

**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 2021 die hier wiedergegebene Entsprechenserklärung verabschiedet. Davor haben sie die letzte Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG am 22. September 2020 abgegeben.

Vorstand und Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG erklären hiermit, dass den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex grundsätzlich in der Vergangenheit entsprochen wurde und zukünftig entsprochen wird. Die Erklärung bezieht sich auf den Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, welcher am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht wurde („DCGK“).

Ferner erklären Vorstand und Aufsichtsrat der Schloss Wachenheim AG, dass von den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex lediglich wie folgt abgewichen wurde und voraussichtlich abgewichen 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)*

Der DCGK 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.

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. Einrichtung eines Prüfungsausschusses und eines Nominierungsausschusses im Aufsichtsrat**

*(Empfehlungen C.10, D.3 bis D.5 DCGK)*

Der Aufsichtsrat soll nach dem DCGK einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit betraut 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 angenommen 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 bislang 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.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung der Finanzmarktintegrität und einer in diesem Rahmen vorgenommenen Änderung des § 107 Abs. 4 AktG hat die Schloss Wachenheim AG bis zum 1. Januar 2022 einen Prüfungsausschuss einzurichten. Der Aufsichtsrat hat daher in seiner Sitzung vom 22. September 2021 eine entsprechende Änderung seiner Geschäftsordnung beschlossen, die künftig einen Prüfungsausschuss an Stelle des zurzeit gebildeten Personal- und Finanzausschusses vorsieht. Der Ausschuss wird sich aus dem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und zwei weiteren Mitgliedern des Aufsichtsrats, insgesamt also vier Aufsichtsratsmitgliedern, zusammensetzen. Der von den Ausschussmitgliedern gewählte Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut sein.

Daneben enthalten die Empfehlungen D.4 sowie C.10 DCGK die Vorgaben, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sowie vom kontrollierenden Aktionär sein soll; zudem soll der Aufsichtsratsvorsitzende nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben. In der ab 1. Januar 2022 geltenden Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat ist vorgesehen, dass die Mitglieder des Prüfungsausschusses dessen Vorsitzenden sowie seinen Stellvertreter aus ihrer Mitte wählen. Um den im DCGK für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses empfohlenen Qualifikationen zu entsprechen, würde ein pauschaler Ausschluss des Aufsichtsratsvorsitzenden bzw. nicht unabhängiger Mitglieder die Auswahl möglicher Kandidaten für das Amt des Prüfungsausschussvorsitzenden unangemessen begrenzen, was nicht im Interesse der

Gesellschaft und ihrer Aktionäre sein kann. Vielmehr sollen hier allein die fachliche und persönliche Qualifikation der Kandidaten für den Vorsitz des Prüfungsausschusses im Vordergrund stehen. Wenngleich der Prüfungsausschuss noch nicht eingerichtet ist und auch der Vorsitzende des künftig einzurichtenden Prüfungsausschusses noch nicht gewählt wurde, wird deshalb vorsorglich eine Abweichung von den Empfehlungen D.4 sowie C.10 DCGK erklärt.

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

*(Empfehlung D.1 DCGK)*

Entsprechend den Empfehlungen des DCGK 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. Sitzungsteilnahmen von Aufsichtsratsmitgliedern**

*(Empfehlung D.8 DCGK)*

Gemäß dem DCGK 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.

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

*(Empfehlung F.2 DCGK)*

Der DCGK 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 2019/20 innerhalb der vom DCGK empfohlenen 90-Tage-Frist zugänglich gemacht und plant, auch den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2020/21 innerhalb dieser Frist zu veröffentlichen. Im laufenden Geschäftsjahr 2021/22 wird der Halbjahresfinanzbericht (Berichtszeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2021) wie bereits der Halbjahresfinanzbericht 2020/21 (Berichtszeitraum vom 1. Juli 2020 bis 31. Dezember 2020) 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.

## **6. Vergütungssystem für den Vorstand, Vergütungsbericht**

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

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

Soweit im DCGK 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 umsetzt, wurde insofern noch nicht beschlossen. Der Aufsichtsrat wird, in Übereinstimmung mit den Übergangsvorschriften des § 26j EGAktG, der ordentlichen Hauptversammlung am 25. November 2021 ein Vergütungssystem zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorlegen.

Ausweislich der Begründung zum DCGK verlangt auch die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex keine Änderung laufender Anstellungsverträge infolge des Inkrafttretens der Neufassung des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, welcher am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht wurde. 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 Ver-

gleich 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 in der Vergangenheit bzw. bis zum Abschluss neuer bzw. der Verlängerung laufender Anstellungsverträge für den Vorstand nicht vollumfänglich entsprochen.

Das Vergütungssystem, das der Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung am 25. November 2021 zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorlegen wird und das zusammen mit der Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung am 25. November 2021 offengelegt wird, wird den Empfehlungen des DCGK mit folgenden Ausnahmen entsprechen:

- Die Schloss Wachenheim AG wird auch zukünftig der Empfehlung G.10 DCGK nicht entsprechen. Demnach sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm 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 den Vorstandsmitgliedern der Schloss Wachenheim AG gewährten variablen Vergütungsbeträge werden weder in Aktien der Gesellschaft noch entsprechend aktienbasiert gewährt. Außerdem können die Vorstandsmitglieder über die langfristige variable Vergütung bereits vor Ablauf von vier Jahren verfügen.

Durch die konsequente Fokussierung der kurz- und langfristigen variablen Vergütung an der Ergebnisentwicklung über bis zu drei Jahre ist das Vergütungssystem bereits auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet. Eine zusätzliche Kopplung an die Entwicklung des Aktienkurses ist daher nach Auffassung des Aufsichtsrats nicht erforderlich. Zudem erfolgt die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung erst nach der Hauptversammlung, die über die Gewinnverwendung des zweiten Geschäftsjahres, das dem für die Prämienengewährung relevanten Geschäftsjahr folgt, beschließt. Bei einem regelmäßigen Bestimmungsturnus der Vorstandsmitglieder über drei Jahre kommt damit noch nicht einmal die langfristige Vergütung für das erste Geschäftsjahr des jeweiligen Beststellungszeitraums innerhalb dieses Drei-Jahreszeitraums zur Auszahlung. Nach Ansicht des Aufsichtsrats stellt dies bereits in ausreichendem Maße eine langfristige Anreizwirkung sicher. Ein noch längerer Bemessungszeitraum oder eine zusätzliche Wartefrist für die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütungsteile sind nach Einschätzung des Aufsichtsrats daher nicht notwendig.

- Weiterhin wird die Schloss Wachenheim AG auch künftig der Empfehlung G.11, Satz 2 DCGK, die eine Vereinbarung dahingehend empfiehlt, dass in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden kann („Claw-Back-Klausel“), nicht entsprechen.

Der Aufsichtsrat vertritt die Auffassung, dass die aktuelle Vergütung und deren enge Anlehnung an die kurz- und längerfristige Ergebnisentwicklung die hiermit verbundenen Risiken bereits angemessen berücksichtigt. Zudem würde die Ver-

einbarung einer solchen Klausel im Widerspruch zur Empfehlung G.8 DCGK stehen, wonach eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein sollen. Daneben hat der Aufsichtsrat bereits nach § 87 Abs. 2 AktG die Möglichkeit, sämtliche Vergütungsbestandteile einschließlich der variablen Vergütung im Fall einer Verschlechterung der Lage der Gesellschaft herabsetzen. Im Falle unberechtigt erhaltener Leistungen sind die Mitglieder des Vorstands bereits auf Basis gesetzlicher Regelungen zur Herausgabe und bei Pflichtverletzungen zum Schadensersatz verpflichtet. Diese Vorschriften regeln nach Auffassung des Aufsichtsrats die denkbaren Fälle, in denen ein Einbehalt oder eine Rückforderung von variablen Vergütungen in Erwägung zu ziehen wäre, bereits in ausreichendem Maße.

Gemäß Empfehlung G.6 DCGK soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen. Auf Basis der derzeit gültigen Vereinbarungen bzw. Berechnungsmodi für die variable Vergütung wird sich für das Geschäftsjahr 2020/21– aufgrund der gegenüber dem Vorjahr deutlich verbesserten Ergebnissituation – für ein Vorstandsmitglied eine Kurzfristantieme ergeben, die den langfristig orientierten Teil leicht übersteigt. Obwohl die langfristige Zielerreichung aktuell noch nicht final ermittelt, sondern lediglich auf Basis der aktuellen Unternehmensplanungen geschätzt werden kann, wird an dieser Stelle bereits eine Abweichung erklärt.

Daneben wurde im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn Horst Hillesheim aus dem Vorstand der Schloss Wachenheim AG vereinbart, dass die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit nach der Vertragsaufhebung entfallen, nicht nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten erfolgt. Dies stellt eine Abweichung von Empfehlung G.12 des DCGK dar. Nach Auffassung des Aufsichtsrats verliert ein ausgeschiedenes Mitglied des Vorstands die Möglichkeit, die Geschäftsentwicklung der Unternehmensgruppe zu beeinflussen. Zudem bestand ein beiderseitiges Interesse an einer vollständigen Beendigung der Vertragsverhältnisse, was auch eine vollständige Abgeltung aller noch offenen Vergütungsbestandteile umfasst. Insofern erfolgte die Abrechnung auf Basis der zum Zeitpunkt des Ausscheidens von Herrn Horst Hillesheim vom Aufsichtsrat gebilligten Unternehmensplanungen.

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).

## 7. Vergütung des Aufsichtsrats

*(Empfehlungen G.17 DCGK)*

Entsprechend Empfehlung G.17 DCGK soll der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder angemessen berücksichtigt werden. Dieser Empfehlung wurde in der Vergangenheit vollumfänglich entsprochen.

In seiner Sitzung vom 22. September 2021 hat der Aufsichtsrat beschlossen, der ordentlichen Hauptversammlung am 25. November 2021 eine Veränderung der Aufsichtsratsvergütung vorzuschlagen.

Dieser Vorschlag für eine geänderte Vergütungsstruktur berücksichtigt – wie bereits das zurzeit geltende Vergütungssystem – den höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats bei der Vergütung. Gleiches gilt für die Tätigkeit der Mitglieder von Ausschüssen, wobei dort – abweichend zu Empfehlung G.17 DCGK – der jeweilige Vorsitzende und sein Stellvertreter keine höhere Vergütung als die anderen Ausschussmitglieder erhalten sollen. Vorstand und Aufsichtsrat vertreten die Auffassung, dass mit dem zur Beschlussfassung vorgeschlagenen Vergütungssystem auch die Tätigkeit des jeweiligen Ausschussvorsitzenden und seines Stellvertreters bereits angemessen honoriert würde. Auch wenn die Änderungen am Vergütungssystem für den Aufsichtsrat noch nicht beschlossen wurden, wird bereits heute eine Abweichung von Empfehlung G.17 DCGK erklärt.

Trier, 22. September 2021

Der Vorstand:



Oliver Gloden  
Sprecher des Vorstands

Für den Aufsichtsrat:



Nick Reh  
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Boris Schlimbach