



# WASGAU

## **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 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, B.1, C. 1 Satz 2 und Sätze 4 bis 5 sowie C. 4 bis C. 13, D. 10, E. 1 Sätze 2 und 3., G. 1 bis G. 3, G. 7 Satz 1, G. 9 Satz 1, G. 10 und G. 11 Satz 2.

Diese Abweichungen von einzelnen Empfehlungen beruhen auf folgenden Erwägungen:

### **Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019**

#### **A. 2 Satz 1 - 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 2020 berichtet, sondern insbesondere mit dem Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2020, 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 2021 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.

#### **B. 1 – Zusammensetzung des Vorstands**

Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Ein starres Diversitätskonzept wurde und wird für die Besetzung des Vorstands durch den Aufsichtsrat nicht verfolgt. Für die Gesellschaft kam und kommt es bei der Besetzung des Vorstands vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen an, weswegen diesbezüglich eine Abweichung erklärt wird. Diversity ist jedoch auch für die WASGAU Produktions & Handels AG ein wichtiger Treiber unternehmerischer Erfolge. Sie reicht für den Aufsichtsrat auch über Zielgrößen für den Anteil von Frauen im Vorstand hinaus. Dies macht sich auch bei der Zusammensetzung des Vorstands bemerkbar, in dem aktuell trotz der vergleichsweise geringen Größe des Vorstands zwei der drei Geschlechter und drei verschiedene Nationalitäten vertreten sind.



# WASGAU

## **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 – Information über Interessenkonflikte**

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. 3, G.7 Satz 1, G.9 Satz 1, G. 10 und G. 11 Satz 2 - Vorstandsvergütung**

§ 87a AktG neuer Fassung verpflichtet Aufsichtsräte börsennotierter Aktiengesellschaften dazu, ein „System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder“ zu beschließen und der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorzulegen. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat am 03.12.2020 beschlossen und von der Hauptversammlung am 02.06.2021 mit 73,08 % der gültigen Ja-Stimmen gebilligt.



# WASG AU

Das vom Aufsichtsrat beschlossene und von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.wasgau.com/konzern/verguetungssystem-berichte/> veröffentlicht und für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Im Hinblick auf das 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 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 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.



# WASGAU

**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.

Pirmasens, 10. Dezember 2021

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand