

**Zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung**  
**für die Schloss Wachenheim AG**  
**und den Schloss Wachenheim-Konzern**  
**nach §§ 289f, 315d HGB**

Die Schloss Wachenheim AG („SWA“), Muttergesellschaft des Schloss Wachenheim-Konzerns, ist als börsennotierte deutsche Aktiengesellschaft in ihrer Unternehmensführung in erster Linie durch das Aktiengesetz („AktG“) sowie daneben durch die Vorgaben des „Deutschen Corporate Governance Kodex“ („DCGK“) in seiner jeweils aktuellen Fassung bestimmt.

Vorstand und Aufsichtsrat geben gemäß §§ 289f, 315d HGB folgende zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung für die Schloss Wachenheim AG und den Schloss Wachenheim-Konzern ab:

**I. Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Schloss Wachenheim AG zum „Deutschen Corporate Governance Kodex“ gemäß § 161 AktG**

§ 161 AktG verpflichtet den Vorstand und den Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG („SWA“), sich jährlich darüber zu erklären, ob den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht. Die Erklärung nach § 161 AktG ist auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft öffentlich zugänglich zu machen.

Vorstand und Aufsichtsrat der SWA haben am 22. September 2020 die hier wiedergegebene Entsprechenserklärung verabschiedet. Davor haben sie die letzte Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG am 9. September 2019 abgegeben.

**A.**

Vorstand und Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG erklären, dass seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 9. September 2019 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017, welcher am 24. April 2017 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht wurde („DCGK 2017“), bis zur Veröffentlichung der neuen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde:

## **1. Information über das Vergütungssystem, individualisierte Angabe der Vergütung der Vorstandsmitglieder, Art der Offenlegung**

*(Ziffern 4.2.3 Abs. 6, 4.2.4 und 4.2.5 DCGK 2017)*

Nach dem DCGK 2017 soll der Vorsitzende des Aufsichtsrats einmalig die Hauptversammlung über die Grundzüge des Vergütungssystems und sodann über deren Änderung informieren. Die Offenlegung der Gesamtvergütung eines jeden namentlich zu benennenden Vorstandsmitglieds, aufgeteilt nach fixen und variablen Vergütungsteilen, unterbleibt, wenn die Hauptversammlung dies mit einer Mehrheit von mindestens drei Viertel des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals beschlossen hat.

Das Vergütungssystem des Vorstands beinhaltet ein festes Jahresgehalt, variable Vergütungen mit kurz- und langfristiger Anreizwirkung sowie Sachbezüge. Pensionszusagen sind nicht vorgesehen. Hinsichtlich der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder verweisen wir auf die entsprechende Angabe im Konzernanhang.

Die ordentliche Hauptversammlung am 17. November 2016 hat mit einer Mehrheit von 98,18 % des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals beschlossen, die SWA von der Verpflichtung zur individualisierten Offenlegung der Vorstandsvergütung für die Geschäftsjahre 2016/17 bis 2020/21 zu befreien (sog. Opt-out-Modell nach §§ 286 Abs. 5, 314 Abs. 3 Satz 1 HGB).

## **2. Altersgrenze von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern, konkrete Zielbenennung für die Besetzung des Aufsichtsrats, Erarbeitung eines Kompetenzprofils für den Aufsichtsrat, Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung, Veröffentlichung von Lebensläufen**

*(Ziffern 5.1.2 Abs. 2 Satz 3 und 5.4.1 Abs. 2, Abs. 4 Satz 1 und 2, Abs. 5 Satz 2 DCGK 2017)*

Der DCGK 2017 empfiehlt die Festlegung von Altersgrenzen für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat. Darüber hinaus soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Für seine Zusammensetzung soll der Aufsichtsrat im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinn von Ziffer 5.4.2 DCGK 2017, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden.

Vorschlägen des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung soll zudem ein Lebenslauf des jeweiligen Kandidaten beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen Auskunft gibt. Dieser soll – ergänzt durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat – für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Webseite des Unternehmens veröffentlicht werden.

Der Aufsichtsrat hat in der Vergangenheit bei der Besetzung der Organe die unternehmensspezifische Situation berücksichtigt. Durch eine angemessene Vielfalt der Aufsichtsratsmitglieder

wurde potentiellen Interessenkonflikten und der internationalen Tätigkeit des Unternehmens Rechnung getragen. Die Festlegung von Altersgrenzen für Aufsichtsratsmitglieder sieht die Verwaltung als eine unangebrachte Einschränkung des Wahlrechts der Aktionäre an.

Darüber hinaus ist die Verwaltung hinsichtlich der Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder grundsätzlich der Auffassung, dass eine pauschale Begrenzung den Aufsichtsrat in der Auswahl geeigneter Vorstandsmitglieder einschränken würde.

Entsprechend bedeutet eine pauschale Zielvorgabe zur Besetzungsstruktur des Aufsichtsrats ebenso wie die Erarbeitung eines pauschalen Kompetenzprofils eine unangemessene Begrenzung der auf den Einzelfall bezogenen Auswahl geeigneter Aufsichtsratskandidaten. Damit beeinträchtigt eine Zielvorgabe oder ein Kompetenzprofil auch unangemessen das Recht der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen.

Nachdem aus diesen Gründen weder konkrete Zielsetzungen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats benannt, noch ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet wurde, entfallen auch diesbezügliche Ausführungen zum Stand der Umsetzung in der Berichterstattung zur Corporate Governance.

Hinsichtlich der Beifügung eines Lebenslaufs zum Kandidatenvorschlag des Aufsichtsrats sowie der Veröffentlichung von Lebensläufen aller Aufsichtsratsmitglieder nebst einer Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat vertreten Vorstand und Aufsichtsrat die Auffassung, dass mit der Erfüllung der gesetzlichen Angabepflichten in der Einberufung zur Hauptversammlung sowie im Anhang bzw. Konzernanhang zum Jahres- bzw. Konzernabschluss bereits ein umfassendes Bild der Aufsichtsratskandidaten und -mitglieder gegeben wird. Die Veröffentlichung von Lebensläufen würde zudem unangemessen in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Aufsichtsratskandidaten und -mitglieder eingreifen.

### **3. Einrichtung eines Prüfungsausschusses und eines Nominierungsausschusses im Aufsichtsrat**

*(Ziffern 5.3.2 und 5.3.3 DCGK 2017)*

Der Aufsichtsrat soll nach dem DCGK 2017 einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss damit betraut ist – insbesondere mit der Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionssystems, der Abschlussprüfung sowie der Compliance befasst. Daneben überwacht der Prüfungsausschuss die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und befasst sich mit den von ihm zusätzlich erbrachten Leistungen, mit der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen. Er soll unabhängig und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft sein, dessen Bestellung vor weniger als zwei Jahren endete.

Außerdem soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern geeignete Kandidaten benennt.

Der Aufsichtsrat setzt sich aus insgesamt sechs Aufsichtsratsmitgliedern zusammen, von denen vier Aufsichtsratsmitglieder von den Aktionären und zwei Aufsichtsratsmitglieder von den Beschäftigten der SWA bestimmt werden. Alle Aufsichtsratsmitglieder weisen die erforderliche Kompetenz, Eignung und Erfahrung zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihres Aufsichtsratsmandats auf. Die von den Anteilseignern und den Arbeitnehmern gewählten Aufsichtsratsmitglieder haben bislang zusammen alle Aufgaben und Herausforderungen zum Wohl der SWA durchgeführt und werden dies auch in Zukunft tun.

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. Der Aufsichtsrat hat aus der Mitte seiner Mitglieder daher lediglich einen einzigen Ausschuss gebildet, den Personal- und Finanzausschuss. Seine Arbeit dient der Vorbereitung komplexer und umfangreicher Sachverhalte als Entscheidungsgrundlage für das Plenum. Diese Arbeitsweise hat sich bisher sehr bewährt. Eine Zersplitterung der Aufsichtsrats Tätigkeit und der Tätigkeit einzelner Aufsichtsratsmitglieder durch die Einrichtung weiterer Aufsichtsratsausschüsse würde die vertrauensvolle und effektive Arbeit des Aufsichtsrats lediglich hemmen.

#### **4. Sitzungsteilnahmen von Aufsichtsratsmitgliedern**

*(Ziffer 5.4.7 DCGK 2017)*

Gemäß dem DCGK 2017 soll im Bericht des Aufsichtsrats vermerkt werden, falls ein Mitglied des Aufsichtsrats in einem Geschäftsjahr nur an der Hälfte der Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse, denen es angehört, oder weniger teilgenommen hat.

Der Aufsichtsrat der SWA hat dieser Vorgabe in der Vergangenheit entsprochen und wird auch in Zukunft, sofern ein derartiger Sachverhalt eintritt, hierüber berichten. Eine namentliche Nennung der betroffenen Mitglieder im Bericht des Aufsichtsrats erfolgt jedoch nicht.

Sofern in der Vergangenheit einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats an Sitzungen des Aufsichtsrats oder des Personal- und Finanzausschusses, sofern sie diesem angehörten, nicht teilgenommen haben, erfolgte dies ausschließlich bei Vorliegen von wichtigen und nachvollziehbaren Gründen und damit stets entschuldigt. Zu wichtigen Beratungen und deren Ergebnissen wurden Aufsichtsratsmitglieder, die in einer Sitzung nicht persönlich anwesend sein konnten, im Nachgang informiert. Insofern erachtet es der Aufsichtsrat als unangemessen, in seinem Bericht die Namen einzelner Gremienmitglieder einzig im Zusammenhang mit einer Verhinderung an Sitzungsteilnahmen einseitig hervorzuheben, gleichzeitig aber deren übrige Arbeit für den Aufsichtsrat und für die Unternehmensgruppe ungewürdigt zu lassen.

#### **5. Veröffentlichung des Konzernabschlusses und Konzernlageberichts sowie der verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen**

*(Ziffer 7.1.2 Satz 3 DCGK 2017)*

Der DCGK 2017 empfiehlt, den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich zu machen.

Die SWA hat den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2018/19 innerhalb der von der Regierungskommission empfohlenen 90-Tage-Frist zugänglich gemacht und plant, auch den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2019/20 innerhalb dieser Frist zu veröffentlichen. Im laufenden Geschäftsjahr 2020/21 wird der Halbjahresfinanzbericht (Berichtszeitraum vom 1. Juli 2020 bis zum 31. Dezember 2020) wie bereits der Halbjahresfinanzbericht 2019/20 (Berichtszeitraum vom 1. Juli 2019 bis 31. Dezember 2019) nicht innerhalb der empfohlenen 45 Tage nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich gemacht. Zu einer Überschreitung dieser Frist um jeweils wenige Tage kommt es durch einen umfassenden und konzernweiten Planrevisionsprozess nach Abschluss des für uns aufgrund der hohen Saisonalität unseres Geschäfts wichtigen zweiten Geschäftsjahresquartals, welcher der Validierung der Prognose für das gesamte Geschäftsjahr dient.

## B.

Am 20. März 2020 wurde der Deutsche Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2019“) im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht. Vorstand und Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG erklären, dass den Empfehlungen des DCGK 2019 seit Bekanntmachung der Neufassung mit den nachfolgend genannten Ausnahmen entsprochen wurde und künftig mit den nachfolgend genannten Ausnahmen entsprochen wird:

### **1. Altersgrenze von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern, konkrete Zielbenennung für die Besetzung des Aufsichtsrats, Erarbeitung eines Kompetenzprofils für den Aufsichtsrat, Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung, Veröffentlichung von Lebensläufen**

*(Empfehlungen B.5, C.1, C.2, C.14 DCGK 2019)*

Der DCGK 2019 empfiehlt die Festlegung von Altersgrenzen für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat. Darüber hinaus soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten.

Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren. Dem Kandidatenvorschlag soll zudem ein Lebenslauf des jeweiligen Kandidaten beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen Auskunft gibt. Dieser soll – ergänzt durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat – für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Webseite des Unternehmens veröffentlicht werden.

Der Aufsichtsrat hat in der Vergangenheit bei der Besetzung der Organe die unternehmensspezifische Situation berücksichtigt. Durch eine angemessene Vielfalt der Aufsichtsratsmitglieder wurde potentiellen Interessenkonflikten und der internationalen Tätigkeit des Unternehmens

Rechnung getragen. Die Festlegung von Altersgrenzen für Aufsichtsratsmitglieder sieht die Verwaltung als eine unangebrachte Einschränkung des Wahlrechts der Aktionäre an.

Darüber hinaus ist die Verwaltung hinsichtlich der Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder grundsätzlich der Auffassung, dass eine pauschale Begrenzung den Aufsichtsrat in der Auswahl geeigneter Vorstandsmitglieder einschränken würde.

Entsprechend bedeutet eine pauschale Zielvorgabe zur Besetzungsstruktur des Aufsichtsrats ebenso wie die Erarbeitung eines pauschalen Kompetenzprofils eine unangemessene Begrenzung der auf den Einzelfall bezogenen Auswahl geeigneter Aufsichtsratskandidaten. Damit beeinträchtigt eine Zielvorgabe oder ein Kompetenzprofil auch unangemessen das Recht der Aktionäre, die Mitglieder des Aufsichtsrats zu wählen.

Nachdem aus diesen Gründen weder konkrete Zielsetzungen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats benannt, noch ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet wurde, entfallen auch diesbezügliche Ausführungen zum Stand der Umsetzung in der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß Empfehlung C.1 Satz 4 DCGK 2019.

Hinsichtlich der Beifügung eines Lebenslaufs zum Kandidatenvorschlag des Aufsichtsrats sowie der Veröffentlichung von Lebensläufen aller Aufsichtsratsmitglieder nebst einer Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat vertreten Vorstand und Aufsichtsrat die Auffassung, dass mit der Erfüllung der gesetzlichen Angabepflichten in der Einberufung zur Hauptversammlung sowie im Anhang bzw. Konzernanhang zum Jahres- bzw. Konzernabschluss bereits ein umfassendes Bild der Aufsichtsratskandidaten und -mitglieder gegeben wird. Die Veröffentlichung von Lebensläufen würde zudem unangemessen in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Aufsichtsratskandidaten und -mitglieder eingreifen.

## **2. Beschreibung der Vorgehensweise bei der Nachfolgeplanung für den Vorstand, Offenlegung der Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat, Berichterstattung über die Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats**

*(Empfehlungen B.2, C.3 und D.13 DCGK 2019)*

Bei der Berichterstattung über die Vorgehensweise bei der Nachfolgeplanung für den Vorstand, über die Offenlegung der Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat sowie über die Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats in der Erklärung zur Unternehmensführung handelt es sich um neue Empfehlungen des DCGK 2019. Insofern wird hierüber erstmals in der Erklärung zur Unternehmensführung vom 22. September 2020 berichtet. Vorsorglich wird vergangenheitsbezogen eine Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt.

## **3. Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat**

*(Empfehlung D.1 DCGK 2019)*

Entsprechend den Empfehlungen des DCGK 2019 soll sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen.

Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1 der Satzung der SWA hat sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung gegeben. Eine Veröffentlichung auf der Internetseite ist bislang jedoch unterblieben und 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.

#### **4. Einrichtung eines Prüfungsausschusses und eines Nominierungsausschusses im Aufsichtsrat**

*(Empfehlungen D.3 und D.5 DCGK 2019)*

Der Aufsichtsrat soll nach dem DCGK 2019 einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit befasst ist – insbesondere mit der Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut und unabhängig sein.

Außerdem soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern geeignete Kandidaten benennt.

Der Aufsichtsrat setzt sich aus insgesamt sechs Aufsichtsratsmitgliedern zusammen, von denen vier Aufsichtsratsmitglieder von den Aktionären und zwei Aufsichtsratsmitglieder von den Beschäftigten der SWA bestimmt werden. Alle Aufsichtsratsmitglieder weisen die erforderliche Kompetenz, Eignung und Erfahrung zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihres Aufsichtsratsmandats auf. Die von den Anteilseignern und den Arbeitnehmern gewählten Aufsichtsratsmitglieder haben bislang zusammen alle Aufgaben und Herausforderungen zum Wohl der SWA durchgeführt und werden dies auch in Zukunft tun.

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. Der Aufsichtsrat hat aus der Mitte seiner Mitglieder daher lediglich einen einzigen Ausschuss gebildet, den Personal- und Finanzausschuss. Seine Arbeit dient der Vorbereitung komplexer und umfangreicher Sachverhalte als Entscheidungsgrundlage für das Plenum. Diese Arbeitsweise hat sich bisher sehr bewährt. Eine Zersplitterung der Aufsichtsratsarbeit und der Tätigkeit einzelner Aufsichtsratsmitglieder durch die Einrichtung weiterer Aufsichtsratsausschüsse würde die vertrauensvolle und effektive Arbeit des Aufsichtsrats lediglich hemmen.

#### **5. Regelmäßige Tagungen des Aufsichtsrats ohne den Vorstand**

*(Empfehlung D.7 DCGK 2019)*

Der DCGK 2019 empfiehlt, dass der Aufsichtsrat regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen soll.

Der entsprechenden Vorgängernorm des DCGK 2017, nach welcher der Aufsichtsrat „bei Bedarf“ auch ohne den Vorstand tagen soll, wurde in der Vergangenheit entsprochen. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, künftig ebenfalls der geänderten Empfehlung zu folgen und regelmäßig auch ohne den Vorstand zu tagen. Da im Geschäftsjahr 2019/20 keine Tagung des Aufsichtsrats ohne den Vorstand stattgefunden hat, wird vorsorglich für die Vergangenheit eine Abweichung erklärt.

## **6. Sitzungsteilnahmen von Aufsichtsratsmitgliedern**

*(Empfehlung D.8 DCGK 2019)*

Gemäß dem DCGK 2019 soll im Bericht des Aufsichtsrats angegeben werden, an wie vielen Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse die einzelnen Mitglieder jeweils teilgenommen haben.

Der Aufsichtsrat der SWA hat dieser Vorgabe in der Vergangenheit entsprochen und wird auch in Zukunft, sofern ein derartiger Sachverhalt eintritt, hierüber berichten. Eine namentliche Nennung der betroffenen Mitglieder im Bericht des Aufsichtsrats erfolgt jedoch nicht.

Sofern in der Vergangenheit einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats an Sitzungen des Aufsichtsrats oder des Personal- und Finanzausschusses, sofern sie diesem angehörten, nicht teilgenommen haben, erfolgte dies ausschließlich bei Vorliegen von wichtigen und nachvollziehbaren Gründen und damit stets entschuldigt. Zu wichtigen Beratungen und deren Ergebnissen wurden Aufsichtsratsmitglieder, die in einer Sitzung nicht persönlich anwesend sein konnten, im Nachgang informiert. Insofern erachtet es der Aufsichtsrat als unangemessen, in seinem Bericht die Namen einzelner Gremienmitglieder einzig im Zusammenhang mit einer Verhinderung an Sitzungsteilnahmen einseitig hervorzuheben, gleichzeitig aber deren übrige Arbeit für den Aufsichtsrat und für die Unternehmensgruppe ungewürdigt zu lassen.

## **7. Veröffentlichung des Konzernabschlusses und Konzernlageberichts sowie der verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen**

*(Empfehlung F.2 DCGK 2019)*

Der DCGK 2019 empfiehlt, den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich zu machen.

Die SWA hat den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2018/19 innerhalb der von der Regierungskommission empfohlenen 90-Tage-Frist zugänglich gemacht und plant, auch den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2019/20 innerhalb dieser Frist zu veröffentlichen. Im laufenden Geschäftsjahr 2020/21 wird der Halbjahresfinanzbericht (Berichtszeitraum vom 1. Juli 2020 bis zum 31. Dezember 2020) wie bereits der Halbjahresfinanzbericht 2019/20 (Berichtszeitraum vom 1. Juli 2019 bis 31. Dezember 2019) nicht innerhalb der empfohlenen 45 Tage nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich gemacht. Zu einer Überschreitung dieser Frist um jeweils wenige Tage kommt es durch einen umfassenden und konzernweiten Planrevisionsprozess nach Abschluss des für uns aufgrund der hohen Saisonalität unseres Geschäfts wichtigen zweiten Geschäftsjahresquartals, welcher der Validierung der Prognose für das gesamte Geschäftsjahr dient.



## 8. Vergütungssystem für den Vorstand, Vergütungsbericht

*(Empfehlungen G.1 bis G.16 sowie Grundsätze 23 bis 25 DCGK 2019)*

Die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen zur Vergütung des Vorstands sind in Abschnitt G des DCGK 2019 weitgehend neu gefasst worden und berücksichtigen die neuen gesetzlichen Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II).

Soweit im DCGK 2019 auf das Vorhandensein eines Vergütungssystems entsprechend § 87a AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung abgestellt wird, sind diese in Übereinstimmung mit § 26j EGAktG noch nicht angewendet worden. Ein entsprechendes Vergütungssystem, das die Empfehlung G.1 des DCGK 2019 umsetzt, wurde insofern noch nicht beschlossen.

Daneben verlangt auch die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex ausweislich der Begründung zum DCGK 2019 keine Änderung laufender Anstellungsverträge infolge des Inkrafttretens der Neufassung des Kodex. Vielmehr sind damit verbundene Änderungen bestehender Anstellungsverträge erst bei deren Verlängerung nach Inkrafttreten der Neufassung des Kodex erforderlich.

Insofern wurde bzw. wird den Empfehlungen G.1 (Festlegungen im Vergütungssystem), G.2 (Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung auf Basis des Vergütungssystems), G.3 (Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen), G.7 (Festlegung individueller Leistungskriterien variabler Vergütungsbestandteile), G.9 (Festlegung von Vergütungsbestandteilen in Abhängigkeit von der Zielerreichung), G.10 (Form und Verfügungsmöglichkeit langfristiger variabler Vergütungsbeträge) sowie G.11 (Einbehalt oder Rückforderung variabler Vergütungsbeträge) des DCGK 2019 in der Vergangenheit bzw. bis zum Abschluss neuer bzw. der Verlängerung laufender Anstellungsverträge für den Vorstand nicht vollumfänglich entsprochen.

Der Aufsichtsrat wird, in Übereinstimmung mit den Übergangsvorschriften des § 26j EGAktG, der ordentlichen Hauptversammlung 2021 ein Vergütungssystem zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorlegen, und auch die vorgenannten Grundsätze bei der Entwicklung eines derartigen Vergütungssystems prüfen.

Die ordentliche Hauptversammlung am 17. November 2016 hat mit einer Mehrheit von 98,18 % des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals beschlossen, die SWA von der Verpflichtung zur individualisierten Offenlegung der Vorstandsvergütung für die Geschäftsjahre 2016/17 bis 2020/21 zu befreien (sog. Opt-out-Modell nach §§ 286 Abs. 5, 314 Abs. 3 Satz 1 HGB). Insofern unterbleibt eine individualisierte Darstellung entsprechend § 162 AktG in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung, da § 162 AktG in dieser Fassung erstmals auf Geschäftsjahre anzuwenden ist, die nach dem 31. Dezember 2020 beginnen (und somit erst ab dem Geschäftsjahr 2021/22 der SWA).

## **II. Angaben zu den über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehenden Unternehmensführungspraktiken**

Nachhaltigkeit und verantwortungsbewusstes Handeln sind in der Schloss Wachenheim-Gruppe ein fester Bestandteil unseres täglichen Handelns. Wir orientieren unsere Geschäftstätigkeit an den Rechtsordnungen der verschiedenen Länder, aus denen sich für die Konzernunternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im In- und Ausland vielfältige Pflichten ergeben, und wägen dabei ökonomischen Erfolg, soziale Gerechtigkeit und ökologische Verträglichkeit sorgfältig gegeneinander ab.

Als Unternehmensgruppe, deren Geschäftsmodell auf dem Naturprodukt Wein basiert, sehen wir uns in einer besonderen Verantwortung gegenüber Mensch und Natur. Insofern sind der Schutz der hierfür notwendigen Ressourcen Wasser, Boden und Luft sowie die sparsame Nutzung von Rohstoffen und Energie wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftspolitik.

Der Schloss Wachenheim-Konzern gliedert sich in die drei operativen Teilkonzerne Deutschland, Frankreich und Ostmitteleuropa und ist von einer weitgehend dezentralen Steuerung seiner Geschäftsaktivitäten geprägt. Die operative Führung der Geschäfte obliegt allein den jeweiligen Geschäftsleitungsorganen der Konzerngesellschaften unter Beachtung der jeweils anwendbaren Rechtsvorschriften sowie der jeweiligen Satzungen bzw. Gesellschaftsstatuten.

Um eine laufende Überwachung und beratende Begleitung der Geschäftsleitungsorgane der wesentlichen Konzerngesellschaften sicherzustellen, sind dort Aufsichts- und Kontrollgremien eingerichtet, in denen Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat der SWA vertreten sind.

Zudem wird der Vorstand der SWA von den Tochterunternehmen regelmäßig über die aktuelle Geschäftsentwicklung und wesentliche Vorgänge in den verschiedenen Teilkonzernen unterrichtet.

Daneben existieren in bestimmten Bereichen auch verbindliche Konzernvorgaben, beispielsweise zur Konzernrechnungslegung und zum Risikomanagement.

Für Einzelheiten hinsichtlich Umwelt- und Arbeitnehmerbelange, Produktsicherheit und Qualitätsmanagement, Sozialbelange sowie Compliance verweisen wir auf den nichtfinanziellen Bericht als Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts der SWA.

Weiterhin hat eine einheitliche, umfassende und zeitnahe Information einen hohen Stellenwert bei der SWA. Insofern berichten wir regelmäßig und zeitnah über die Lage des Unternehmens sowie über wesentliche Entwicklungen. Die Berichterstattung erfolgt überwiegend in jährlichen Geschäftsberichten, Zwischenberichten sowie freiwilligen Quartalsmitteilungen auf unserer Website [www.schloss-wachenheim.com/investor-relations](http://www.schloss-wachenheim.com/investor-relations).

### **III. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen**

Durch das deutsche Aktienrecht ist für die SWA als börsennotierte Aktiengesellschaft ein duales Führungssystem gesetzlich vorgegeben. Das Führungssystem ist gekennzeichnet durch eine strikte Trennung des Vorstands als Leitungsorgan und des Aufsichtsrats als Überwachungsorgan. Vorstand und Aufsichtsrat nehmen ihre Aufgaben bei der Verwaltung der SWA zur Schaffung von Werten und Vertrauen auf der Grundlage einer verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung und Kontrollstruktur wahr.

#### **Vorstand**

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die Unternehmensleitung, wobei der Sprecher des Vorstands die Arbeit der Vorstandsmitglieder koordiniert. Die Grundsätze der Arbeitsweise des Vorstands sind in der Satzung niedergelegt und durch die Geschäftsordnung für den Vorstand konkretisiert. Die Geschäftsordnung enthält Bestimmungen zur Geschäftsführung, zur Entscheidungsfindung des Vorstands durch Beschlussfassung, zur Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat, zur Berichterstattung an den Aufsichtsrat, zu den dem Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrats unterliegenden Geschäften und Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Die Ressortverteilung des Vorstands ist durch den Geschäftsverteilungsplan unter Zustimmung des Aufsichtsrats festgelegt worden.

In regelmäßig einberufenen Sitzungen unterrichten sich die Vorstandsmitglieder gegenseitig über wesentliche Vorgänge in ihren Ressorts und fassen Beschlüsse mit einfacher Mehrheit. Dabei greifen sie auch auf Entscheidungsgrundlagen aus den einzelnen Fachabteilungen sowie auf den Rat externer Sachverständiger zurück.

Der Vorstand hat die Aufgabe, in Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat die strategische Ausrichtung des Unternehmens zu entwickeln und abzustimmen. Er nimmt die Geschäftsführung wahr und ist dafür verantwortlich, die Jahres-, Konzern- und Zwischenabschlüsse aufzustellen sowie ein Risikomanagementsystem einzurichten und zu überwachen. Er informiert den Aufsichtsrat in seinen Sitzungen sowie durch schriftliche monatliche Berichte über die aktuelle Geschäftsentwicklung des Konzerns und seiner Segmente. Darüber hinaus steht der Sprecher des Vorstands mit dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats in einem regelmäßigen Austausch zu relevanten Einzelfragen.

#### **Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat der SWA berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht die Aktivitäten des Vorstands. Er ist dabei in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für die SWA sind, unmittelbar eingebunden. Durch die dem Vorstand gegebene Geschäftsordnung hat der Aufsichtsrat die Informations- und Berichtspflichten und die Zusammenarbeit der beiden Organe präzisiert. Der Aufsichtsrat bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands und entscheidet über das Vergütungssystem sowie dessen Ausgestaltung im Einzelfall. Der Aufsichtsrat prüft den Jahres- und Konzernabschluss und berichtet der Hauptversammlung über die Ergebnisse dieser Prüfung.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, welche die Regelungen der Satzung zu Aufgaben, innerer Ordnung und dem Verfahren der Sitzung und der Beschlussfassung näher bestimmt und ergänzt. Die Geschäftsordnung regelt neben den Aufgaben des Aufsichtsratsvorsitzenden, der Vermeidung von Interessenkonflikten und der Verschwiegenheitspflicht seiner Mitglieder,

die Einrichtung eines Ausschusses. Der Aufsichtsrat tagt mindestens viermal im Jahr. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat.

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Bei der Auswahl von Kandidaten für eine Vorstandsposition sind insbesondere die fachliche Qualifikation für die zu besetzenden Ressorts, Führungserfahrung und bisherige Leistungen grundlegende Eignungskriterien. Dabei ist die Nachfolgeplanung auch auf die frühzeitige Identifizierung geeigneter Kandidaten aus der zweiten Führungsebene der Gesellschaft ausgerichtet: So waren alle derzeitigen Mitglieder des Vorstands vor ihrer Bestellung über viele Jahre als leitende Angestellte bei der SWA tätig. Über die konkrete Besetzung von Vorstandspositionen entscheidet der Aufsichtsrat nach Maßgabe der Unternehmensinteressen und unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des jeweiligen Einzelfalls.

Der Aufsichtsrat der SWA besteht nach der Satzung aus sechs Personen. Er setzt sich dabei nach dem Drittelbeteiligungsgesetz und dem Aktiengesetz aus zwei von den Arbeitnehmern zu wählenden und vier von den Aktionären in der Hauptversammlung zu wählenden Mitgliedern zusammen. Anteilseignervertreter und Arbeitnehmervertreter nehmen ihre gesetzliche Verpflichtung gemeinsam zum Wohl des Unternehmens wahr.

Die Dauer der Zugehörigkeit der derzeitigen Mitglieder des Aufsichtsrats zu diesem Gremium ist wie folgt:

- Nick Reh (Vorsitzender) – seit 2. Dezember 2010
- Dr. Wilhelm Seiler (stellvertretender Vorsitzender) – seit 2. September 2016
- Eduard Thometzek – seit 1. Dezember 2011
- Monika Schulze – seit 23. November 2017
- Melanie Meigel – seit 21. November 2019
- Stephan Scholten – seit 21. November 2019

Der Aufsichtsrat hat einen Ausschuss gebildet, den Personal- und Finanzausschuss. Dieser hat zur Aufgabe, Beschlüsse des Plenums auf dem Gebiet des Personalwesens, insbesondere der Vorstandsverträge, Vorlagen auf finanziellem Gebiet und die Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses vorzubereiten und einer Vorprüfung zu unterziehen. Der Personal- und Finanzausschuss ist seit dem 17. November 2016 mit Herrn Nick Reh als Vorsitzendem, Herrn Dr. Wilhelm Seiler als stellvertretendem Vorsitzenden und Herrn Eduard Thometzek besetzt.

Gemäß Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 soll in der Erklärung zur Unternehmensführung auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner und die Namen dieser Mitglieder informiert werden. Unter Berücksichtigung der Eigentümerstruktur sollen nach Auffassung des Aufsichtsrats mindestens zwei Mitglieder der Anteilseigner unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex sein. Die vom Aufsichtsrat festgelegte Mindestanzahl wird derzeit unter Berücksichtigung von Frau Monika Schulze, Herrn Dr. Wilhelm Seiler und Herrn Eduard Thometzek als unabhängiger Mitglieder im Sinne der Empfehlung erfüllt.

Die nach Empfehlung D.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlene Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats sowie des Personal- und Finanzausschusses wurde im Wege einer situativen Selbstprüfung im September 2020 durchgeführt. Die Vorbereitung erfolgte auf Basis eines strukturierten Fragebogens, in dem die Mitglieder des Aufsichtsrats zu verschiedenen Themenkomplexen ihre Einschätzung der bisherigen Praxis und Vorschläge zur Optimierung abgegeben haben. Die Ergebnisse wurden sodann im Rahmen einer Diskussion im jeweiligen Gremium erörtert. Als Prüfungsergebnis stellten der Aufsichtsrat sowie der Personal- und Finanzausschuss fest, dass die Tätigkeiten der Gremien als effizient einzustufen seien und ein hoher Standard erreicht werde. Eine neuerliche Selbstbeurteilung erfolgt nach dem Ermessen des Aufsichtsrats, mindestens jedoch alle drei Jahre.

Weitere Einzelheiten zur konkreten Arbeit des Aufsichtsrats und seines Ausschusses können dem aktuellen Bericht des Aufsichtsrats entnommen werden.

#### **IV. Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und der Führungsebene unterhalb des Vorstands Bei der Schloss Wachenheim AG**

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst sieht vor, dass der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen sowie Fristen zur Erreichung dieser Zielgrößen festlegt. Der Vorstand hingegen ist verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie Fristen zur Erreichung dieser Zielgrößen festzulegen. Ausweislich der Gesetzesbegründung bezieht sich die Pflicht des Vorstands von Gesellschaften, bei welchen eine flache Hierarchie derart ausgestaltet ist, dass nur eine Leitungsebene unterhalb des Vorstands besteht, nur auf diese.

##### **Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat der SWA hat in seiner Sitzung am 22. Juni 2017 beschlossen, dass der bisherige Frauenanteil im Aufsichtsrat der Gesellschaft von 1/6 bis zum 22. Juni 2022 auf 1/3 verdoppelt werden soll.

Dem aus sechs Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat gehörten zum 30. Juni 2020 zwei Frauen an, so dass die festgelegte Zielgröße bereits erreicht ist.

##### **Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand**

Für den Frauenanteil im Vorstand der Gesellschaft hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 22. Juni 2017 eine Zielgröße von 0 % bis zum 22. Juni 2022 festgelegt, und so der derzeitigen Besetzung des Vorstands Rechnung getragen.

##### **Zielgröße für den Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands**

Hinsichtlich der dem Vorstand der SWA einzig nachgeordneten Leitungsebene hat der Vorstand mit Beschluss vom 22. Juni 2017 eine Zielgröße für den Frauenanteil von 30 % bis zum 21. Juni 2022 festgelegt.

Zum 30. Juni 2020 betrug der Frauenanteil in der dem Vorstand einzig nachgeordneten Führungsebene 50 %, womit die festgelegte Zielgröße übertroffen ist. Insoweit hat die SWA bereits eine angemessene Beteiligung von Frauen erreicht und wird diese auch in Zukunft sicherstellen.

## V. Diversitätskonzept

Den Vorschriften des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst folgend, hat der Aufsichtsrat der SWA – wie in Abschnitt IV. beschrieben – Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand festgelegt. Daneben hat auch der Vorstand der SWA eine Zielgröße für den Frauenanteil in der diesem einzig nachgeordneten Leitungsebene festgelegt. Darüber hinaus verfolgen Aufsichtsrat und Vorstand der SWA kein eigenständiges Diversitätskonzept gemäß §§ 315d, 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB im Hinblick auf die Zusammensetzung des vertretungsberechtigten Organs und des Aufsichtsrats.

Bei der Begründung der Abweichungen von den Empfehlungen nach Ziffern 5.1.2 Abs. 2 Satz 3 und 5.4.1 Abs. 2, Abs. 4 Satz 1 und 2, Abs. 5 Satz 2 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 bzw. von Empfehlungen B.5, C.1, C.2 und C.14 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 wurde bereits erläutert, dass der Aufsichtsrat in der Vergangenheit bei der Besetzung der Organe die unternehmensspezifische Situation berücksichtigt hat. Durch eine angemessene Vielfalt der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat wird potentiellen Interessenkonflikten und der internationalen Tätigkeit des Unternehmens Rechnung getragen.

Insofern bringt ein zusätzliches Diversitätskonzept – ebenso wie pauschale Zielvorgaben zur Besetzungsstruktur des Aufsichtsrats sowie die Erarbeitung eines pauschalen Kompetenzprofils – keinen substantziellen Mehrwert mit sich, sondern würde vielmehr die Auswahl geeigneter Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder unangemessen begrenzen.

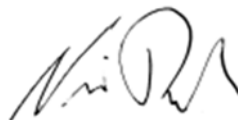
Trier, 22. September 2020

Der Vorstand:



Oliver Gloden  
Sprecher des Vorstands

Für den Aufsichtsrat:



Nick Reh  
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Horst Hillesheim



Boris Schlimbach