.

Für den Aufsichtsrat ist die im Vergütungssystem beschriebene Verzahnung der variablen Vergütung mittels eines an die testierte Rechnungslegung nach IFRS anknüpfenden EBIT mit der Konzernstrategie „Mehr Ertrag für mehr Wert“ ein wesentlicher Punkt der Ausgestaltung des Vergütungssystems. Dieser Ansatz soll den Konzern für die Zukunft stärken und helfen, die Position am Markt weiter auszubauen. Aus diesem Grunde wird auch nicht eine jährliche Festlegung eines bestimmten EBIT-Zieles in Euro zur Bestimmung einer Zielerreichung genutzt, sondern in der Vergütung wird auf einen bestimmten, festen Prozentsatz des in drei Geschäftsjahren erreichten, gegebenenfalls bereinigten durchschnittlichen EBIT abgestellt, dessen Höhe für die einzelnen Vorstandsressorts unterschiedlich sein kann.

Eine feste Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen; sie verändert sich alljährlich nach der Höhe der variablen Vergütung in Relation zu den festen Vergütungsbestandteilen sowie den Neben- und Versorgungsleistungen.

G. 2: Die beschriebene Abweichung von G.1 hat automatisch auch eine Abweichung von G. 2 zur Folge, weil hier eine Zielvergütung nach G.1 unterstellt wird.

G. 3: Der Aufsichtsrat trägt Sorge für die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung und prüft diese jährlich. Hierfür zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich



WASGAU

heran. Im horizontalen Vergleich werden nicht nur die unterschiedlichen Vergütungshöhen börsennotierter Aktiengesellschaften im MDAX und SDAX berücksichtigt, sondern auch relevante anderweitige Markterfahrungen. Ein dezidierter Peer Group-Vergleich wird nicht angestellt, da es an einer hinreichenden Anzahl regional tätiger, mit der Gesellschaft vergleichbarer börsennotierter Handelsunternehmen fehlt.

G. 7 Satz 1: Für den Aufsichtsrat ist, wie bereits ausgeführt, die im Vergütungssystem beschriebene Verzahnung der variablen Vergütung mittels eines an die testierte Rechnungslegung nach IFRS anknüpfenden EBIT mit der Konzernstrategie „Mehr Ertrag für mehr Wert“ ein wesentlicher Punkt der Ausgestaltung des Vergütungssystems. Dieser Ansatz soll den Konzern für die Zukunft stärken und helfen, die Position am Markt weiter auszubauen. Aus diesem Grunde wird auch nicht eine jährliche Festlegung eines bestimmten EBIT-Zieles in Euro zur Bestimmung einer Zielerreichung genutzt.

G. 9 Satz 1: Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht grundsätzlich ausschließlich aus einer erfolgsabhängigen Tantieme, die an das sich aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebende EBIT des WASGAU-Konzerns anknüpft. Eine gesonderte Festlegung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat ist daher entbehrlich.

G. 10: Eine aktienbasierte Vergütung wird als Vergütungsbestandteil nach dem Vergütungssystem nicht gewährt; es besteht auch keine Verpflichtung zur Anlage in Aktien. Börsenkurse unterliegen bekanntermaßen auch vielfältigen Einflüssen, die von der Entwicklung des Unternehmens und etwaigen Leistungen seines Vorstands unabhängig sind. Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht grundsätzlich ausschließlich aus einer erfolgsabhängigen Tantieme. Bemessungsgrundlage der Tantieme ist das erreichte, gegebenenfalls bereinigte EBIT in jeweils drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren. Hierdurch soll geleistete Arbeit nachvollziehbar und ergebnisorientiert vergütet werden.

G. 11 Satz 2: Sogenannte „Clawback“-Regelungen über eine Rückforderung bereits gezahlter variabler Vergütungen, namentlich bei Verletzung der Pflichten eines Vorstandsmitglieds, sind in das Vergütungssystem nicht implementiert. Solche Regelungen sind zwar in anderen Ländern verbreitet, aufgrund der gesetzlichen Haftungsregelungen durch § 93 AktG die in Abs. 2 Satz 2 dem Vorstandsmitglied sogar die Beweislast für die Erfüllung der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters auferlegen, sieht die WASGAU Produktions- und Handels AG keinen erkennbaren Bedarf hierfür.



Da der Aufsichtsrat die neuen Kodexempfehlungen G. 1 bis G. 16 des Deutschen Corporate Governance Kodex Fassung 2019 im Kontext der Beschlussfassung über das Vergütungssystem nach § 87a Abs. 1 AktG beraten hat, wird für den Zeitraum bis zum 03. Dezember 2020 die Nichtanwendung der Empfehlungen erklärt.

Im Übrigen wurde und wird im Geschäftsbericht sowie den Jahresabschlüssen für die Gesellschaft und den Konzern nach den jeweils maßgebenden gesetzlichen Bestimmungen über die bestehende Vorstandsvergütung berichtet.

Pirmasens, 3. Dezember 2020

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand